

Arbitraje seguido entre:

**SINDICATO DE TRABAJADORES PROFESIONALES UNIVERSITARIOS DE
CORPAC S.A.
(SITPRUCOR)**

y

**CORPAC S.A.
(CORPAC)**

LAUDO ARBITRAL

**Negociación Colectiva correspondiente al Pliego de Reclamos 2017
Expediente N° 017-2017-MTPE/2.14.NC**

**TRIBUNAL ARBITRAL
Jaime Zavala Costa (Presidente)
Alfredo Villavicencio Ríos
José Villena Petrosino**

**Secretaria Arbitral
Katy Noriega Góngora**

LAUDO ARBITRAL

En Lima, al 18 de diciembre del 2017, el Tribunal Arbitral se ha constituido para dar solución a los puntos correspondientes a la negociación colectiva del Pliego de Reclamos 2017 entre la Sindicato Nacional Unificado de Trabajadores de Corpac (en adelante, SITPRUCOR o EL SINDICATO) y Corpac S.A. (en adelante, CORPAC o LA ENTIDAD), tramitada ante la Sub Dirección de Negociaciones Colectivas del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, materia del Expediente N° 017-2017-MTPE/2.14.NC; bajo la presidencia de doctor Jaime Zavala Costa y la presencia de sus miembros, los doctores Alfredo Villavicencio Ríos y José Villena Petrosino, con el objeto de emitir el laudo arbitral en ejercicio de las facultades conferidas por el Decreto Supremo N° 010-2003-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (en lo sucesivo, el TUO de la LRCT) y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 011-92-TR.

I. ANTECEDENTES

En el presente acápite se detallarán los actos procesales sucedidos a lo largo de la tramitación del proceso arbitral:

1. El Sindicato de Trabajadores Profesionales Universitarios de CORPAC (en adelante, el SINDICATO) comunicó a CORPAC S.A. (en adelante, CORPAC), la designación del Dr. Alfredo Villavicencio Ríos como su árbitro para resolver la controversia sobre la Convención Colectiva 2017.
2. Frente a ello, CORPAC comunicó al SINDICATO la designación del doctor José Villena.
3. Mediante comunicación de fecha 17 de octubre de 2017, recibida por CORPAC y el SINDICATO en la misma fecha, se les convocó a la Audiencia de instalación y fijación de reglas para el proceso arbitral, a llevarse a cabo el 20 de octubre del 2017, en el domicilio del Tribunal Arbitral.
4. En la referida Audiencia de Instalación el Tribunal Arbitral quedó formalmente instalado, ratificando sus miembros la aceptación del cargo de árbitros, y fijando las reglas procesales del arbitraje.
5. Conforme a lo requerido en la convocatoria, el SINDICATO hizo entrega al Tribunal Arbitral, del escrito a través del cual expuso las razones que justificarían la procedencia del arbitraje; corriéndose traslado del mismo a CORPAC para que, en el plazo de cinco (5) días hábiles, formule las apreciaciones y presente los medios probatorios que estimase convenientes.
6. Seguidamente, se procedió a la suspensión del plazo correspondiente a la realización del presente proceso arbitral, hasta el día en que se notifique la resolución que se pronuncie sobre la procedencia o improcedencia del arbitraje.

7. Con fecha 23 de octubre, el Tribunal corrió traslado a las partes del Dictamen Económico Laboral N° 078 – 2017 – MTPE/2/14.1.
8. Mediante escrito de fecha 27 de octubre del 2017 y dentro del plazo establecido en el Acta de instalación, CORPAC contestó la solicitud de arbitraje potestativo formulada por el SINDICATO. Mediante correo, con fecha 28 de octubre del 2017, se corrió traslado de dicho escrito al SINDICATO.
9. Por Resolución N° 1, notificada a las partes el 13 de noviembre del 2017, mediante correo electrónico, el Tribunal Arbitral decidió declarar procedente el arbitraje potestativo.
10. Con fecha 20 de noviembre del 2017 las Partes entregaron, en un solo acto, su propuesta final de convenio colectivo en las instalaciones del Tribunal Arbitral. Asimismo, el Tribunal Arbitral les concedió un plazo de (5) días hábiles para que las Partes formulen las observaciones debidamente sustentadas que tuvieran respecto del proyecto final presentado por la otra parte.
11. El 22 de noviembre del 2017, SITPRUCOR presentó un escrito ante el Tribunal Arbitral solicitando la corrección de un error material en su propuesta final de solución al pliego de reclamos 2017. Este escrito fue debidamente notificado a CORPAC vía correo electrónico el día 23 de noviembre del 2017.
12. Con fecha 28 de noviembre del 2017 CORPAC fue notificada con el escrito presentado por SITPRUCOR referente a las observaciones a la propuesta final presentada por CORPAC el 20 de noviembre del 2017.
13. De igual manera, con fecha 1 de diciembre del 2017 SITPRUCOR fue notificado con el escrito presentado por CORPAC referente a las observaciones a la propuesta final presentada por SITPRUCOR el 20 de noviembre del 2017.
14. El 1 de diciembre del 2017 se llevó a cabo la Audiencia de Sustentación de Posiciones Finales en las instalaciones del Tribunal Arbitral. En este acto las Partes entregaron en físico sus presentaciones a ser expuestas y el Tribunal Arbitral otorgó un plazo de cinco días hábiles a efectos que CORPAC presente información respecto a los periodos de los años 2012 a 2016.
15. Con fecha 06 de diciembre del 2017 el Tribunal Arbitral comunicó a las partes de la existencia de errores formales, no materiales, en el Acta de Sustentación de Posiciones Finales, suscrita por ellas el pasado 1 de diciembre. En efecto, el citado documento registraba como fecha de emitido el 3 de noviembre, cuando lo correcto era el 1 de diciembre; de esta manera, corresponde con la fecha de realización.
16. Con fecha 11 de diciembre de 2017, en cumplimiento del requerimiento del Tribunal Arbitral en la Audiencia de Sustentación de Posiciones Finales, CORPAC presentó la información solicitada respecto a los periodos de los años 2012 a 2016 y absuelve el requerimiento. Este escrito fue debidamente notificado a SITPRUCOR el día 14 de diciembre de 2017.

17. Con fecha 11 de diciembre de 2017, SITPRUCOR presenta un escrito ante el Tribunal Arbitral ampliando los fundamentos y observaciones presentados en la Audiencia de Sustentación de Posiciones Finales. Este escrito es debidamente notificado a CORPAC con fecha 14 de diciembre de 2017.
18. Con fecha 11 de diciembre del 2017, concluye la etapa probatoria y los miembros del Tribunal Arbitral establecen la necesidad de extender el plazo para notificar el laudo arbitral hasta próximo aviso.
19. Con fecha 20 de diciembre de 2017, mediante correo electrónico, el Tribunal Arbitral, en virtud de las facultades concedidas en la Audiencia de Instalación, citó a las partes para la notificación del laudo el día jueves 21 de diciembre de 2017.

II. PROPUESTAS FINALES DE LAS PARTES

En el presente acápite, procederemos a transcribir el contenido de la propuesta final de convenio colectivo, presentada por cada Parte, así como un breve resumen de los principales fundamentos por los que estas consideran que el Tribunal Arbitral debería acoger su posición.

Posteriormente, resumiremos las razones por las que EL SINDICATO y CORPAC, solicitan descartar la propuesta de su contraparte.

2.1. Propuesta final de SITPRUCOR

2.1.1 SITPRUCOR ha presentado su propuesta final en los términos que se detallan a continuación:

“CLAUSULA PRIMERA: AUMENTO GENERAL

*CORPAC S.A., conviene en otorgar un incremento general de remuneraciones, a partir del 01 de enero del 2017, ascendente al **12% del haber básico mensual**, que vienen percibiendo los trabajadores afiliados al SITPRUCOR.*

CLAUSULA SEGUNDA: PRESTACIÓN ALIMENTARIA

*CORPAC S.A. conviene en otorgar en el marco de la Ley N° 28051: “Ley de Prestación Alimentaria en Beneficio de los Trabajadores sujetos al régimen laboral de la Actividad Privada”, y su Reglamento, el D.S. N° 013-2003-TR; una prestación alimentaria de suministro indirecto consistente en la entrega de un vale mensual ascendente a **S/ 150.00 (Ciento cincuenta y 00/100 soles)**, en establecimientos acreditados, a cada trabajador afiliado al SITPRUCOR.*

CLAUSULA TERCERA: BONIFICACIÓN POR ESCOLARIDAD

CORPAC S.A. conviene en incrementar la bonificación por escolaridad a la suma de S/. 4000.00 (cuatro mil y 00/100 soles), dicho beneficio alcanza a todos los afiliados al SITPRUCOR, manteniendo las condiciones vigentes para su otorgamiento.

CLAUSULA CUARTA: ASIGNACIÓN POR UNIFORMES DE VERANO E INVIERNO

CORPAC S.A. conviene en incrementar a S/ 2000.00 (Un mil novecientos cincuenta y 00/100 soles), la bonificación por uniformes de verano e invierno que viene otorgando a los trabajadores afiliados al SITPRUCOR.

CLAUSULA QUINTA: BOLSA POR CIERRE DE PLIEGO

CORPAC S.A. conviene en otorgar una bolsa de cierre de pliego ascendente a S/ 9,500. (nueve mil quinientos y 00/100 soles) a los trabajadores afiliados al SITPRUCOR, como muestra de buena fe, al concluir el proceso de negociación colectiva 2017.

CLAUSULA SEXTA: VIGENCIA DEL CONVENIO

El plazo de vigencia del convenio colectivo es de un año y rige desde el 1° de enero de 2017 hasta el 31 de diciembre de 2017, manteniéndose todos los derechos de carácter permanente adquiridos, de acuerdo a las normas legales y administrativas vigentes."

2.1.2 A lo largo de los diversos escritos presentados al proceso y la sustentación oral realizada por EL SINDICATO, se ha podido recoger los fundamentos en base a los que solicita al Tribunal Arbitral, que acoja su propuesta de convenio colectivo; consecuentemente, que rechace la presentada por CORPAC.

A modo de síntesis, resumiremos la misma en los siguientes puntos:

- El Tribunal Arbitral debe inaplicar la Ley N° 30518 – Ley de Presupuesto para el ejercicio Fiscal 2017, toda vez que limita el derecho constitucional a la negociación colectiva y a la función arbitral (soporta su análisis constitucional en referencias a sentencias del Tribunal Constitucional y pronunciamientos del Comité de Libertad Sindical de la OIT). Incluso si se considera constitucional, debería inaplicarse por lo establecido en su primera disposición complementaria transitoria, al existir disposiciones precisas y vigentes emitidas por el Ministerio de Economía y Finanzas y FONAFE (Decreto Supremo N° 368-2016-EF y Directiva de Gestión de FONAFE aprobada por Acuerdo de Directorio N° 001-2013/006-FONAFE).
- En la línea de lo establecido en el Acuerdo de Directorio N° 001-2013/006-FONAFE, CORPAC tendría la aptitud de otorgar incrementos de remuneraciones y beneficios económicos, siempre que cuente con un Acuerdo de Directorio que se sustente en documentos técnicos que avalen la medida. Presentada dicha evidencia, el Tribunal Arbitral debería advertir que CORPAC

cuenta con la aptitud legal y la posibilidad real de otorgar incrementos y beneficios con implicancias económicas.

- La situación económica de la Empresa, resumida en el Dictamen Económico Laboral N° 078-2017-MTPE/2/14.1, traduce un estado económico favorable para CORPAC y es compatible con los beneficios que se solicitan en la propuesta final.
- La elección de la propuesta final de SITPRUCOR, permitiría a los trabajadores, únicamente, recuperar parcialmente el poder adquisitivo perdido producto de la elevación del Índice de Precios al Consumidor en los años recientes.

2.2. Propuesta final de la CORPAC

2.1.3 CORPAC ha presentado su propuesta final en los términos que se detallan a continuación:

“Cláusula Primera.- Vestuario:

CORPAC S.A. se compromete en elevar el monto de la condición de trabajo “Adquisición de Vestuario” en S/. 50.00 (Cincuenta y 00/100 nuevos soles), quedando el monto total por este concepto en S/ 1,850.00 (Un mil ochocientos cincuenta con 00/100 Soles). Se reintegrará la diferencia a los colaboradores que en el presente año recibieron esta asignación.

Alcanzará únicamente a quienes al momento de su otorgamiento tengan vínculo laboral vigente y hayan superado periodo de prueba. El colaborador que reciba vestuario en especie, solo recibirá el diferencial.

Clausula Segunda.- Permiso por Fallecimiento de familiar directo

CORPAC S.A., conviene en conceder al colaborador, licencia con goce de haber, de cinco (05) días naturales, en caso de fallecimiento de Padres cónyuge o conviviente e hijos, siempre y cuando se encuentren debidamente registrados en la base de datos y se acredita con la partida de defunción dentro de los 15 días siguientes de producido el deceso.

Para el caso de fallecimiento por hermano, se concederá una licencia de tres (03) días de goce de haber debiendo cumplir con los lineamientos dispuestos en el párrafo anterior.

Asimismo, en caso que el fallecimiento ocurra en lugar distinto al que se encuentra laborando (provincia), se le otorgará dos (02) días naturales adicionales de licencia; debiendo acreditar fehacientemente su presencia en los funerales, por los días de licencia concedidos.

Clausula Tercera.- Seguro de Vida Ley

CORPAC S.A., conviene en incluir en la póliza de vida ley, a todos los trabajadores contratados a plazo indeterminado a partir de la fecha en la que superen el periodo de prueba legal.

Cláusula Cuarta.- Vigencia y ámbito de aplicación

Las partes convienen que el presente convenio colectivo constituye la solución total y definitiva al procedimiento de negociación colectiva iniciado mediante el Pliego de Reclamos presentado por el SITPRUCOR para el año 2017.

El presente convenio colectivo tiene una vigencia de dos (2) meses, computados desde el 01 de enero del 2017 hasta el 31 de diciembre del 2017”.

2.1.4 A lo largo de los diversos escritos presentados al proceso y la sustentación oral realizada por CORPAC, se ha podido recoger los fundamentos en base a los que solicita al Tribunal Arbitral, que acoja su propuesta de convenio colectivo; consecuentemente, que rechace la presentada por EL SINDICATO.

A modo de síntesis, resumiremos la misma en los siguientes puntos:

- En el marco de la negociación colectiva en el sector público, existen limitaciones vinculadas a la aptitud negocial y a la formalidad establecida por ley. El Tribunal Arbitral no sería un agente capaz para establecer lo que ni si quiera está permitido negociar entre las propias Partes.
- De hacerlo, debe tener en consideración el interés social y el interés público, como principios que limitan su accionar y que explican la existencia de normas que regulan los alcances y límites de la negociación colectiva en el sector público.
- Las leyes de presupuesto, en general, establecen restricciones para la negociación colectiva en toda institución estatal, incluyendo las empresas estatales como CORPAC. En consecuencia, el laudo arbitral solo podría remitirse a condiciones de trabajo. Cualquier pronunciamiento que contenga condiciones económicas o, en general, algo distinto a las condiciones de trabajo, son nulos, es decir, no generan efecto jurídico alguno.
- La sentencia recaída en los expedientes N° 0004-2013-PI/TC y N° 0023-2013-PI/TC reconocen la inconstitucionalidad de las leyes de presupuesto

correspondiente a los años 2013, 2014 y 2015. No obstante, el propio Tribunal Constitucional ha manifestado que, hasta que el Congreso de la República no aprueba la normativa referida a las negociaciones colectivas del sector público, aplica la *vacatio sententiae* de la declaratoria de inconstitucionalidad.

En última instancia, aún si reconoce que la aludida declaración de inconstitucionalidad, tiene vigencia al día de hoy, existen ciertos extremos normativos que fueron declarados inconstitucionales y que mantienen su vigencia. Es el caso de la Quincuagésima Octava Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29951 que, con carácter permanente, se refiere a los procedimientos arbitrales, indicando que estos solo podrán contener condiciones de trabajo.

- El Tribunal Arbitral no puede aplicar control difuso, en atención al fundamento 105 de la aludida sentencia del Tribunal Constitucional, que señala que los arbitrajes en materia laboral deben sujetarse a las disposiciones legales o normativas vigentes. En consecuencia, si el Tribunal Constitucional no ha declarado inconstitucional la Quincuagésima Octava Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29951, por extensión, lo establecido en el artículo 6 de la Ley N° 30518 – Ley de Presupuesto del Sector Público para el año fiscal 2017, es constitucional también.

Por lo tanto, los árbitros no pueden dejar de aplicar las normas que establecen disposiciones presupuestales.

- Finalmente, aún si no se acoge la propuesta de CORPAC, el Tribunal Arbitral deberá atenuar la propuesta de SITPRUCOR por resultar extrema y contener aspectos contrarios a lo permitido por la ley, de conformidad con lo establecido en los artículos 65 de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo y 57 de su Reglamento.

2.3. Fundamentos de SITPRUCOR por los que no debería acogerse la propuesta de CORPAC

2.3.1. La propuesta final de CORPAC se encuentra alejada de las reales aspiraciones de los afiliados al SINDICATO, toda vez que, al no contemplar el incremento de remuneraciones y el bono por cierre de pliego, profundizaría la pérdida de poder adquisitivo en los ingresos de los trabajadores afiliados al SITPRUCOR

2.3.2. Según el Dictamen Económico emitido por el MTPE, CORPAC evidencia solvencia económica para cubrir, holgadamente, los requerimientos formulados por EL SINDICATO. No se evidencia que la rebaja de tarifas ordenada por OSITRAN, fuese a generar una pérdida capaz de revertir el estado económico de CORPAC ni, mucho menos su puesta en marcha; por

el contrario, la proyección de los servicios para los próximos años, dentro de los conceptos que podrían permitir a LA ENTIDAD, cubrir con las exigencias de SITPRUCOR, se encuentra el saldo de libre disponibilidad de caja.

2.4. Fundamentos de CORPAC por los que no debería acogerse la propuesta de SITPRUCOR

2.4.1 La propuesta final de SITPRUCOR, no parece recoger conceptos significativos, económicamente hablando; sin embargo, debe tenerse en consideración que estos incrementos (incremento remunerativo y bonificación por trabajo nocturno), tendrán efectos colaterales e incidencias en los beneficios sociales, condiciones de trabajo, así como los beneficios otorgados por convenios colectivos.

2.4.2 Actualmente, CORPAC ha presentado una Propuesta de Nueva Escala Salarial de los colaboradores (en general, no solo los sindicalizados), con la finalidad de sincerar los sueldos de todo el personal y equiparar las remuneraciones. Por lo tanto, debería considerarse que, persiguiendo este fin, CORPAC tendría que extender este tratamiento a todo el personal contratado, lo que genera un impacto económico superlativo, que no se limita a lo peticionado por EL SINDICATO.

2.4.3 Debe considerarse que CORPAC enfrenta diversos procesos de negociaciones colectivas en curso, con los otros sindicatos, siendo que el total de trabajadores afiliados a la fecha asciende al 83% de la población contratada. Lo decidido por el Tribunal Arbitral en el presente caso, que es el primero, tendrá inevitable incidencia en los demás procedimientos arbitrales y de negociaciones colectivas.

III. FUNDAMENTO DE LA JURISDICCIÓN ARBITRAL

Antes de pasar a desarrollar los fundamentos jurídicos en base a los que este Tribunal Arbitral elige la propuesta final que pondrá solución al presente proceso arbitral, es preciso atender a las razones en base a los que se reconoce su competencia y alcances.

3.1 Síntesis:

3.1.1 El arbitraje es la forma de resolución de conflictos en virtud de la cual las partes deciden someter su controversia a la decisión de un tercero, a quien envisten de competencia para tal fin. Así, se trata de un medio de solución de conflictos, al que pueden recurrir voluntariamente y que consiste en trasladar la competencia resolutoria de las partes hacia afuera (hetero composición), de modo que éstas se sujetan a lo que determine el árbitro o tribunal que hayan elegido.

3.1.2 En este contexto, el arbitraje ha demostrado a lo largo de los años una enorme utilidad para la vida en sociedad, al punto que actualmente, y como se verá posteriormente, su fundamento trasciende la esfera de la autonomía de la voluntad

de las partes para llegar a tener un sustento constitucional como “jurisdicción de excepción”.

3.1.3 Más aún, en materia laboral, el arbitraje tiene un anclaje constitucional propio, sustentado en el deber del Estado de promover formas de solución pacífica de los conflictos. Así pues, en el caso específico del arbitraje laboral, éste se constituye en la única alternativa pacífica al ejercicio del derecho de huelga que, de ser prohibido por la ley, conduciría necesariamente a una solución contraria a los fines de su implantación.

3.2 Fundamento general de la jurisdicción arbitral y el control difuso

3.2.1 La Constitución Política del Perú, norma de máxima jerarquía en nuestro sistema normativo, reconoce la jurisdicción arbitral en el inciso 1 del artículo 139°, cuando señala que:

*“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**”*

(El énfasis es añadido).

De este modo, el fundamento de la jurisdicción arbitral emana de su reconocimiento por la Constitución², antes que en la voluntad de las partes que deciden someterse a dicha vía³.

3.2.2 Este origen constitucional de la vía arbitral ha quedado consagrado, de manera concluyente y gráfica, en el pronunciamiento del Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el expediente N° 6167-2005-PHC/TC, cuando ha afirmado que:

*“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.**”*

¹ Esta disposición tiene como antecedente el artículo 233 (inciso 1) de la Constitución de 1979.

² Por su lado, en la sentencia recaída en el expediente N° 6167-2005-HC/TC, el Tribunal Constitucional ha señalado que “(...) se concibe a esta institución [del arbitraje] como el proceso ideal, en donde los particulares son protagonistas de la dirección y administración de la justicia” (fundamento jurídico N° 03).

³ Así, comentando el inciso 1 del artículo 139° de la Constitución, Oswaldo Hundskopf, en “El Control Difuso en la Jurisdicción Arbitral” (Artículo publicado en Diálogo con la Jurisprudencia, Actualidad, Análisis y Crítica Jurisprudencial, N° 91, Año II. Lima, 2006. Pág. 1) ha referido que “(...) Si bien las partes escogen a los árbitros o se someten a un Tribunal Arbitral, la facultad de los mismos está, más que en la autonomía de la voluntad de las partes, en el reconocimiento por la Constitución.

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

*Así, la jurisdicción arbitral, que se configura con la instalación de un Tribunal Arbitral en virtud de la expresión de la voluntad de los contratantes expresada en el convenio arbitral, no se agota con las cláusulas contractuales (...), sino que se convierte en **sede jurisdiccional constitucionalmente consagrada**, con plenos derechos de autonomía y obligada a respetar los derechos fundamentales” (Fundamento jurídico 18).*

(El énfasis es añadido).

3.2.3 Por otro lado, en lo que respecta a la relación entre el arbitraje y la función jurisdiccional del Estado, en la sentencia recaída en el expediente N° 6167-2005-HC/TC, el Tribunal Constitucional ha precisado que esta ostenta naturaleza excepcional. Por lo tanto, no se trata de una institución que desplace al Poder Judicial ni que se oponga con el carácter exclusivo de su función jurisdiccional, sino de una alternativa que complementa el sistema⁴.

3.2.4 No habiendo cuestionamiento alguno respecto de la especial naturaleza del arbitraje como una sede jurisdiccional constitucionalmente consagrada, **se debe reconocer también la garantía del ejercicio del control difuso ante la presencia de una norma que resulte incompatible con la Constitución y los derechos reconocidos en ella.**

3.2.5 En este sentido se ha pronunciado, de manera concluyente, el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el expediente N° 00142-2011-PA/TC, al señalar, respecto al control difuso en sede arbitral, lo siguiente:

*“Siendo el arbitraje una jurisdicción independiente (...), 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***

⁴ Parte pertinente de la STC recaída en el expediente N° 6167-2005-HC/TC: “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 (...) [De esta manera] el arbitraje **no puede entenderse como un mecanismo que desplaza al Poder Judicial, ni tampoco como su sustitutorio, sino como una alternativa que complementa el sistema judicial** puesta a disposición de la sociedad para la solución pacífica de las controversias” (fundamentos jurídicos N° 07 y 10).

interpretación constitucional restrictiva y literal, como exclusiva de la jurisdiccional ordinaria o constitucional” (fundamento jurídico N° 24).

(El énfasis es añadido).

3.2.6 Como consecuencia de lo indicado, en la misma sentencia, el Tribunal Constitucional dispone que “(...) *de presentarse en un proceso arbitral una incompatibilidad entre una norma constitucional y una norma legal, **los árbitros deben preferir la primera***” (fundamento jurídico N° 25). De esta manera, la garantía del ejercicio del control difuso se encuentra plenamente reconocida para los árbitros en la jurisdicción arbitral, conforme lo ha indicado el Tribunal Constitucional.

3.2.7 Estando reconocida para la jurisdicción arbitral la garantía del control difuso de constitucionalidad, se establece, con carácter de precedente de observancia obligatoria, la siguiente regla:

*“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 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”⁵.*

(El énfasis es añadido).

3.2.8 En relación a este punto, con fecha 7 de diciembre del 2017, fue publicada la consulta recaída en expediente N° 1618-2016, emitida por la Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema, que se constituye como una importante doctrina jurisprudencial vinculante en materia de control difuso de constitucionalidad.

La citada consulta recoge cuatro reglas para el ejercicio válido de esta facultad, que deberían ser observados por todos los jueces (y consecuentemente los miembros de los tribunales arbitrales), a efectos de garantizar los fines constitucionales de su aplicación. Esto permitirá que la labor compleja encargada a los jueces, que debe ser traducida en la motivación de la decisión para garantizar el derecho de las partes, sea de más sencilla aplicación y verificación.

En esa línea, se reconoce la facultad constitucional para los jueces de ejercer el control difuso, pero también, se hace hincapié en los límites que deben observarse, bajo responsabilidad, de modo que no se vulnere el ordenamiento jurídico y

⁵ Expediente 00142-2011-PA/TC, Fundamento 26 en concordancia con el Acápito 2 de la Parte Resolutiva de la referida Sentencia.

constitucional que, precisamente, se pretende preservar. Solo de este modo podrá hablarse, auténticamente, de seguridad jurídica.

A modo de síntesis, las citadas reglas son las siguientes:

- i. Partir de la presunción de validez, legitimidad y constitucionalidad de las normas legales, en tal sentido, quien enjuicie la norma esgrimiendo infracción a la jerarquía de la norma constitucional, debe cumplir con la exigencia de demostrar objetivamente la inconstitucionalidad alegada.
- ii. Realizar el juicio de relevancia, en tanto solo podrá inaplicarse una norma cuando es la vinculada al caso.
- iii. Identificar la norma del caso, el juez debe efectuar una labor interpretativa exhaustiva, distinguiendo entre disposición y norma; siendo obligación de los jueces haber agotado los recursos y técnicas interpretativas para salvar la constitucionalidad de la norma legal.
- iv. En esencia el control difuso es un control de constitucionalidad en concreto que conlleva la inaplicación al caso particular, por lo que es exigencia ineludible iniciar identificando los derechos fundamentales involucrados en el caso concreto, el medio utilizado, el fin perseguido, el derecho fundamental intervenido y el grado de intervención, para así poder aplicar el test de proporcionalidad u otro de igual nivel de exigencia.

3.3 Fundamento constitucional específico de la jurisdicción arbitral laboral como consecuencia de la obligación del estado de fomentar la negociación colectiva y promover formas pacíficas de solución de los conflictos.

3.3.1 Las relaciones laborales se caracterizan por el permanente conflicto subyacente que existe entre las partes que la integran, en buena cuenta, debido a los intereses contrapuestos que existen entre el empleador y los trabajadores. El conflicto puede manifestarse veladamente o de forma abierta (como sucede con la huelga). Por lo indicado, el Estado Constitucional y Democrático de Derecho ha diseñado un conjunto de instrumentos para procesar y resolver las controversias laborales de manera pacífica y ofreciendo las alternativas que estimulen esta clase de solución. De modo general, encontramos dentro de tales mecanismos al propio Derecho del Trabajo, mientras que, en su formulación especial, se encuentran los medios alternativos de solución de conflictos⁶.

3.3.2 En este contexto, la importancia de atender la conflictividad laboral de manera pacífica se encuentra consagrada en el artículo 28° de la Constitución, cuando establece lo siguiente:

⁶ Sin perjuicio del respeto por el derecho constitucional a la huelga ejercido dentro de los límites establecidos por ley.

*“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.**”*

(El énfasis es añadido).

De esta disposición se desprende con claridad que el Estado no puede mantener una actitud abstencionista en el campo de la solución de los conflictos laborales; por el contrario, debe trazar el camino por el cual poder transitar al respecto: **el de la creación y promoción de los mecanismos para resolver pacíficamente los conflictos**⁷.

3.3.3 En esta misma línea, en la sentencia recaída en el expediente N° 0008-2005-PI/TC, el Tribunal Constitucional admite que el sustento del arbitraje no radica únicamente en lo dispuesto por el artículo 139°, inciso 1 de la Constitución, sino que **esta institución cuenta con un reconocimiento constitucional específico en el campo de las relaciones laborales, a saber, el artículo 28 inciso 2 de la norma fundamental**. En tal sentido, existe un mandato constitucional de preferir los mecanismos de solución pacífica de controversias, como sucede con el arbitraje, a efectos de componer los conflictos laborales.

3.3.4 De esta manera y ante la necesidad de desarrollar legislativamente el referido deber promotor recogido expresamente en la Constitución, el Decreto Supremo N° 010-2003-TR – Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (en adelante, TUO de la LRCT) fija los parámetros para la negociación colectiva y reconoce al arbitraje como una forma pacífica de solución del conflicto colectivo de trabajo y establece las reglas para su adecuado ejercicio.

3.3.5 En este contexto, cuando el artículo 61° del TUO de la LRCT, indica que *“si no se hubiese llegado a un acuerdo en negociación directa o en conciliación, **de haberla***

⁷ Parte pertinente de la STC recaída en el expediente N° 0008-2005-PI/TC: *“A tenor del inciso 2 del artículo 28° de la Constitución, la intervención del Estado o de entes o personas de la sociedad civil en el régimen privado deben observar dos aspectos muy concretos, a saber: (i) Fomentar el convenio colectivo, (ii) **Promover formas de solución pacífica de los conflictos laborales en caso de existencia de discrepancias entre los agentes negociadores de la convención colectiva.***

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

*Esta promoción se justifica en razón de las dos consideraciones siguientes: - 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. - Otorgar **satisfacción mancomunada, por la vía pacífica, a las pretensiones** de las partes contendientes en el conflicto laboral” (fundamento jurídico 35).*

solicitado los trabajadores, podrán las partes someter el diferendo a arbitraje, está consagrando el arbitraje potestativo, conforme ha sido reconocido por el Tribunal Constitucional en la Sentencia recaída en el Expediente N° 02566-2012-PA/PC, cuando refiere lo siguiente:

“(…) el arbitraje al cual alude el artículo 61° del referido decreto supremo [N° 010-2003-TR] es un arbitraje potestativo, y no voluntario, razón por la cual, manifestada la voluntad de una de las partes de acudir al arbitraje, la otra tiene la obligación de aceptar esta fórmula de solución de conflicto (…)”
(El énfasis es añadido).

3.3.6 Precisamente, el presente arbitraje es uno de tipo potestativo, solicitado por el SITPRUCOR al amparo de lo dispuesto en los artículos 61, 62 y 63 ° del TUO de la LRCT.

IV. DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR PÚBLICO:

4.1 Bloque de constitucionalidad e interpretación de los convenios de la OIT

- 4.1.1 En nuestro ordenamiento jurídico, los derechos fundamentales no son solo los que constan en la Carta aprobada en 1993, sino que se incluyen dentro de aquellos a los contenidos en los tratados internacionales sobre derechos humanos que el Perú haya ratificado.
- 4.1.2 De este modo, conforme a lo regulado en el artículo 3° de la Constitución y a lo manifestado por el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el expediente N° 03561-2009-PA/TC, forman parte del “*Bloque de Constitucionalidad*” del artículo 28° de la Constitución, que reconoce el derecho a la negociación colectiva, los Convenios 87, 98 y 151 de la OIT, que consagran –entre otros- el derecho de negociación colectiva de los servidores del Estado, de acuerdo a su texto expreso⁸.
- 4.1.3 Así, el Convenio 98 de la OIT garantiza en su artículo 4° el derecho de los empleadores y las organizaciones de trabajadores al pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria “*con el objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo*”. Como podrá observarse, el citado artículo consagra el **principio de autonomía colectiva como fuente normativa del Derecho del Trabajo**, lo que excluiría la intervención estatal que

⁸ Si bien el fundamento jurídico ya ha sido citado con anterioridad, reiteramos la cita textual de la sentencia del Tribunal Constitucional: “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” (fundamento jurídico N° 18).

configure una restricción, limitación o cualquiera otra forma de afectación de dicho derecho.

- 4.1.4 Al respecto, son innumerables los pronunciamientos tanto del Comité de Libertad Sindical como la Comisión de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT sobre la materia. Sin embargo, resulta importante traer a colación dos pronunciamientos: el primero de ellos por estar referido a un caso peruano y el segundo por venir recordado en un reciente documento de la OIT.
- 4.1.5 En el primer caso, resolviendo la queja presentada contra el gobierno peruano en el caso N° 2690, el Comité de Libertad Sindical sostiene:

*“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 sólo se niegan a negociar condiciones de trabajo de carácter económico con incidencia presupuestaria, pero no otras condiciones de empleo, **el Comité subraya que la imposibilidad de negociar aumentos salariales de manera permanente es contraria al principio de negociación libre y voluntaria consagrado en el Convenio núm. 98 y pide al Gobierno que promueva mecanismos idóneos para que las partes puedan concluir un convenio colectivo en un futuro próximo.** El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado al respecto.”*

(El énfasis es añadido).

- 4.1.6 De otra parte, en el Estudio General del 2012, de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT, sobre los convenios fundamentales relativos a los derechos en el trabajo a la luz de la Declaración de la OIT sobre la Justicia Social para una Globalización Equitativa, se afirma de una manera contundente que:

*“En lo relativo a los salarios de la administración pública, la Comisión considera que **los funcionarios públicos que no estén empleados en la administración del Estado deberían poder negociar colectivamente sus condiciones salariales y que una mera consulta con los sindicatos interesados no basta para satisfacer las prescripciones del convenio al respecto.**”*

(El énfasis es añadido).

- 4.1.7 Como podrá observarse, la razón de ser de la negociación colectiva y, en su defecto, el arbitraje en materia laboral, es regular las remuneraciones y demás condiciones de trabajo y productividad, conforme lo reconoce el artículo 41° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado

por el Decreto Supremo N° 010-203-TR, en concordancia con las normas internacionales antes citadas. De este modo, si se prohíbe al convenio colectivo o al laudo arbitral otorgar beneficios de naturaleza económica, se desnaturaliza la esencia de la negociación colectiva y el arbitraje laboral, al negárseles su objeto principal.

- 4.1.8 No cabe duda, pues, que la negociación colectiva de los funcionarios públicos tiene rango constitucional originario y derivado de las normas internacionales y que su contenido esencial incluye sin hesitaciones la materia salarial⁹. En otras palabras, si bien el derecho de negociación colectiva puede ser modulado a la luz de los requerimientos presupuestales, no puede ser restringido al punto de que se excluya totalmente el contenido salarial de su objeto de regulación.

4.2 Derecho constitucional a la negociación colectiva en relación con las restricciones presupuestarias

- 4.2.1 En concordancia con lo anteriormente expuesto y con el mandato de interpretar los alcances de los derechos constitucionales de conformidad con los tratados internacionales de derechos humanos que el Perú ha ratificado (Cuarta Disposición Final y Transitoria de la Constitución), debe –para una correcta interpretación– tenerse a la vista los Convenios Internacionales de Trabajo aprobados por la Organización Internacional del Trabajo – OIT (Convenios 87 y 98) y ratificados por el Perú mediante Resoluciones Legislativas N° 13281 y N° 14712, respectivamente.

⁹ En el mismo pronunciamiento referido al caso 2690, el Comité de Libertad Sindical recoge las modulaciones aceptadas de la negociación colectiva de los funcionarios públicos, recogiendo la opinión que sobre el particular ha emitido la Comisión de Expertos, como se ve a continuación:
945. Asimismo, el Comité recuerda que ha compartido el punto de vista de la Comisión de Expertos en su Estudio General de 1994, cuando ésta manifiesta que: son compatibles con el Convenio las disposiciones legislativas que habilitan al Parlamento o al órgano competente en materias presupuestarias para fijar un «abanico» salarial que sirva de base a las negociaciones, o establecer una «asignación» presupuestaria global fija en cuyo marco las partes pueden negociar las cláusulas de índole pecuniaria o normativa (por ejemplo, la reducción del tiempo de trabajo u otros arreglos en materia de condiciones de empleo, la regulación de los aumentos de salario en función de los diferentes niveles de remuneración, o el establecimiento de dispositivos para escalonar los reajustes), o incluso las disposiciones que confieren a las autoridades públicas que tengan atribuidas responsabilidades financieras, el derecho de participar en las negociaciones colectivas junto al empleador directo, en la medida en que dejen un espacio significativo a la negociación colectiva; y que las autoridades deberían privilegiar en la mayor medida posible la negociación colectiva como mecanismo para determinar las condiciones de empleo de los funcionarios; si en razón de las circunstancias ello no fuera posible, esta clase de medidas deberían aplicarse durante períodos limitados y tener como fin la protección del nivel de vida de los trabajadores más afectados. En otras palabras, debería encontrarse un compromiso equitativo y razonable entre, por una parte, la necesidad de preservar hasta donde sea posible la autonomía de las partes en la negociación y, por otra, el deber que incumbe a los gobiernos de adoptar las medidas necesarias para superar sus dificultades presupuestarias [véase Recopilación de Decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT, “La Libertad Sindical”, Quinta edición (revisada) 2006, párrafo 1038].

- 4.2.2 Cabe precisar, a título ilustrativo (y por su evidente conexidad material tratándose el presente, de un laudo arbitral laboral), lo dispuesto por el artículo IV del título Preliminar de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal de Trabajo, la cual establece el siguiente deber para los jueces laborales:

“Artículo IV.- Interpretación y aplicación de las normas en la resolución de los conflictos de la justicia laboral

*Los jueces laborales, bajo responsabilidad, imparten justicia **con arreglo a la Constitución Política del Perú, los tratados internacionales de derechos humanos y la ley. Interpretan y aplican toda norma jurídica, incluyendo los convenios colectivos, según los principios y preceptos constitucionales, así como los precedentes vinculantes del Tribunal Constitucional** y de la Corte Suprema de Justicia de la República.”*

(El énfasis es añadido).

- 4.2.3 En este escenario, **el derecho de negociación colectiva de los trabajadores involucrados en el presente arbitraje tiene rango jurídico constitucional y eficacia directa**. Adicionalmente, como ya se ha indicado, el inciso 2 del artículo 28° de la Constitución ordena el fomento de este derecho, por lo que la norma máxima está consagrando el deber promotor que tiene el Estado en esta materia. En este sentido, su actividad ha de estar dirigida a garantizar y facilitar el ejercicio de la negociación colectiva, en cumplimiento del mandato constitucional, lo que resulta plenamente coherente con lo previsto también por el artículo 4° del Convenio 98.
- 4.2.4 A la luz de tales consideraciones, se puede concluir que **la presencia de un derecho constitucional obliga al respeto de su contenido esencial**. Sin embargo, adicionalmente, en este caso, tanto la norma máxima nacional como las internacionales, han impuesto al Estado la obligación de actuar en sus diversos ámbitos en una línea de fomento.
- 4.2.5 Hay que indicar, además, que el contenido esencial del derecho de negociación colectiva pasa por la reglamentación “(...) *por medio de contratos colectivos, de las condiciones de empleo (...)*” (artículo 4° del Convenio 98). En los mismos términos se expresa el Convenio 151, cuando en su artículo 7 hace referencia al contenido material de la negociación colectiva.

Con mayor precisión todavía, el Tribunal Constitucional en la sentencia del 26 de marzo de 2006 recaída en el Expediente N° 0261-2004-AA/TC, ha interpretado los alcances del derecho a la negociación colectiva, señalando al respecto lo siguiente: *“En ese sentido, el artículo 4° del Convenio N° 98 constituye un principio hermenéutico fundamental al cual debe acudir 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".

4.2.6 En la misma línea, en la Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Expediente N° 03561-2009-PA/TC, el Colegiado dispuso lo siguiente:

*"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**" (fundamento jurídico N° 18).
(El énfasis es añadido).*

4.2.7 Estamos pues, ante un derecho constitucional que debe fomentarse, por lo que **las restricciones a que se someta no pueden desnaturalizarlo ni afectar su contenido esencial: remuneraciones, condiciones de trabajo, empleo y regulación de las relaciones entre los sujetos colectivos firmantes.**

4.2.8 Lo indicado no quiere decir que estemos ante un derecho absoluto pues, ciertamente, el derecho a la negociación colectiva admite ciertas limitaciones dentro de los parámetros de lo razonable. En esta línea, el Tribunal Constitucional ha señalado en la sentencia recaída en el expediente N° 0011-2004-AI/TC, que "(...) conforme al criterio uniforme de este Colegiado, ningún derecho fundamental tiene la condición de absoluto, pues podría restringirse: a) cuando no se afecte su contenido esencial, esto es en la medida en que la limitación no haga perder al derecho toda su funcionalidad en el esquema de valores constitucionales; y, b) cuando la limitación del elemento no esencial del derecho fundamental tenga por propósito la consecución de un fin constitucionalmente legítimo y sea idónea y necesaria para conseguir tal objetivo (principio de proporcionalidad (...))."

4.2.9 Por tanto, debe quedar claro que: (i) sin ser absoluto, el derecho de negociación colectiva no puede ser afectado en su contenido esencial, cuyos alcances se han precisado anteriormente; y (ii) que las limitaciones no esenciales deben estar sometidas a una finalidad constitucionalmente legítima y proporcional. Es decir, **las limitaciones y restricciones no pueden presentarse de modo tal, que terminen por vaciar de contenido el derecho constitucional y lo tornen en una mera declaración lírica o en una norma vacua que impida totalmente alcanzar la finalidad para la cual fue creada.**

4.2.10 Al respecto, debemos resaltar que, conforme lo hemos señalado precedentemente, los límites a la negociación colectiva sólo pueden estar referidos a límites que deriven del propio texto constitucional, y siempre que su finalidad sea la protección de otro derecho constitucionalmente protegido.

4.2.11 En el caso de los trabajadores de empresas del Estado, el límite excepcional podría venir impuesto por el mandato constitucional (razonable, por cierto) de que el Estado mantenga un presupuesto equilibrado y equitativo. En efecto, desde que la Administración Pública se financia con los recursos de todos los peruanos, el ejercicio del derecho a la negociación colectiva sin límite alguno podría generar una afectación al interés público, como ocurriría –por ejemplo– en un **contexto de crisis económica que requiera de una política de estabilización del Estado. De ahí que, tratándose de la administración pública se admiten ciertas limitaciones al derecho en cuestión, siempre que no terminen por vaciar de contenido el derecho constitucional a la negociación colectiva.**

4.2.12 Lo indicado ha sido reconocido por el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en los expedientes N° 0003-2013-PI/TC, 0004-2013-PI/TC y 0023-2013-PI/TC (acumulados):

*“82. Por otro lado, los **límites a la negociación colectiva de los trabajadores que pertenecen al sector público serán admisibles siempre que estos sean razonables y proporcionales**, es decir, que **no terminen desnaturalizando** el contenido de este derecho, el cual supone la capacidad de negociar salarios justos, condiciones humanas y equitativas de trabajo, seguridad y protección en el trabajo, entre otros.*

*83. El Tribunal entiende que pueden imponerse restricciones de orden presupuestal a la negociación colectiva con los trabajadores del sector público y que el establecimiento de estos límites al poder de negociación colectiva (collective bargaining) puede encontrarse justificado y ser razonable **atendiendo a situaciones de insuficiencia económica por las que atraviese el Estado.** Sin embargo, incluso en casos como el mencionado, **la prohibición de negociación colectiva siempre debe estar sujeta a criterios de temporalidad.** El Tribunal juzga que las limitaciones indefinidas o que impidan que en el futuro los trabajadores puedan negociar sus condiciones laborales, más allá del periodo previsto por la ley restrictiva, son, en sí mismas, inconstitucionales”.*

(El énfasis es añadido).

4.2.13 De este modo, en base a tales premisas y a las decisiones adoptadas por el Comité de Libertad Sindical de la OIT, en la sentencia antes anotada, el Tribunal

Constitucional precisó las consideraciones que las restricciones a la negociación colectiva en el sector público debían considerar:

*“88. En virtud de lo expuesto, este Tribunal considera que **las restricciones o prohibiciones** a la negociación colectiva de los trabajadores del sector público que obedecen al principio de equilibrio presupuestal **no pueden exceder de la vigencia anual de las leyes de presupuesto, siendo de tres años el plazo máximo de duración de la prohibición**, y siempre que **subsistan las razones** que condujeron a adoptarlas. No obstante, se debe reiterar que durante el periodo en el que la restricción en materia de incrementos salariales está vigente, el **Estado debe hacer todo lo posible por revertir la situación de crisis que ha generado tal limitación** en el derecho a la negociación colectiva de los trabajadores e incluso levantar la restricción mencionada en el caso de que mejore la situación económica y financiera del Estado (Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT, 2006, párr. 1025).*

*89. Asimismo, el hecho de que la negociación colectiva en materia de remuneraciones pueda limitarse por causas justificadas no significa que este derecho deba limitarse en todas sus dimensiones; por el contrario, **el Estado debe procurar promover la negociación colectiva respecto de otros asuntos de índole no monetaria** (Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT, 2006, párr. 1027)”.*

(El énfasis es añadido).

4.2.14 Por su lado, la Corte Suprema de la República, comparte esta posición en sendas sentencias definitivas que resuelven pedidos de impugnación de laudos arbitrales que concedieron beneficios económicos, en contraposición de lo establecido por las leyes de presupuesto. Es decir, **la Corte Suprema avala el proceder de los Tribunales Arbitrales que, en ejercicio de su competencia y facultades, optan por propuestas finales de convenios colectivos que incorporan mejoras remunerativas a favor de los trabajadores.**

4.2.15 **Dentro de los múltiples fallos en este sentido, hemos elegido, a modo de ejemplo, aquellos que resolvieron pedidos de impugnación de laudos arbitrales contra la propia CORPAC.**

Para efectos de nuestro análisis, las partes pertinentes recaídas en la sentencia de vista emitida en el expediente N° 02978-2015-0-2001-SU-DC-01, sobre impugnación de laudo arbitral, correspondiente al proceso de negociación colectiva seguido con el Sindicato de Trabajadores Profesionales Universitarios de Corpac (SITPRUCOR), son las siguientes:

“9.3 Por otro lado, la negociación colectiva en la Administración Pública está condicionada por los procesos presupuestarios, los cuales, a su vez, dependen de factores como el crecimiento económico, la deuda pública, el nivel de descentralización, el grado de estabilidad política, la tendencia política del Gobierno, la demografía, la tasa de desempleo, la participación del sector público en el PBI, las preferencias de los contribuyentes, la evaluación de los ciclos económicos y las reglas presupuestarias de cada ordenamiento.

9.4 Empero, no debe perderse de vista que el derecho de negociación colectiva es principalmente un proceso de diálogo en el que no siempre los trabajadores obtendrán todas sus demandas, y que eventualmente el ejercicio de este derecho involucra la necesidad de ceder algunas peticiones para obtener otros beneficios, dependiendo de las prioridades de la organización y las limitaciones económicas del Estado: de manera que las partes de la negociación colectiva podrían arribar a un acuerdo relativo al incremento remunerativo de los trabajadores, sin que ello suponga la afectación del principio de equilibrio presupuestario o la estabilidad económica del Estado. Ahora bien, aun cuando se ha señalado que el derecho a la negociación colectiva implica la posibilidad de que los trabajadores negocien colectivamente el incremento de las remuneraciones, ello no significa que, eventualmente, este derecho no pueda ser objeto de restricción cuando concurra o tenga lugar una circunstancia excepcional. Dichas limitaciones deben ser razonables y proporcionales, es decir, que no terminen desnaturalizando el contenido de este derecho, el cual supone la capacidad de negociar remuneraciones justas, condiciones humanas y equitativas de trabajo, seguridad y protección en el trabajo, entre otros. Cuando los Estados atraviesan crisis económicas, financieras o periodos de austeridad, es posible limitar el poder de negociación colectiva en materia de remuneraciones; siempre que sean de naturaleza temporal y respondan a una situación real de urgencia, como la de una crisis económica financiera.

9.6 Siendo ello así, este Supremo Tribunal considera que las limitaciones indefinidas o que impidan que en el futuro los trabajadores puedan negociar sus condiciones laborales, más allá del periodo previsto por la ley restrictiva, son, en sí mismas, contrarias a la Constitución Política del Perú, pues de mantenerse una restricción absoluta e indefinida del ejercicio de este derecho de los trabajadores, se desnaturalizaría dicha relación si se impide que los trabajadores tengan la posibilidad de someter sus expectativas legítimas sobre la mejora de condiciones laborales u otros mediante el proceso de negociación y diálogo entre el Estado y sus trabajadores.

9.7 De manera que, las restricciones temporales deben ser excepcionales y limitarse a lo indispensable, y que el Estado debe procurar garantizar un adecuado nivel de vida para los trabajadores; también es incompatible con la exigencia de temporalidad el establecimiento de restricciones por periodos de tiempo prolongados; por ello, la imposibilidad de negociar aumentos

remunerativos de manera indeterminada es contraria al principio de negociación libre y voluntaria consagrado en el Convenio 98 de la OIT.

9.8 En consecuencia, nuestra Constitución Política del Perú reconoce a favor de los trabajadores, incluyen por cierto a los servidores públicos, el derecho a la negociación colectiva; derecho que, en su esencia, consiste en la posibilidad de establecer acuerdo sobre incrementos remunerativos a través de la negociación colectiva, el cual el Estado debe promover y garantizar como manda el artículo 28 de la misma y no prohibir, como lo ha dispuesto el artículo 6° de la Ley N° 29951, puesto que se busca que los trabajadores puedan dialogar, deliberar y negociar, en igualdad de condiciones de participante, respecto de asuntos laborales de su incumbencia; y, de no existir el derecho fundamental a la negociación colectiva se mantendría una situación de desigualdad entre trabajadores y empleadores, siempre favorable a estos últimos.

(El énfasis es nuestro)

- 4.2.16 En el mismo sentido se pronuncia la misma Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria, con ocasión de la demanda de impugnación de laudo arbitral recaída en el expediente N° 2988-2015, en el proceso de negociación colectiva seguido con el Sindicato de Profesionales Electrónicos Aeronáuticos de Corpac (SIPEACOR):

“Décimo.- El Tribunal Constitucional en la Sentencia recaída en el Expediente N° 00142-2011-PA/TC de fecha veintiuno de setiembre de dos mil once, establece que siendo el arbitraje una jurisdicción independiente, como expresamente señala la Constitución Política del Perú, **debiendo toda jurisdicción poseer las garantías de todo órgano constitucional, y entre estas la garantía del control difuso de constitucionalidad, prevista en el segundo párrafo del artículo 138° de la Constitución Política del Perú, puede también ser ejercida por los árbitros en la jurisdicción arbitral; por lo que siendo esto así el control difuso efectuado se encuentra arreglado a derecho.”**

(El énfasis es nuestro)

- 4.2.17 Finalmente, la Corte Suprema se pronuncia en la sentencia recaída en el expediente N° 287-2012, que resuelve el pedido de impugnación del laudo arbitral emitido en el proceso de negociación colectiva seguido con el Sindicato Nacional de Especialistas Aeronáuticos de la Corporación Peruana de Aeropuertos y Aviación Comercial S.A. (SINEACOR), de esta manera:

“Noveno: 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 Nos. 003-2013-PI/TC, 0004-2013-PI/TC y 0023-

*2013-PI/TC) interpuestos por los Colegios de Abogados del 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 toda 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”.*

(El énfasis es nuestro)

- 4.2.18 Este Tribunal Arbitral comparte plenamente los fundamentos desarrollados en los puntos precedentes, respecto a los criterios que se deben tener en consideración para imponer restricciones razonables en materia de negociación colectiva en sector público.

V. RESPECTO DE LAS RESTRICCIONES APLICABLES A LA EMPRESA EN MATERIA DE PRESUPUESTO

5.1. De la supuesta restricción presupuestaria, recogida en la Primera Disposición Complementaria Transitoria de la Ley N° 30518.

5.1.1 A lo largo del proceso arbitral, CORPAC ha sostenido que el marco jurídico aplicable a la negociación colectiva y al arbitraje, no permite el otorgamiento de aumentos de remuneraciones y otros beneficios económicos o el establecimiento de nuevos. Ello, en función de las disposiciones pertinentes, contenidas en la Ley N° 30518 – Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2017, vigente para el ejercicio en el que se inicia la vigencia del laudo arbitral y la Quincuagésima Octava Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29951, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Ejercicio Fiscal 2013, que evalúa como de vigencia permanente.

5.1.2 En ambos casos, nos enfrentaríamos a disposiciones legales que prohíben, de forma general y absoluta, el otorgamiento de incrementos de remuneraciones y beneficios económicos o el establecimiento de nuevos, a los trabajadores que prestan servicios para entidades del Estado, pretendiendo también limitar su establecimiento a través del arbitraje.

- 5.1.3 Respecto del caso particular, debemos recordar que, acorde a lo establecido por el Decreto Legislativo N° 99, Ley de la Empresa Corporación Peruana de Aeropuertos y Aviación Comercial, CORPAC es de propiedad exclusiva del Estado y está sujeta al régimen de las personas jurídicas de derecho privado.
- 5.1.4 Por tratarse de una empresa estatal, ésta se encuentra sujeta a las directivas y lineamientos que emita el Fondo Nacional de Financiamiento de la Actividad Empresarial del Estado (FONAFE), que es la empresa de derecho público encargada de normar y dirigir la actividad empresarial estatal.
- 5.1.5 Sobre el particular, la Ley N° 30518 señala en su Primera Disposición Complementaria Transitoria, lo siguiente:

“PRIMERA.

*Las entidades públicas que a continuación se detallan **aprueban disposiciones de austeridad, disciplina y calidad en el gasto público y de ingresos del personal**, que contienen necesariamente medidas en esos rubros. Dicha aprobación se efectúa conforme a lo siguiente:*

*a) En las **empresas y entidades bajo el ámbito del Fondo Nacional de Financiamiento de la Actividad Empresarial del Estado (FONAFE)**, mediante decreto supremo refrendado por el ministro de Economía y Finanzas.*

(...)

*Las disposiciones que se aprueben conforme a lo señalado en los literales precedentes **deben publicarse en el diario oficial El Peruano, en un plazo que no exceda el 31 de diciembre de 2016**, y rigen a partir del 1 de enero del 2017. De no efectuarse tal publicación, son de aplicación las normas de austeridad, disciplina y calidad del gasto público y de ingresos del personal contenidas en la presente Ley, según sea el caso”.*

(El énfasis es añadido).

- 5.1.6 De la norma previamente citada se desprende, de manera inequívoca, que las empresas del Estado bajo el alcance de FONAFE, se sujetan, en primer término, a las disposiciones presupuestales aprobadas de la forma indicada en el párrafo anterior y, solo en defecto de ellas, se rigen por las disposiciones contenidas en las leyes de presupuesto, también mencionadas. En otras palabras, las disposiciones contenidas en Primera Disposición Complementaria Transitoria de la Ley N° 30518, solo sería aplicables a CORPAC si no se hubiesen aprobado y publicado oportunamente, las disposiciones presupuestales de FONAFE.
- 5.1.7 Precisamente, en cumplimiento de lo dispuesto por la Ley N° 30518, el Ministerio de Economía y Finanzas emitió el Decreto Supremo N° 368-2016-EF, en virtud del cual, se aprobaron las medidas de austeridad, disciplina y calidad en el gasto público y de ingresos del personal a aplicarse durante el Año Fiscal 2017, para las empresas y entidades bajo el ámbito del FONAFE.

Con ello se concretaron las condiciones contempladas en la Ley de Presupuesto mencionada, que la hacen inaplicable al caso de las empresas que, como CORPAC pertenecen a FONAFE.

5.1.8 Siendo de este modo, es claro que, en materia presupuestal, en lo que atañe al ejercicio fiscal sobre el que se va a laudar, CORPAC se encuentra sujeto a las disposiciones contenidas en el Decreto Supremo N° 368-2016-EF. Es oportuno precisar que el artículo 1 de dicha norma, dispone que se aplican a las empresas bajo el ámbito de FONAFE, las medidas previstas por el Acuerdo de Directorio N° 001-2013/006-FONAFE.

5.1.9 Siguiendo lo indicado, de la revisión del Acuerdo de Directorio N° 001-2013-006-FONAFE, se observa que en su punto 4.3.1., se indica lo siguiente:

*“En el marco de la normativa vigente, la **Empresa** mediante Acuerdo de su Directorio u órgano equivalente **podrá**:*

*a) **Otorgar incrementos remunerativos, teniendo como límite los topes establecidos en las escalas de las políticas remunerativas vigentes.***

*b) **Otorgar nuevos, mayores o mejores beneficios sociales, condiciones de trabajo, asignaciones, bonificaciones, gratificaciones o cualquier otro beneficio laboral de naturaleza permanente.***

Para tal efecto, el referido Acuerdo de Directorio de aprobación deberá estar sustentado con los siguientes documentos:

*- Informe elaborado por el Área de Presupuesto u órgano equivalente que **garantice que se cuenta con presupuesto aprobado en las partidas y/o rubros, que respaldan el incremento o mejora propuesta.***

Para el caso de incrementos remunerativos no se podrán destinar los recursos presupuestales derivados de plazas vacantes.

- Informe técnico que garantice que los mayores egresos cuentan con el financiamiento y no afectarán la gestión operativa y la sostenibilidad de la Empresa. Dicho informe deberá incluir el Estado de Resultados y el Flujo de Caja que considere información de dos (02) años anteriores y la proyección de tres (03) años”.

(El énfasis es añadido).

5.1.10 La mencionada Directiva de Gestión de FONAFE contempla, de manera expresa, la factibilidad legal del otorgamiento de incrementos de remuneraciones y

beneficios económicos o el establecimiento de nuevos, bajo los estándares contemplados en dicha Directiva, a cargo del propio Directorio de CORPAC.

- 5.1.11 Queda establecido entonces que, en el marco de las disposiciones de FONAFE, es absolutamente viable, desde el punto de vista legal, el otorgamiento de incrementos de remuneraciones y beneficios económicos, así como el establecimiento de nuevos, bajo los estándares mencionados.
- 5.1.12 Debe tenerse en consideración que, el Tribunal Arbitral ha tenido acceso a la comunicación emitida por CORPAC, hacia la Directora Ejecutiva de FONAFE, de fecha 20 de agosto del 2017, en virtud del cual se informa, precisamente, la urgencia de aprobar la nueva escala salarial para los trabajadores de la empresa. En el citado documento, se hace referencia al Acuerdo de Directorio N° 002-2369-2017 que autoriza la nueva escala salarial para los grupos ocupacionales de CORPAC, a excepción del grupo gerencial. Cabe precisar que esta información ha sido reconocida por CORPAC en la Audiencia de Sustentación y Posiciones Finales.

En palabras del propio CORPAC, el pedido dirigido a FONAFE se sustenta en la distorsión que existe respecto de los sueldos del personal afiliado y no afiliado a organizaciones sindicales.

En efecto, CORPAC aprobó la propuesta de una nueva escala salarial, procurando mejorar el clima laboral y, además, cerrar brechas en la aplicación de estructuras remunerativas; siendo este un compromiso frente a su personal, para dar solución integral a la compleja situación que existe desde hace muchos años.

Acompaña el citado documento, el Resumen Ejecutivo, refrendado por la Gerencia de Administración y Finanzas y la Gerencia de Personal de CORPAC. El asunto medular del que se ocupa, es la problemática remunerativa que alcanza a los diversos grupos ocupacionales en los que existe diferencias de pago entre trabajadores que desarrollan la misma función. A ello se suma la aplicación de negociaciones colectivas y laudos arbitrales que han incrementado la desigualdad identificada. Por lo expuesto, las propias gerencias de CORPAC destacan como necesario aprobar un nuevo sueldo básico para cada uno de los niveles de los respectivos grupos ocupacionales. De este modo se permitirá atraer, evaluar y/o retener a nuevos talentos para la empresa.

En tal oportunidad, se presentó la propuesta de haberes básicos, comparada con la vigente, por cada grupo ocupacional.

En la misma línea, el Informe GCAF.GP.119.2017.I, emitido por la Gerencia Central de Administración y Finanzas, de fecha 31 de julio del 2017, recoge la importancia de efectuar cambios y mejoras en la escala remunerativa de diversos

grupos ocupacionales. Inclusive, el citado documento cumple con desarrollar el sustento costo – beneficio, de llevar a cabo tal iniciativa.

A continuación, presentamos algunos de los principales fragmentos tomados del citado informe; los mismos que recogen la valoración favorable de la propia ENTIDAD, sobre la factibilidad de llevar a cabo una inversión en materia remunerativa:

- La propuesta de modificación de escala salarial permitirá contar con sueldos básicos que coadyuven a incentivar la cobertura de plazas de puestos de confianza, como lo son las Jefaturas de Área y Jefaturas de Equipo, principalmente en los puestos de las unidades orgánicas que realizan labor de índole operativo.
- La aplicación de una nueva estructura salarial conllevará a que todo el personal se beneficie con un mayor ingreso mensual, mejorando su poder adquisitivo y sobre todo repercutiendo en el clima laboral y sentando precedentes de confianza y credibilidad de la administración

Al respecto, según se indica en el mismo documento, **la Gerencia de Finanzas, mediante memorando GCAF.GF.138.2017.M ha emitido su opinión señalando que la realización de la Modificación de la Escala Salarial para todos los grupos ocupacionales de CORPAC, a excepción del Grupo Gerencial, ascendente a 194'823,908, cuenta con disponibilidad presupuestal y cuyo financiamiento se realizará con recursos propios de CORPAC. Del mismo modo, el marco presupuestal requerido para los años 2018 y 2019, será considerado en los Proyectos de Presupuestos respectivos. Finalmente, el documento reseñado concluye de manera categórica que *“teniendo en consideración los resultados positivos proyectados en el Estado de Resultados y en el Flujo de Caja, para el año 2017, así como para los años 2018 y 2019, se puede inferir que la Propuesta de Modificación de Escala Salarial para todos los Grupos Ocupacionales de CORPAC S.A., materia del presente, no afectará la gestión operativa ni la sostenibilidad financiera de la Empresa.”***

5.1.13 En consecuencia, no solo reconoce la necesidad de incrementar las remuneraciones del personal (incluso por encima de lo solicitado por el propio SINDICATO), sino que también se cumple con los requisitos señalados en el punto 4.3.11 del Acuerdo de Directorio N° 001-2013-006-FONAFE, previamente señalado. Es decir: (i) aprueba el incremento de remunerativo en sesión de directorio, (ii) reconoce la capacidad de otorgar nuevos y mejores beneficios y (iii) sustenta su decisión en informes técnicos.

5.1.14 Con todas las consideraciones anotadas, el Tribunal Arbitral se encontraría plenamente habilitado para ordenar medidas con incidencia económica, dado que

el propio CORPAC declara la necesidad de su implementación y la viabilidad de su realización sin comprometer ni afectar la continuidad del negocio.

5.2. Sobre la inconstitucionalidad de la Ley N° 30518, Ley de Presupuesto del Sector Público para el año fiscal 2017

5.2.1 Por si lo indicado en el punto precedente no fuese suficiente, dado que FONAFE aún no se ha pronunciado sobre la procedencia de la implementación de las nuevas escalas salariales aprobadas, el Tribunal juzga necesario evaluar si la Ley N° 30518, que establece limitaciones a la negociación colectiva y al arbitraje, no sería aplicable al caso concreto.

5.2.2 Así, el artículo 6° de la Ley N° 30518, establece que:

“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”.

5.2.3 Al respecto, el 18 de septiembre del 2015 el Tribunal Constitucional publicó la sentencia recaída en los expedientes N° 0003-2013-PI/TC, 0004-2013-PI/TC y 0023-2013-PI/TC (acumulados), a través del cual declaró inconstitucional la prohibición absoluta a la negociación colectiva en la Administración Pública que implique incrementos remunerativos, contenida en el artículo 6° de la Ley N° 29951, Ley de Presupuesto para el Año Fiscal 2013, 2014 y 2015, de idéntico contenido:

*“Así pues, una interpretación adecuada y razonable de los artículos 28, 42, 77 y 78 de la Constitución, así como de los Convenios 98 y 151 de la OIT, referidos a la **negociación colectiva en la Administración Pública**, confiere el derecho de los trabajadores o servidores públicos de discutir el incremento de las remuneraciones a través del mecanismo de la **negociación colectiva**, con respeto del **principio de equilibrio y legalidad presupuestales** 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 puede prorrogarse” (fundamento jurídico N° 90).
(El énfasis es añadido).

- 5.2.4 Ciertamente, al verificar que las prohibiciones totales datan, por lo menos, desde el año 2006 (mediante la Ley N° 28652), el Tribunal Constitucional declaró la inconstitucionalidad de la prohibición absoluta a la negociación colectiva en la Administración Pública que implique incrementos remunerativos, y que se materializaba a través del citado artículo 6°. Asimismo, **declaró inconstitucional por conexión y por reflejar una situación de hecho inconstitucional**, la prohibición de negociación colectiva para incrementos salariales contenida en los artículos 6 de la **Ley N° 30114** - Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2014, y 6 de la **Ley N° 30518** - Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2015, que eran las leyes de presupuesto que se habían expedido durante la tramitación de los expedientes resueltos.
- 5.2.5 **Es lógico, posible y necesario, interpretar que, ante el negado supuesto de que se emitan nuevas normas presupuestales que recojan los términos ya declarados como inconstitucionales por el Tribunal Constitucional, debería seguirse la misma lógica sobre su declaratoria.** Es decir, cualquier otra norma posterior a la emisión de la citada sentencia, que repita las limitaciones declaradas como inconstitucionales, debería correr la misma suerte que las leyes de presupuesto de los ejercicios 2013, 2014 y 2015 y ser reconocidas como inconstitucionales.
- 5.2.6 Este Tribunal Arbitral, advierte la necesidad de evaluar si la Ley N° 30518, adolece de las mismas observaciones que las leyes de presupuesto de los ejercicios 2013, 2014 y 2015, para determinar la pertinencia de ejercer su facultad de control difuso. Antes de ahondar en la sustentación de fondo, conviene recordar que el Tribunal Arbitral cuenta con facultades necesarias para ejercer el citado control.
- 5.2.7 En este sentido se pronuncia la Corte Suprema en las sentencias recaídas en los expedientes N° 2978-2015-LIMA y 2988-2015-LIMA, sobre dos casos en los que, precisamente, CORPAC demandó la impugnación del laudo arbitral:

“Décimo: El Tribunal Constitucional en la Sentencia recaída en el Expediente N° 00142-2011-PA/TC de fecha veintiuno de setiembre de dos mil once, establece que siendo el arbitraje una jurisdicción independiente, como expresamente señala la Constitución Política del Perú, debiendo toda jurisdicción poseer las garantías de todo órgano jurisdiccional, y entre estas la garantía del control difuso de constitucionalidad, prevista en el segundo párrafo del artículo 138° de la Constitución Política del Perú,

“puede también ser ejercida por los árbitros en la jurisdicción arbitral; por lo que siendo esto así, el control difuso efectuado se encuentra arreglado a derecho.” (expedientes N° 2978-2015-LIMA)

“9.11 Siendo el arbitraje una jurisdicción independiente, como expresamente señala la Constitución Política del Perú, y debiendo toda jurisdicción poseer las garantías de todo órgano constitucional (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 Política del Perú, 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” (Sentencia del Tribunal Constitucional, Expediente N° 3741-2004-AA/TC, fundamento 9).

9.12 Esto resulta más evidente aún, si se tiene en cuenta 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” (STC 6167-2005-PHC/TC, fundamento 11). En tal sentido, de presentarse en un proceso arbitral incompatibilidad entre una norma constitucional y una norma legal, los árbitros deben preferir la primera; en consecuencia, la decisión adoptada por el Árbitro Unipersonal no significa que haya una contravención al principio de jerarquía normativa prescrita en el artículo 138° de la Constitución Política del Perú (...)”

En consecuencia, ante la misma causa que motivó que el Tribunal Constitucional declare la inconstitucionalidad del artículo 6 de las Leyes de Presupuesto 2013, 2014 y 2015, el Tribunal Arbitral se encontraría habilitado para aplicar el control difuso, de ser necesario, en el presente caso.

- 5.2.8 De una sencilla comparación de la Ley N° 30518 y las leyes de presupuesto cuya inconstitucionalidad fue declarada por el Tribunal Constitucional, se advierte que el texto utilizado por el legislador es exactamente el mismo. Por lo tanto, la evaluación desarrollada por en la sentencia de inconstitucionalidad, es perfectamente aplicable para determinar la constitucionalidad o inconstitucionalidad de la Ley N° 30518.

- 5.2.9 Para estos efectos, estamos tomando en consideración que la evaluación realizada en la referida sentencia, cumple plenamente con los criterios recientemente recogidos en la consulta recaída en expediente N° 1618-2016, emitida por la Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema, a la que hemos hecho referencia previa.
- 5.2.10 En consecuencia, este Tribunal Arbitral advierte que no sería posible admitir que CORPAC estuviese imposibilitado de presentar una propuesta económica, amparándose en el artículo 6 de la Ley N° 30518, por ser inconstitucional, dado que el contenido de tal disposición **ya había sido declarado de este modo por el máximo intérprete de la Constitución.**
- 5.2.11 Dado que no existe una declaración expresa de dicha inconstitucionalidad (aun cuando su contenido ya ha sido reconocido de esta forma para otras leyes de presupuesto), corresponde que el Tribunal Arbitral declare inaplicable dicho extremo de la Ley N° 30518 en ejercicio de su facultad de control difuso.
- 5.2.12 Por tales motivos, este Tribunal debe concluir que **no existen restricciones a la negociación colectiva en las Leyes de Presupuesto.** En este sentido, se evalúa que, ante la inaplicación del artículo 6° de la Ley N° 30518, tampoco le sería aplicable, por inconstitucional, la Primera Disposición Complementaria Transitoria de la misma norma. Por lo tanto, el Tribunal Arbitral estaría habilitado para dictar la implementación de medidas con incidencia económica, sin mayor limitación que el análisis del estado actual en que se encuentre CORPAC.

VI. DE LA ELECCIÓN DE LA PROPUESTA ADOPTADA POR EL TRIBUNAL ARBITRAL

Este Tribunal ha compulsado las propuestas formuladas por ambas partes dentro del marco de la negociación colectiva, teniendo en especial consideración los escritos, medios probatorios y alegatos formulados por éstas, la información económica y presupuestal y demás hechos implícitos en la negociación.

6.1 Sobre el fallo de equidad, el principio de razonabilidad y el abuso de derecho

- 6.1.1 De conformidad con lo establecido en el artículo 65° del TUO de la LRCT y 57° de su Reglamento, aprobado por el Decreto Supremo N° 011-92-TR, el Tribunal Arbitral debe recoger en su integridad la propuesta final de una de las partes (regla de integralidad) sin poder establecer una solución distinta ni combinar los planteamientos de una u otra.
- 6.1.2 No obstante ello, el Tribunal Arbitral se encuentra facultado a atenuar las posiciones extremas de la propuesta elegida en atención a los elementos de juicio con los que cuente, tomando en consideración la **naturaleza de fallo de equidad** que reviste al laudo arbitral.

- 6.1.3 Respecto de esta, la doctrina la entiende como aquella característica de todo laudo, en el que los tribunales deben buscar privilegiar “la solución que considere más equitativa al caso”. La búsqueda de esta cualidad nos lleva a concluir que en el arbitraje privado es posible, incluso, recurrir al control difuso inaplicando normas jurídicas concretas, siempre y cuando ello sea indispensable para que sea efectivo el derecho a la negociación colectiva consagrado en la Constitución y con ello se alcance la realización de un bien constitucionalmente protegido.
- 6.1.4 Siguiendo con este razonamiento, derivado de la utilización que efectúa el legislador en el TUO de la LRCT, del término “fallo de equidad”, **queda claro que lo que se ha querido recoger es la flexibilidad del juzgamiento por equidad**, más aún, cuando se trate de resolver conflictos de naturaleza económica. El sometimiento de la solución de un pliego de reclamos a un Tribunal Arbitral, es un conflicto de índole económico antes que jurídico, pues lo resuelto por el Tribunal, será la regulación de las condiciones económicas y de trabajo que mediarán entre las partes.
- 6.1.5 Como señala Roque CAIVANO *“el juzgamiento por equidad lleva implícita la necesidad de lograr que el resultado al que (se) llega sea intrínsecamente justo, en función de la realidad concreta que debe resolver. Para ello, pueden no sólo adaptar los principios y normas y flexibilizar su interpretación, sino aún dejarlas de lado, de modo de lograr una solución al conflicto sobre la base de criterios compatibles con los estándares propios de la actividad en la que se desenvuelve el conflicto”*¹⁰.
- 6.1.6 A nivel normativo, no puede perderse de vista que, una manifestación de esta condición característica (nos referimos al fallo de equidad), se encuentra recogida en el artículo 61-A del Decreto Supremo N° 014-2011-TR que, expresamente señala: **“En el caso de la regla de integralidad establecida en el artículo 57°, ésta no se aplicará cuando sólo exista una propuesta final presentada, pudiendo el Tribunal Arbitral establecer una solución final distinta”**.
- 6.1.7 Este Tribunal Arbitral considera que la propuesta de CORPAC constituye una propuesta cero, por no contener incidencia económica directa en las remuneraciones ni ingresos del personal. Únicamente se ocupa del incremento del monto correspondiente a la concesión de una condición de trabajo (vestuario, necesario para la prestación de servicio) y el adelantamiento en la contratación de un seguro obligatorio por ley. En consecuencia, estaríamos dentro del supuesto normativo regulado por el artículo 61-A, antes señalado.
- 6.1.8 Ello quiere decir que, el Tribunal Arbitral, estaría eximido de la obligación de aplicar la regla de integralidad, al tener solo una propuesta final para resolver el presente arbitraje.

¹⁰ CAIVANO, Roque. Planteos de inconstitucionalidad en el arbitraje, en: Revista Peruana de Arbitraje N° 2, Lima, 2006, pag. 141.

6.1.9 Atendiendo a las particularidades del presente caso, **también toma especial atención del principio de razonabilidad**, para ilustrar los términos de lo decidido; regla que tiene su base legal en el artículo 139° de la Constitución y el Título Preliminar del Código Civil.

6.1.10 En este sentido, corresponde señalar qué debemos entender por principio de razonabilidad para el presente caso:

“Noción.- Reducido pues, a su expresión más escueta, podemos decir que el principio de razonabilidad consiste en la afirmación esencial de que el ser humano, en sus relaciones laborales, procede y debe proceder conforme a la razón.

Podría decirse, quizá que una afirmación tan elemental no es exclusiva del derecho del trabajo, sino propia de todas las ramas del derecho. Todo el orden jurídico se estructura en torno de criterios de razón y de justicia que parten de la naturaleza de la persona humana y buscan concretar un ideal de justicia (...)

Se trata, como se ve, de una especie de límite o de freno formal y elástico al mismo tiempo, aplica en aquellas áreas del comportamiento donde la norma no puede prescribir límites muy rígidos ni en un sentido ni en otro y, sobre todo, donde la norma no puede prever la infinidad de circunstancias posibles.¹¹

6.1.11 Otro de los principios considerados por el Tribunal Arbitral, y al que se encuentra vinculado, es el de la prohibición del abuso de derecho, desarrollado en los artículos 103 de la Constitución y el segundo del Título Preliminar del Código Civil, en los siguientes términos:

“Artículo 103.- (...) La Constitución no ampara el abuso de derecho”.

“Artículo II.- La ley no ampara el ejercicio ni la omisión abusivos de un derecho. Al demandar indemnización u otra pretensión, el interesado puede solicitar las medidas cautelares apropiadas para evitar o suprimir provisionalmente el abuso.”

6.1.12 En esa línea, si se considera que los términos exactos de la propuesta elegida, por ser única, exceden de lo razonable y compelen a la contraparte a someterse a condiciones desmedidas, el Tribunal, en aplicación del citado principio, podrá

¹¹ RODRIGUEZ, Pla. Los principios del Derecho del Trabajo. De Palma – Buenos Aires. Segunda Edición. 1978. P. 284 – 285.

atenuar dicha propuesta. Ello deberá ejecutarse sin llegar a desnaturalizar el contenido de la misma.

6.2 Sobre las fuentes de información económico – financiera, consultadas por el Tribunal Arbitral

6.2.1 En atención a lo establecido en el artículo 56 y el segundo párrafo del artículo 57 del Decreto Supremo N° 011-92-TR – Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, se ha efectuado una revisión meticulosa de los siguientes instrumentos que aportan información fundamental para el proceso:

- **Dictamen Económico Laboral N° 078-2017-MTPE/2/14.1**

6.2.1.1 El citado documento fue emitido por la Dirección de Políticas y Normativa de Trabajo de la Dirección General de Trabajo del MTPE, a partir de la información contable y laboral proporcionada por CORPAC. Asimismo, fue puesto en conocimiento de ambas partes, por el Tribunal Arbitral, mediante comunicación de fecha 23 de octubre del 2017, para que expresen lo que estimen pertinente.

6.2.1.2 Los principales extremos considerados por el Tribunal Arbitral fueron los siguientes:

- Al cierre del ejercicio anual 2016, CORPAC obtuvo una utilidad bruta ascendente a S/ 124,825,727, lo que significó un incremento del 34.33% respecto a la obtenida en el ejercicio previo.
- Al cierre el ejercicio anual 2016, CORPAC alcanzó una utilidad operativa de S/ 83,373,320, lo que significó una elevación en 48.15% respecto al cierre del ejercicio anterior.

En cifras preliminares al 31 de abril del 2017, CORPAC obtuvo una utilidad operativa de S/ 41,452,407, aumentando en 13.11% con respecto al ejercicio anual previo.

- Al cierre del ejercicio anual 2016, CORPAC alcanzó una utilidad ascendente a S/. 68, 429, 182, observándose una disminución en 2.11 respecto al ejercicio anual previo.
- Al cierre del mes de abril del 2017, CORPAC obtuvo una utilidad preliminar de S/ 22,091,770, que se atribuye principalmente a la Utilidad de Operación preliminar del periodo.
- Al cierre del ejercicio 2016, los Ingresos por Servicios alcanzaron a S/ 394,685,088, con un incremento de 16.19% respecto al cierre del año previo.
- En contraste al cierre del ejercicio 2016, el costo del servicio fue de S/ 269,859,361, lo que significó un incremento de 9,35% respecto al año previo, proporción significativamente menor a la del incremento de los ingresos por servicios.

- El Patrimonio neto al cierre del ejercicio 2016 se incrementó en 1.02% con respecto al patrimonio del año anterior, debido al aumento de la cuenta reservas en 154.15%.
- Los ratios financieros aplicados demuestran que CORPAC presentó buenos niveles de capacidad de pago para asumir sus obligaciones de corto plazo.
- La Inflación correspondiente al año anterior a la fecha de inicio de la vigencia del proyecto de convenio colectivo, fue de 3.23 para Lima Metropolitana y 2.34% a nivel nacional.

6.2.1.3 En síntesis, la información contenida en el Dictamen Económico- Laboral antes mencionado, refleja que los niveles y estructura de los activos y pasivos de CORPAC, así como del patrimonio, muestran una situación sólida, estable y sostenible de la Empresa en lo económico, financiero y patrimonial. Por su parte, los ratios financieros confirman dicha solidez, al igual que los índices de solvencia y rentabilidad. Finalmente, que la sola inflación aplicada a los salarios de los trabajadores, sin que medie aumento alguno de por medio, perjudicaría significativamente su poder adquisitivo.

• **Informe económico Laboral**

6.2.1.4 El citado documento fue emitido por la Dirección de Políticas y Normativa de Trabajo de la Dirección General de Trabajo del MTPE, a partir de la presentación de las propuestas finales elaboradas por las partes, y adjuntado al Dictamen Económico Laboral.

6.2.1.5A modo de síntesis, el Tribunal Arbitral ha tomado en consideración los siguientes cuadros principales:

Costo anual del proyecto de convenio colectivo. -

Propuesta final de SITPRUCOR						
Conceptos	Empleados de Confianza	Profesionales	Administrativos	Técnicos	Costo Total	%
1. Vale de Prestación Alimentarias	172,800	748,617	50,959	13,162	985,538	10.54%
2. Aumento General	295,340	1,764,932	106,206	29,187	2,195,665	23.49%
3. Bonificación Profesional	381,053	1,709,423	124,871		2,215,347	23.69%
4. Bonificación Familiar	5,774	29,581	1,649	927	37,931	0.41%
5. Bonificación por Escolaridad	33,400	350,600	41,200	10,300	435,500	4.66%
6. PAMF	75,168	559,584	66,816	16,704	718,272	7.68%
7. Asignación por Sepelio	1,436	10,693	1,277	319	13,725	0.15%
8. Bonificación por Retorno de Vacaciones	91,182	410,073	29,894	7,692	538,841	5.76%

9. Bonificación por el Día del Padre	2,800	9,600	1,200	800	14,400	0.15%
10. Asignación por Uniforme de Verano e Invierno	10,800	80,400	9,600	2,400	103,200	1.10%
11. Bonificación Extraordinaria por Años de Servicio.	8,555	25,778	1,577	1,621	37,531	0.40%
12. Nivelación de Remuneraciones.	399,788	316,844	37,499	9,352	763,483	8.17%
13. Bolsa de Cierre de Pliego.	135,000	1,005,000	120,000	30,000	1,290,000	13.80%
14. TOTAL	1,613,096	7,021,125	592,748	122,464	9,349,433	100.00%

6.3 Sobre las razones por las que se descarta la propuesta de CORPAC y se elige la propuesta de SITPRUCOR

- 6.3.1 A criterio del Tribunal Arbitral, la propuesta de CORPAC resulta inelegible por constituir una propuesta cero en el tema económico, tal como ha sido previamente indicado. Asimismo, se deja constancia de que la argumentación desarrollada para sustentar su posición, ha sido, básicamente, de tipo legal, pues ha señalado la existencia de prohibiciones y restricciones que limitan su capacidad de propuesta en la negociación colectiva a ser solucionada con este arbitraje. En ningún caso, CORPAC ha invocado una situación económica – financiera deficitaria, como razón material para sustentar que no está en capacidad de asumir el pago de algún beneficio en favor de los trabajadores afiliados a la organización sindical accionante. Por el contrario, está demostrado que CORPAC tiene disponibilidad presupuestaria y financiera para atender las propuestas (pero atenuadas) del SINDICATO, al punto que no ha cuestionado los documentos generados por ella misma (nos referimos al Resumen Ejecutivo, al Informe GCAF.GP.119.2017.I y a la comunicación del 17 de agosto del 2017 a la Directora Ejecutiva de FONAFE), en los que se reconoce la necesidad de llevar a cabo un ajuste en las escalas remunerativas, que promueva un buen clima laboral y la corrección de una problemática salarial existente desde hace muchos años.
- 6.3.2 En base a las consideraciones anteriormente indicadas, el **Tribunal Arbitral decide POR MAYORÍA acoger la propuesta del SITPRUCOR**, por tratarse de la única propuesta con contenido económico a favor de los trabajadores afiliados.

6.4 De las atenuaciones y precisiones formuladas por el Tribunal a la propuesta formulada por el SITPRUCOR

- 6.4.1 Respecto a la “**Vigencia del Convenio Colectivo**”, las dos partes proponen que esta sea de un (01) año, comprendiendo entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2017.

- 6.4.2 Respecto a su “vigencia en el tiempo”, la propuesta final del SITPRUCOR contempla el carácter permanente de todos los beneficios que se solicitan, característica que ya reúnen en la actualidad. Por su propia naturaleza, sólo se excluye de esta característica el pedido de Bonificación por Cierre de Pliego.

Lo solicitado en este extremo concuerda plenamente con lo normado al respecto en el artículo 43 – d) del Decreto Supremo N° 010-2003-TR.

- 6.4.3 De otro lado, el SITPRUCOR solicita un “**Incremento de las Remuneraciones Básicas**” del 12% para los trabajadores profesionales afiliados al Sindicato, cuyas remuneraciones se mantuvieron congeladas desde diciembre de 1997, sin recibir mejoras remunerativas hasta enero de 2012.

Por laudo arbitral del mes de abril del 2013, se les otorgó un incremento de remuneraciones básicas equivalente al 8%, vigente desde enero de 2012, cuyo pago recién se hizo efectivo desde el mes de febrero 2016, luego de que el Poder Judicial declarase infundada en última instancia la demanda de nulidad de laudo arbitral que interpuso la Empresa ante el Poder Judicial. Desde entonces, la Empresa no ha concedido incremento alguno a los trabajadores.

En tal sentido, el Tribunal Arbitral toma en cuenta que, al otorgarse un incremento de remuneraciones básicas, sólo se está restituyendo, de forma progresiva y parcialmente, el poder adquisitivo de las remuneraciones básicas de los trabajadores, perdido en el periodo 2012 – 2016.

Sin embargo, el Tribunal aprecia que el aumento porcentual solicitado es elevado, analizado en conjunto con otros beneficios económicos, por lo que debe atenuarse y quedar en 7%, basado en razones de equidad.

- 6.4.4 Respecto a la petición por “**Prestación Alimentaria**”, el Sindicato solicita el otorgamiento de un vale mensual a S/ 150.00 soles en el marco de la Ley N° 28051, que está orientado a cubrir un gasto esencial del trabajador y su familia y carece de carácter remunerativo, por lo que no genera efectos adicionales en el costo laboral para la Empresa.

El Tribunal, teniendo en cuenta que todos los trabajadores de CORPAC ya reciben un vale de alimentos por la asuma de S/ 100.00, decide aceptar el pedido de incremento en S/ 50.00, conforme a lo propuesto por el SITPRUCOR. Es decir, a la cantidad de S/ 100.00 que ya se dan, se añade la suma de S/ 50.00 mediante este laudo, resultando en un valor final de S/ 150.00.

- 6.4.5 En lo que atañe a la “**Bonificación por Escolaridad**”, se solicita la elevación de este beneficio a S/ 4,000.00, que representa un incremento de S/ 300.00 respecto a su nivel actual, lo que equivale a una mejora de 8.10%.

Es pertinente tener presente que este es un beneficio de carácter social, orientado a la atención de los mayores egresos que significan los gastos escolares para el presupuesto familiar del trabajador. Asimismo, se trata de un rubro que se otorga una sola vez en el año y no tiene carácter remunerativo, por lo que no tiene incidencia adicional en el costo laboral de la Empresa.

El Tribunal advierte que esta asignación se ha ajustado en el año 2014, en S/ 100.00; el 2015, en S/ 150.00 y el 2016, en S/ 250.00. Por razones de equidad, el Tribunal considera que debe atenuarse, debiendo quedar en S/ 200.00.

- 6.4.6 Respecto a la “**Asignación por Uniformes de Verano e Invierno**”, el SITPRUCOR solicita que este beneficio se incremente a S/ 1,950.00, lo que significa un incremento de S/ 150.00 respecto a su nivel actual. Ello equivale a un incremento del 8.33%.

El Tribunal observa que este beneficio fue reajustado el año 2013, en S/ 264.00; el 2014, en S/ 150.00; el 2015, en S/ 50.00 y, el 2016, en S/ 100.00.

Es pertinente tener presente que este rubro corresponde, en sentido estricto, a una condición de trabajo, orientado a atender una necesidad vinculada a la prestación de las labores, por lo que, en realidad, no genera un incremento del patrimonio económico de los trabajadores. Asimismo, se trata de un concepto que se otorga por una sola vez en el año y no tiene carácter remunerativo, por lo que no tiene incidencia adicional en el costo laboral de la Empresa.

Tomando en consideración lo indicado, por razones de equidad, el Tribunal considera que debe atenuarse, incrementándose en S/ 100.00.

- 6.4.7 La propuesta final presentada por el SITPRUCOR contempla, además, el otorgamiento de una “**Bonificación por Cierre de Pliego**”, equivalente a S/ 9,500.00 por trabajador comprendido en la negociación colectiva.

A modo de antecedente, en la negociación colectiva del año 2012 se concedió por ese rubro S/ 6,000.00 por laudo arbitral. En el año 2013, se otorgó una bonificación diferenciada por liberalidad, en función a la remuneración percibida por cada trabajador con un mínimo de S/ 4,500.00 y un máximo de S/ 8,000.00. En el año 2014, se otorgó un incremento económico no remunerativo con un mínimo de S/ 5,200.00 y un máximo de S/ 10,000.00. En el año 2015, la empresa concedió a título de liberalidad una bonificación extraordinaria de productividad cuyo aporte fue de S/ 4,260.00 como mínimo y de S/ 11,662.00 como máximo. Finalmente, en el año 2016, se otorgó una bonificación voluntaria a título de liberalidad por una cantidad de S/ 5,100.00 como mínimo y de S/ 10,200.00 como máximo. En el año 2017 no se ha otorgado un beneficio similar a los referidos.

En consecuencia, el otorgamiento de la Bonificación por Cierre de Pliego o conceptos similares, se ha venido dando todos los años, beneficio que, además de mejorar los ingresos anuales de los trabajadores, se concede por una sola vez y carece de naturaleza remunerativa.

Sin embargo, el Tribunal conceptúa que este concepto debe atenuarse otorgando la suma de S/ 5,700.00.

VII. SE RESUELVE:

PRIMERO.- Acoger, **POR MAYORÍA**, la propuesta del **Sindicato de Especialistas Aeronáuticos de la Corporación Peruana de Aeropuertos y Aviación Comercial S.A.**, con el Voto Singular del Dr. José Villena Petrosino, y con las atenuaciones, cambios y precisiones expuestas en la parte considerativa del presente Laudo Arbitral, en los términos siguientes:

CLAUSULA PRIMERA: AUMENTO GENERAL

CORPAC S.A., conviene en otorgar un incremento general de remuneraciones, a partir del 1 de enero del 2017, ascendente al 7% del haber básico mensual, que vienen percibiendo los trabajadores afiliados al SITPRUCOR.

CLAUSULA SEGUNDA: PRESTACIÓN ALIMENTARIA

CORPAC S.A. conviene en otorgar en el marco de la Ley N° 28051: “Ley de Prestación Alimentaria en Beneficio de los Trabajadores sujetos al régimen laboral de la Actividad Privada”, y su Reglamento, el D.S. N° 013-2003-TR; una prestación alimentaria de suministro indirecto consistente en la entrega de un vale mensual ascendente a la suma total de S/ 150.00 (Ciento Cincuenta y 00/100 soles), en establecimientos acreditados, a cada trabajador afiliado al SITPRUCOR.

Este vale incorpora el monto otorgado hasta la fecha (S/ 100.00), más el incremento concedido por el presente laudo arbitral (S/ 50.00).

CLAUSULA TERCERA: BONIFICACIÓN POR ESCOLARIDAD

CORPAC S.A. conviene en incrementar la bonificación por escolaridad a la suma de S/. 3,900.00 (Tres Mil Novecientos y 00/100 soles), dicho beneficio alcanza a todos los afiliados al SITPRUCOR, manteniendo las condiciones vigentes para su otorgamiento.

CLAUSULA CUARTA: ASIGNACIÓN POR UNIFORMES DE VERANO E INVIERNO

CORPAC S.A. conviene en incrementar a S/ 1,900.00 (Mil Novecientos y 00/100 soles), la bonificación por uniformes de verano e invierno que viene otorgando a los trabajadores afiliados al SITPRUCOR.

CLAUSULA QUINTA: BOLSA POR CIERRE DE PLIEGO

CORPAC S.A. conviene en otorgar una bolsa de cierre de pliego ascendente a S/ 5,700.00 (Cinco Mil Setecientos y 00/100 soles) a los trabajadores afiliados al SITPRUCOR, como muestra de buena fe, al concluir el proceso de negociación colectiva 2017.

CLAUSULA SEXTA: VIGENCIA DEL CONVENIO

El plazo de vigencia del convenio colectivo es de un año y rige desde el 1° de enero de 2017 hasta el 31 de diciembre de 2017, manteniéndose todos los derechos de carácter permanente adquiridos, de acuerdo a las normas legales y administrativas vigentes.

SEGUNDO.- Regístrese y comuníquese a las partes y a la Autoridad Administrativa de Trabajo para los fines de ley.

Lima, 18 de diciembre del 2017.


Jaime Zavala Costa
Presidente


Alfredo Villavicencio Ríos
Árbitro

**ARBITRAJE LABORAL SEGUIDO ENTRE EL SINDICATO DE TRABAJADORES
PROFESIONALES UNIVERSITARIOS DE CORPAC - SITPRUCOR Y LA
CORPORACION PERUANA DE AEROPUERTOS Y AVIACION COMERCIAL S.A. -
CORPAC**

VOTO EN DISCORDIA DEL ÁRBITRO JOSÉ ANDRÉS VILLENA PETROSINO
(Emitido en Lima, a los 18 de diciembre de 2017)

I. ANTECEDENTE

Con fecha 20 de octubre de 2017 se reunieron las partes: EL SINDICATO DE TRABAJADORES PROFESIONALES UNIVERSITARIOS DE CORPAC - SITPRUCOR (en adelante el Sindicato) y LA CORPORACION PERUANA DE AEROPUERTOS Y AVIACION COMERCIAL S.A. - CORPAC (en adelante la Empresa) dándose inicio al proceso de arbitraje potestativo, aplicándose los alcances del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado mediante Decreto Supremo N° 010-2003-TR y su Reglamento, aprobado mediante Decreto Supremo N° 011-92-TR y sus modificatorias.

II. PROPUESTAS FINALES PRESENTADAS

En cumplimiento del artículo 54° del Decreto Supremo N° 011-92-TR que establece "(...) cada una de las partes en conflicto deberá entregar al árbitro o a los miembros del Tribunal Arbitral su propuesta final por escrito en la forma de proyecto de convención colectiva, con copia para la otra parte, que le será entregado a ésta por el árbitro o por el Presidente del Tribunal Arbitral", ambos presentaron su propuesta final el 28 de setiembre de 2017.

Por su parte, el Sindicato presentó su propuesta final de Convenio Colectivo por el periodo 01 de enero de 2017 al 31 de diciembre de 2017, con las siguientes peticiones:

Categoría	Sindicato
Incremento Salarial	12% de las remuneraciones básicas
Escolaridad	Incremento de S/ 300,00
Bonificación por Cierre de Pliego	S/ 9 500,00
Vestuario	Incremento de S/ 200,00
Vales por alimentación	Incremento S/ 150,00

Del mismo modo, la Empresa presentó su propuesta final con las siguientes peticiones:

Categoría	Empresa
Vestuario	S/ 50,00 quedando como monto total S/ 1 850,00
Permiso por fallecimiento de familiar directo	Licencia con goce de haber de cinco (5) días
Seguro de Vida Ley	Póliza de vida a todos los que superen el periodo de prueba

III. VOTO EN DISCORDIA

Teniendo en consideración que las peticiones por el Sindicato y por la Empresa están detalladas en los párrafos precedentes, habiendo discutido con los otros miembros del Tribunal Arbitral: Drs. Jaime Zavala Costa (presidente del Tribunal Arbitral) y Alfredo Villavicencio Ríos (árbitro), quienes optarán por la propuesta final del Sindicato mi voto es en Discordia. Mi sustento por dicha opción lo desarrollo a continuación:

1. En principio, debo advertir que en el Dictamen Económico-Laboral N° 048-2017-MTPE/2/14.1 emitido por la Dirección de Políticas de Normativa de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, se hace un análisis y evaluación de la situación económica y financiera de CORPAC en los siguientes términos:

"(...)

La empresa al 31 de diciembre de 2016, obtuvo un Total de Ingresos por Servicios ascendente a S/ 394'685,088, incrementándose en 16,19% con respecto al año anterior, que se atribuye principalmente al incremento de los Ingresos por Servicios Aeronáuticos en 17,08%; así como al incremento de los Otros Ingresos Operacionales en 14,17% e Ingresos por Servicios no Aeronáuticos en 17,90%.

Los ingresos por Servicios Aeronáuticos se incrementaron debido principalmente al aumento de los Ingresos por Servicios de Navegación Aéreo en Ruta en 17,36%.

Los Otros Ingresos Operacionales se incrementaron, debido principalmente al aumento de los Ingresos por Aterrizaje y Despegue Servicio Aeronáutico Concesión Lima Airport Partners en 14.70% y Tarifa TUUA Internacional Concesión Lima Airport Partners en 13,61%.

Los Ingresos por Servicios no Aeronáuticos se incrementaron, debido principalmente al aumento de TUUA (Tarifa Unificada de Uso de Aeropuerto) en 19.32%;..."

Cabe indicar que, "(...) de acuerdo al Contrato de Concesión del AIJCH, CORPAC recibe como transferencia de Lima Airport Partners (LAP) el 50% de los ingresos LAP por aterrizaje y despegue y el 20% de la TUUA internacional, las cuales fueron incorporadas como ingresos de la Corporación"¹.

2. CORPAC es una empresa estatal de derecho privado de la Corporación FONAFE, constituida como Sociedad Anónima desde 1943. Tiene participación accionaria de FONAFE de 100%.

Si bien el artículo 40 de la Constitución Política del Perú establece que "(...) No están comprendidos en la función pública los trabajadores de las empresas del Estado". CORPAC al ser una Empresa del Estado, sus utilidades son recursos públicos y sus colaboradores son trabajadores del Estado, que no realizan función pública, ya que los servicios que brinda CORPAC no son servicios exclusivos del Estado. Asimismo, cabe indicar que las empresas del Estado están sujetas a fiscalización de la Contraloría General de la República.

¹ Resolución del Consejo Directivo N° 036-2017-CD-OSITRAN. Numeral 119

La Empresa cuenta con 1,381 colaboradores², tiene cinco (5) Sindicatos: SINEACOR, SITE, SIPEACOR, SITPRUCOR y SUCTA quienes representan el 83% de la población de la Empresa. Cabe mencionar que, los cinco (5) Sindicatos se encuentran en proceso de arbitraje laboral por el periodo 2017.

3. FONAFE ha señalado lo siguiente:

*"(...)
Una empresa del Estado de derecho privado puede hacer todo lo que no esté prohibido legalmente. Es necesario indicar que algunas actividades cuentan con regulaciones especiales que delimitan su ámbito de actuación. Así, tanto en las directivas de FONAFE antes referidas como en otras normas que resultan aplicables a las empresas (por mandato expreso de tales normas; p.e. Ley de Endeudamiento Público, Ley de Compras y Adquisiciones, Ley de Inversiones Públicas) se regulan una serie de aspectos. En todos lo demás, las empresas se rigen como sociedades anónimas privadas"³.*

4. Según el portal institucional de la Empresa, tiene como objetivo social principal lo siguiente:

"(...)

a) Operar, equipar y conservar aeropuertos comerciales abiertos al tránsito aéreo, incluyendo las dependencias, servicios, instalaciones y equipos requeridos por la técnica aeronáutica, de acuerdo con las normas internacionales reconocidas por el Estado Peruano y las disposiciones legales y reglamentarias referentes al funcionamiento de los aeropuertos y sus servicios.

b) Establecer, administrar y conservar los servicios de ayuda a la aeronavegación, radiocomunicaciones aeronáuticas y demás servicios técnicos necesarios para la seguridad de las operaciones aéreas del país.

c) Establecer y mantener el ordenamiento del tránsito aéreo y su correspondiente control que le asigne el Ministerio de Transportes y Comunicaciones.

d) Establecer sistemas apropiados e idóneos de comunicación requeridos para regular y controlar el tránsito aéreo de sobrevuelo.

CORPAC S.A. une esfuerzos en la gran tarea de desarrollo de nuestro país, contribuyendo al desenvolvimiento cada vez más creciente de la aviación comercial, colaboración que viene demostrando con las obras de equipamiento, modernización y mejoramiento de los 44 aeropuertos y aeródromos que administra a nivel nacional. Por lo tanto, CORPAC ofrece todos los servicios necesarios para el tránsito efectivo de las aeronaves comerciales que utilizan el espacio aéreo peruano, así como los servicios relacionados para los pasajeros;..."⁴.

5. Las respectivas Leyes de Presupuesto para el Sector Público que se aprueban cada año hacen alusión a una regulación especial para la actividad empresarial del Estado, la cual es aprobada por el FONAFE cada año.

² Según las presentaciones que se han efectuado en las Audiencias.

³ <http://www.fonafe.gob.pe/portal?accion=c&t=19&i=184&m=1> PREGUNTAS FRECUENTES. Numeral 4.

⁴ <http://www.corpac.gob.pe/Main.asp?T=3763>

Así, para el 2017, se ha emitido el Decreto Supremo N° 368-2016-EF que en su Artículo 1 establece lo siguiente:

"Artículo 1.- Disposiciones de austeridad, disciplina y calidad en el gasto público aplicables a las empresas bajo el ámbito de FONAFE

1.1 Son aplicables a las empresas bajo el ámbito de FONAFE, las medidas de austeridad, disciplina y calidad en el gasto público y de ingresos del personal, previstas en la Directiva de Gestión de FONAFE aprobada por Acuerdo de Directorio N° 001-2013/006-FONAFE o norma que la sustituya o modifique.

1.2 Las medidas señaladas en el numeral 1.1 precedente forman parte del presente Decreto Supremo de conformidad con el literal a) de la primera disposición complementaria transitoria de la Ley N° 30518, Ley de Presupuesto para el Sector Público para el Año Fiscal 2017, salvo en lo que respecta a la medida establecida en el artículo 2° del presente dispositivo".

Dicho Acuerdo de Directorio, en el numeral 4.3 De las políticas remunerativas, se establece, entre otros:

(...)

4.3.1. Tope de Ingreso Máximo Anual (TIMA)

(...)

En el marco de la normativa vigente, la Empresa mediante Acuerdo de su Directorio u órgano equivalente podrá:

- a) Otorgar incrementos remunerativos, teniendo como límite los topes establecidos en las escalas de las políticas remunerativas vigentes.
- b) Otorgar nuevos, mayores o mejores beneficios sociales, condiciones de trabajo, asignaciones, bonificaciones, gratificaciones o cualquier otro beneficio laboral de naturaleza permanente.

Para tal efecto, el referido Acuerdo de Directorio de aprobación deberá estar sustentado con los siguientes documentos

- Informe elaborado por el Área de Presupuesto u órgano equivalente que garantice que se cuenta con presupuesto aprobado en las partidas y/o rubros, que respaldan el incremento o mejora propuesta.

Para el caso de incrementos remunerativos no se podrán destinar los recursos presupuestarios derivados de plazas vacantes.

- Informe técnico que garantice que los mayores y no afectaran la gestión operativa egresos cuentan con el financiamiento y no afectaran la gestión operativa y la sostenibilidad de la Empresa. Dicho informe deberá incluir el Estado de Resultados y el Flujo de Caja que considere información de dos (2) años anteriores y la proyección de tres (3) años...".

6. Posteriormente, a través del Oficio Circular SIED Nro. 047-2015-DE/FONAFE, se establecen los Lineamientos para la negociación colectiva de las empresas bajo el ámbito de FONAFE.

En dicho lineamiento se establece en el numeral 7 que en los procesos de negociación colectiva y arbitraje, deberá regirse, entre otras normas:

Voto en Discordia

Arbitraje laboral seguido entre el SITPRUCOR y CORPAC S.A.

Pliego de Peticiones del proceso de Negociación Colectiva 2017

Expediente N° 017-2017-MTPE/2/14

- Por las disposiciones de la Ley que regula las Relaciones Colectivas de Trabajo.
- Por las disposiciones de la Ley Marco de la Administración Financiera del Sector Público.
- Por las disposiciones de la Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto.
- La Ley N° 29951, en particular que en los procedimientos de negociación o arbitraje laboral solo podrán contener condiciones de trabajo.
- Por las Directivas de Gestión de las Empresas bajo el ámbito de FONAFE.

Sin embargo, en este último se indica que: *"(...) el otorgamiento de cualquier concepto dentro de la negociación colectiva o propuesta final de un eventual arbitraje, deberá tenerse como límite los topes establecidos en las Escalas de las Políticas Remunerativas vigentes, el Gasto Integrado del Personal (GIP) y contar con el correspondiente presupuesto previamente aprobado por FONAFE"*.

También se establece en dicho lineamiento, en el numeral 8, que el *"(...) incumplimiento por parte de los integrantes de la Comisión Negociadora que tengan vínculo laboral con la Empresa de los lineamientos y demás disposiciones anotadas en esta comunicación, de actuar fuera del marco de los poderes otorgados, de manera negligente o de mala fe, deberá ser drásticamente sancionado por las Empresas"*.

Por ello, entendemos que los representantes de la Empresa al presentar las propuestas finales en un procedimiento de negociación y arbitraje laboral solo pueden ser referidas a condiciones de trabajo.

7. De otro lado, en el presente año, en el procedimiento de aprobación de las Tarifas de los servicios de Navegación Aérea en Ruta (SNAR), Aproximación y Sobrevuelo, prestados por CORPAC, a través de la Resolución del Consejo Directivo N° 036-2017-CD-OSITRAN (en adelante el documento), emitido por el Organismo Supervisor de la Inversión en Infraestructura de Transporte de Uso Público - OSITRAN se han desarrollado las principales variables y supuestos utilizados en el procedimiento de aprobación de estas nuevas Tarifas. Entre las que podemos destacar:

- "Las partidas de gasto que se consideran como costos operativos para efectos de la presente propuesta son: i) gasto de personal; ii) servicios prestados por terceros; iii) mantenimiento; iv) suministros; v) tributos y seguros; y, vi) otros costos". (numeral 209 del documento).
- "El gasto más representativo en lo servicios materia de revisión son los gastos de personal con 64,7% en promedio seguido de los servicios prestados por terceros, con una participación promedio de 17%. En conjunto, dichos rubros representan aproximadamente el 81% del costo operativo total de cada servicio". (numeral 210 del documento).
- "No se ha considerado los costos laborales que no hayan sido autorizados por el FONAFE o, en su defecto, debidamente sustentados por CORPAC. En síntesis, la proyección del gasto de personal se realizó considerando el gasto de personal base y sus respectivas tasas de crecimiento por servicio..., más el

- gasto de personal incremental" (costo de habilitación de personal operacional y programa de retiro voluntario 2017)". (numerales 235 y 236 del documento).
- "El reingreso de los trabajadores de CORPAC conforme las atribuciones de las Comisión Ejecutiva, Leyes N°s. 27803 y 30484". (literal h) del numeral 239 del documento).
 - "La exclusión de las cuentas vinculadas a bonos de cierre de negociaciones, así como la "Participación de los trabajadores en las utilidades" y "Renovación de licencias del personal operacional"". (numeral 242 del documento).
 - "CORPAC solicitó a FONAFE la aprobación de los siguientes requerimientos:
 - La Nueva Escala Salarial para los grupos ocupacionales de CORPAC (con excepción del grupo gerencial);
 - El Cuadro de Asignación de Personal (CAP), con 1,393 plazas, adecuado a la nueva estructura orgánica básica de CORPAC; y,
 - La Estructura Orgánica Básica de CORPAC". (numeral 250 del documento).
 - "La nueva Escala de Remuneraciones de la categoría Gerentes de CORPAC S.A." (numeral 251 del documento).
 - "Personal adicional por incremento de operaciones en los aeródromos no controlados". (numeral 256 del documento).
 - "Gastos de personal ya incorpora partida por concepto de horas extras". (numeral 259 del documento).
 - "Contratos por incremento de actividad, Requerimiento de la Gerencia Técnica, Requerimiento de las Gerencia de Operaciones, Nueva escala de Remuneraciones de la categoría Gerentes y los gastos por Personal por incremento de operaciones en los aeródromos no controlados". (numeral 259 del documento).
 - "Programa de mantenimiento periodo 2017-2021". (numeral 268 del documento).
 - "Costos incrementales ligados a nuevas inversiones". (numeral 271 del documento).
 - "Plan de inversiones para el periodo 2017-20121 que ascendería a US\$ 163 millones". (numeral 304 del documento).

Es decir, CORPAC presenta una serie de compromisos de desarrollo, inversión, de imposición de trabajadores (Ceses Colectivos), de mantenimiento, etc.

8. De otro lado, la Empresa está buscando la implementación de una nueva Escala Salarial para los grupos ocupacionales de CORPAC, que si bien está aprobada por Acuerdo de Directorio N° 002-2369-2017 de la Empresa, se encuentra a la espera de la aprobación del Directorio de FONAFE, está siendo utilizada como sustento

para respaldar el pliego de propuestas finales, pues se contaría con los suficientes recursos para optar por la propuesta final presentada por el Sindicato.

Sin embargo, lo que se busca la Empresa con esta nueva Escala Salarial, a la espera de la aprobación de FONAFE, es ordenar "(...) el sueldo básico de todos los colaboradores, de acuerdo a su grupo ocupacional, toda vez que a la fecha, la escala vigente aprobada por FONAFE en el año 2014 se encuentra totalmente distorsionada en virtud a las ejecuciones de laudos arbitrales que han beneficiado únicamente al personal sindicalizado (80% de la población) quienes cuentan a la fecha con sueldos básicos de diferentes montos, los cuales han sido otorgados en función al sindicato donde se encuentran a filiados, no obstante de pertenecer a la misma categoría ocupacional"⁵.

9. Paralelo a ello, se invoca la libre disponibilidad de los recursos de la Empresa. Sin embargo, en este punto hay que considerar que los recursos de las Empresas del Estado son recursos públicos, y, éstos no pueden destinarse (o utilizarse) libremente sin tener la autorización del Directorio de la Empresa y la correspondiente aprobación del FONAFE.
10. Cabe mencionar que, en los últimos años la Empresa ha otorgado Bonos a título de liberalidad a sus colaboradores que, en el caso de los sindicalizados a SITPRUCOR, han percibido en los siguientes rangos de montos:

AÑO	Bonificación Voluntaria a Título de Liberalidad	
	Mínimo (S/)	Máximo (S/)
2013	4 500,00	8 000,00
2014	5 200,00	10 000,00
2015	4 660,00	11 662,00
2016	5 100,00	10 200,00

Lo cual muestra que la Empresa siempre ha mantenido el ánimo de preservar la paz laboral. Este año (2017) la Empresa está priorizando el adecuado ordenamiento de los ingresos de todos sus colaboradores.

11. En cuanto al bono por cierre de pliego este no procedería, pues a partir del año 2016, la Autoridad Administrativa de Trabajo ha establecido que es un "(...) concepto no remunerativo otorgado por el empleador y percibido por los trabajadores, cuyo pago se realiza con motivo de haber cumplido el objetivo principal de la negociación colectiva, esto es arribar a un producto negocial"⁶ (lo subrayado es nuestro).
12. Finalmente, con respecto a los incrementos propuestos por concepto de vestuario, escolaridad y vales de alimentos, debemos indicar que los referidos beneficios ya

⁵ Carta MTC/CORPAC S.A. GG-499-2017 de fecha 29 de agosto de 2017. Emitida por CORPAC S.A dirigida a la Directora Ejecutiva de FONAFE.

⁶ Informe N° 012-2016-MTPE/2/14.01 de fecha 1 de febrero de 2016, emitido por la Dirección de Políticas y Normativa del Trabajo. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. http://www2.trabajo.gob.pe/archivos/dgt/opinion/infortec/Informe_N_12-2016.pdf

son otorgados en un monto superior al mercado laboral, pues ya perciben por Escolaridad S/ 3 700,00, por vestuario S/ 1 800,00 y vales por alimentos por S/ 100,00.

Considero que la propuesta final del Sindicato elegida por los otros miembros del Tribunal Arbitral, al ser presentada en un proceso de arbitraje laboral, también impactará en los otros cuatro (4) procesos arbitrales iniciados por los otros Sindicatos de la Empresa.

En este contexto, la elección de la propuesta final presentada por el Sindicato, acrecentará las diferencias en los ingresos de los sindicalizados y no sindicalizados colaboradores de la Empresa, y, a su vez, estaría sustituyendo la aprobación de la nueva escala salarial por parte de FONAFE con la resolución del respectivo Laudo Arbitral.

Atendiendo a todo lo expuesto, reitero mi **VOTO EN DISCORDIA**.



JOSÉ ANDRÉS VILLENA PETROSINO
ÁRBITRO
Árbitro de Negociaciones Colectivas N° 187
CAL N° 28260

ARBITRAJE LABORAL SEGUIDO ENTRE EL SINDICATO DE TRABAJADORES PROFESIONALES UNIVERSITARIOS DE CORPAC - SITPRUCOR Y LA CORPORACION PERUANA DE AEROPUERTOS Y AVIACION COMERCIAL S.A. - CORPAC

VOTO EN DISCORDIA DEL ÁRBITRO JOSÉ ANDRÉS VILLENA PETROSINO
(Emitido en Lima, a los 18 de diciembre de 2017)

I. ANTECEDENTE

Con fecha 20 de octubre de 2017 se reunieron las partes: EL SINDICATO DE TRABAJADORES PROFESIONALES UNIVERSITARIOS DE CORPAC - SITPRUCOR (en adelante el Sindicato) y LA CORPORACION PERUANA DE AEROPUERTOS Y AVIACION COMERCIAL S.A. - CORPAC (en adelante la Empresa) dándose inicio al proceso de arbitraje potestativo, aplicándose los alcances del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado mediante Decreto Supremo N° 010-2003-TR y su Reglamento, aprobado mediante Decreto Supremo N° 011-92-TR y sus modificatorias.

II. PROPUESTAS FINALES PRESENTADAS

En cumplimiento del artículo 54° del Decreto Supremo N° 011-92-TR que establece "(...) cada una de las partes en conflicto deberá entregar al árbitro o a los miembros del Tribunal Arbitral su propuesta final por escrito en la forma de proyecto de convención colectiva, con copia para la otra parte, que le será entregado a ésta por el árbitro o por el Presidente del Tribunal Arbitral", ambos presentaron su propuesta final el 28 de setiembre de 2017.

Por su parte, el Sindicato presentó su propuesta final de Convenio Colectivo por el periodo 01 de enero de 2017 al 31 de diciembre de 2017, con las siguientes peticiones:

Categoría	Sindicato
Incremento Salarial	12% de las remuneraciones básicas
Escolaridad	Incremento de S/ 300,00
Bonificación por Cierre de Pliego	S/ 9 500,00
Vestuario	Incremento de S/ 200,00
Vales por alimentación	Incremento S/ 150,00

Del mismo modo, la Empresa presentó su propuesta final con las siguientes peticiones:

Categoría	Empresa
Vestuario	S/ 50,00 quedando como monto total S/ 1 850,00
Permiso por fallecimiento de familiar directo	Licencia con goce de haber de cinco (5) días
Seguro de Vida Ley	Póliza de vida a todos los que superen el periodo de prueba

FERRERO DU & URÍA
18 DIC 2017
RECEBIDO
Hora: Firma:
7:30pm

III. VOTO EN DISCORDIA

Teniendo en consideración que las peticiones por el Sindicato y por la Empresa están detalladas en los párrafos precedentes, habiendo discutido con los otros miembros del Tribunal Arbitral: Drs. Jaime Zavala Costa (presidente del Tribunal Arbitral) y Alfredo Villavicencio Ríos (árbitro), quienes optarán por la propuesta final del Sindicato mi voto es en Discordia. Mi sustento por dicha opción lo desarrollo a continuación:

1. En principio, debo advertir que en el Dictamen Económico-Laboral N° 048-2017-MTPE/2/14.1 emitido por la Dirección de Políticas de Normativa de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, se hace un análisis y evaluación de la situación económica y financiera de CORPAC en los siguientes términos:

"(...)

La empresa al 31 de diciembre de 2016, obtuvo un Total de Ingresos por Servicios ascendente a S/ 394'685,088, incrementándose en 16,19% con respecto al año anterior, que se atribuye principalmente al incremento de los Ingresos por Servicios Aeronáuticos en 17,08%; así como al incremento de los Otros Ingresos Operacionales en 14,17% e Ingresos por Servicios no Aeronáuticos en 17,90%.

Los ingresos por Servicios Aeronáuticos se incrementaron debido principalmente al aumento de los Ingresos por Servicios de Navegación Aéreo en Ruta en 17,36%.

Los Otros Ingresos Operacionales se incrementaron, debido principalmente al aumento de los Ingresos por Aterrizaje y Despegue Servicio Aeronáutico Concesión Lima Airport Partners en 14.70% y Tarifa TUUA Internacional Concesión Lima Airport Partners en 13,61%.

Los Ingresos por Servicios no Aeronáuticos se incrementaron, debido principalmente al aumento de TUUA (Tarifa Unificada de Uso de Aeropuerto) en 19.32%;...

Cabe indicar que, "(...) de acuerdo al Contrato de Concesión del AIJCH, CORPAC recibe como transferencia de Lima Airport Partners (LAP) el 50% de los ingresos LAP por aterrizaje y despegue y el 20% de la TUUA internacional, las cuales fueron incorporadas como ingresos de la Corporación"¹.

2. CORPAC es una empresa estatal de derecho privado de la Corporación FONAFE, constituida como Sociedad Anónima desde 1943. Tiene participación accionaria de FONAFE de 100%.

Si bien el artículo 40 de la Constitución Política del Perú establece que "(...) No están comprendidos en la función pública los trabajadores de las empresas del Estado". CORPAC al ser una Empresa del Estado, sus utilidades son recursos públicos y sus colaboradores son trabajadores del Estado, que no realizan función pública, ya que los servicios que brinda CORPAC no son servicios exclusivos del Estado. Asimismo, cabe indicar que las empresas del Estado están sujetas a fiscalización de la Contraloría General de la República.

¹ Resolución del Consejo Directivo N° 036-2017-CD-OSITRAN. Numeral 119



La Empresa cuenta con 1,381 colaboradores², tiene cinco (5) Sindicatos: SINEACOR, SITE, SIPEACOR, SITPRUCOR y SUCTA quienes representan el 83% de la población de la Empresa. Cabe mencionar que, los cinco (5) Sindicatos se encuentran en proceso de arbitraje laboral por el periodo 2017.

3. FONAFE ha señalado lo siguiente:

"(...)

*Una empresa del Estado de derecho privado puede hacer todo lo que no esté prohibido legalmente. Es necesario indicar que algunas actividades cuentan con regulaciones especiales que delimitan su ámbito de actuación. Así, tanto en las directivas de FONAFE antes referidas como en otras normas que resultan aplicables a las empresas (por mandato expreso de tales normas; p.e. Ley de Endeudamiento Público, Ley de Compras y Adquisiciones, Ley de Inversiones Públicas) se regulan una serie de aspectos. En todos lo demás, las empresas se rigen como sociedades anónimas privadas"*³.

4. Según el portal institucional de la Empresa, tiene como objetivo social principal lo siguiente:

"(...)

a) Operar, equipar y conservar aeropuertos comerciales abiertos al tránsito aéreo, incluyendo las dependencias, servicios, instalaciones y equipos requeridos por la técnica aeronáutica, de acuerdo con las normas internacionales reconocidas por el Estado Peruano y las disposiciones legales y reglamentarias referentes al funcionamiento de los aeropuertos y sus servicios.

b) Establecer, administrar y conservar los servicios de ayuda a la aeronavegación, radiocomunicaciones aeronáuticas y demás servicios técnicos necesarios para la seguridad de las operaciones aéreas del país.

c) Establecer y mantener el ordenamiento del tránsito aéreo y su correspondiente control que le asigne el Ministerio de Transportes y Comunicaciones.

d) Establecer sistemas apropiados e idóneos de comunicación requeridos para regular y controlar el tránsito aéreo de sobrevuelo.

*CORPAC S.A. une esfuerzos en la gran tarea de desarrollo de nuestro país, contribuyendo al desenvolvimiento cada vez más creciente de la aviación comercial, colaboración que viene demostrando con las obras de equipamiento, modernización y mejoramiento de los 44 aeropuertos y aeródromos que administra a nivel nacional. Por lo tanto, CORPAC ofrece todos los servicios necesarios para el tránsito efectivo de las aeronaves comerciales que utilizan el espacio aéreo peruano, así como los servicios relacionados para los pasajeros;..."*⁴.

5. Las respectivas Leyes de Presupuesto para el Sector Público que se aprueban cada año hacen alusión a una regulación especial para la actividad empresarial del Estado, la cual es aprobada por el FONAFE cada año.

² Según las presentaciones que se han efectuado en las Audiencias.

³ <http://www.fonafe.gob.pe/portal?accion=c&t=19&i=184&m=1> PREGUNTAS FRECUENTES.

Numeral 4.

⁴ <http://www.corpac.gob.pe/Main.asp?T=3763>

Así, para el 2017, se ha emitido el Decreto Supremo N° 368-2016-EF que en su Artículo 1 establece lo siguiente:

“Artículo 1.- Disposiciones de austeridad, disciplina y calidad en el gasto público aplicables a las empresas bajo el ámbito de FONAFE

1.1 Son aplicables a las empresas bajo el ámbito de FONAFE, las medidas de austeridad, disciplina y calidad en el gasto público y de ingresos del personal, previstas en la Directiva de Gestión de FONAFE aprobada por Acuerdo de Directorio N° 001-2013/006-FONAFE o norma que la sustituya o modifique.

1.2 Las medidas señaladas en el numeral 1.1 precedente forman parte del presente Decreto Supremo de conformidad con el literal a) de la primera disposición complementaria transitoria de la Ley N° 30518, Ley de Presupuesto para el Sector Público para el Año Fiscal 2017, salvo en lo que respecta a la medida establecida en el artículo 2° del presente dispositivo”.

Dicho Acuerdo de Directorio, en el numeral 4.3 De las políticas remunerativas, se establece, entre otros:

“(…)

4.3.1. Tope de Ingreso Máximo Anual (TIMA)

(…)

En el marco de la normativa vigente, la Empresa mediante Acuerdo de su Directorio u órgano equivalente podrá:

a) Otorgar incrementos remunerativos, teniendo como límite los topes establecidos en las escalas de las políticas remunerativas vigentes.

b) Otorgar nuevos, mayores o mejores beneficios sociales, condiciones de trabajo, asignaciones, bonificaciones, gratificaciones o cualquier otro beneficio laboral de naturaleza permanente.

Para tal efecto, el referido Acuerdo de Directorio de aprobación deberá estar sustentado con los siguientes documentos

- Informe elaborado por el Área de Presupuesto u órgano equivalente que garantice que se cuenta con presupuesto aprobado en las partidas y/o rubros, que respaldan el incremento o mejora propuesta.

Para el caso de incrementos remunerativos no se podrán destinar los recursos presupuestarios derivados de plazas vacantes.

- Informe técnico que garantice que los mayores y no afectaran la gestión operativa egresos cuentan con el financiamiento y no afectaran la gestión operativa y la sostenibilidad de la Empresa. Dicho informe deberá incluir el Estado de Resultados y el Flujo de Caja que considere información de dos (2) años anteriores y la proyección de tres (3) años...”.

6. Posteriormente, a través del Oficio Circular SIED Nro. 047-2015-DE/FONAFE, se establecen los Lineamientos para la negociación colectiva de las empresas bajo el ámbito de FONAFE.

En dicho lineamiento se establece en el numeral 7 que en los procesos de negociación colectiva y arbitraje, deberá regirse, entre otras normas:

4-8


- Por las disposiciones de la Ley que regula las Relaciones Colectivas de Trabajo.
- Por las disposiciones de la Ley Marco de la Administración Financiera del Sector Público.
- Por las disposiciones de la Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto.
- La Ley N° 29951, en particular que en los procedimientos de negociación o arbitraje laboral solo podrán contener condiciones de trabajo.
- Por las Directivas de Gestión de las Empresas bajo el ámbito de FONAFE.

Sin embargo, en este último se indica que: *“(...) el otorgamiento de cualquier concepto dentro de la negociación colectiva o propuesta final de un eventual arbitraje, deberá tenerse como límite los topes establecidos en las Escalas de las Políticas Remunerativas vigentes, el Gasto Integrado del Personal (GIP) y contar con el correspondiente presupuesto previamente aprobado por FONAFE”.*

También se establece en dicho lineamiento, en el numeral 8, que el *“(...) incumplimiento por parte de los integrantes de la Comisión Negociadora que tengan vínculo laboral con la Empresa de los lineamientos y demás disposiciones anotadas en esta comunicación, de actuar fuera del marco de los poderes otorgados, de manera negligente o de mala fe, deberá ser drásticamente sancionado por las Empresas”.*

Por ello, entendemos que los representantes de la Empresa al presentar las propuestas finales en un procedimiento de negociación y arbitraje laboral solo pueden ser referidas a condiciones de trabajo.

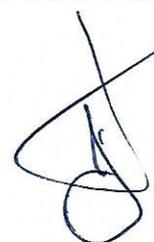
7. De otro lado, en el presente año, en el procedimiento de aprobación de las Tarifas de los servicios de Navegación Aérea en Ruta (SNAR), Aproximación y Sobrevuelo, prestados por CORPAC, a través de la Resolución del Consejo Directivo N° 036-2017-CD-OSITRAN (en adelante el documento), emitido por el Organismo Supervisor de la Inversión en Infraestructura de Transporte de Uso Público - OSITRAN se han desarrollado las principales variables y supuestos utilizados en el procedimiento de aprobación de estas nuevas Tarifas. Entre las que podemos destacar:

- “Las partidas de gasto que se consideran como costos operativos para efectos de la presente propuesta son: i) gasto de personal; ii) servicios prestados por terceros; iii) mantenimiento; iv) suministros; v) tributos y seguros; y, vi) otros costos”. (numeral 209 del documento).
- “El gasto más representativo en lo servicios materia de revisión son los gastos de personal con 64,7% en promedio seguido de los servicios prestados por terceros, con una participación promedio de 17%. En conjunto, dichos rubros representan aproximadamente el 81% del costo operativo total de cada servicio”. (numeral 210 del documento).
- “No se ha considerado los costos laborales que no hayan sido autorizados por el FONAFE o, en su defecto, debidamente sustentados por CORPAC.
En síntesis, la proyección del gasto de personal se realizó considerando el gasto de personal base y sus respectivas tasas de crecimiento por servicio..., más el

- gasto de personal incremental” (costo de habilitación de personal operacional y programa de retiro voluntario 2017)”. (numerales 235 y 236 del documento).
- “El reingreso de los trabajadores de CORPAC conforme las atribuciones de las Comisión Ejecutiva, Leyes N°s. 27803 y 30484”. (literal h) del numeral 239 del documento).
 - “La exclusión de las cuentas vinculadas a bonos de cierre de negociaciones, así como la “Participación de los trabajadores en las utilidades” y “Renovación de licencias del personal operacional””. (numeral 242 del documento).
 - “CORPAC solicitó a FONAFE la aprobación de los siguientes requerimientos:
 - La Nueva Escala Salarial para los grupos ocupacionales de CORPAC (con excepción del grupo gerencial);
 - El Cuadro de Asignación de Personal (CAP), con 1,393 plazas, adecuado a la nueva estructura orgánica básica de CORPAC; y,
 - La Estructura Orgánica Básica de CORPAC”. (numeral 250 del documento).
 - “La nueva Escala de Remuneraciones de la categoría Gerentes de CORPAC S.A.” (numeral 251 del documento).
 - “Personal adicional por incremento de operaciones en los aeródromos no controlados”. (numeral 256 del documento).
 - “Gastos de personal ya incorpora partida por concepto de horas extras”. (numeral 259 del documento).
 - “Contratos por incremento de actividad, Requerimiento de la Gerencia Técnica, Requerimiento de las Gerencia de Operaciones, Nueva escala de Remuneraciones de la categoría Gerentes y los gastos por Personal por incremento de operaciones en los aeródromos no controlados”. (numeral 259 del documento).
 - “Programa de mantenimiento periodo 2017-2021”. (numeral 268 del documento).
 - “Costos incrementales ligados a nuevas inversiones”. (numeral 271 del documento).
 - “Plan de inversiones para el periodo 2017-20121 que ascendería a US\$ 163 millones”. (numeral 304 del documento).

Es decir, CORPAC presenta una serie de compromisos de desarrollo, inversión, de imposición de trabajadores (Ceses Colectivos), de mantenimiento, etc.

8. De otro lado, la Empresa está buscando la implementación de una nueva Escala Salarial para los grupos ocupacionales de CORPAC, que si bien está aprobada por Acuerdo de Directorio N° 002-2369-2017 de la Empresa, se encuentra a la espera de la aprobación del Directorio de FONAFE, está siendo utilizada como sustento



para respaldar el pliego de propuestas finales, pues se contaría con los suficientes recursos para optar por la propuesta final presentada por el Sindicato.

Sin embargo, lo que se busca la Empresa con esta nueva Escala Salarial, a la espera de la aprobación de FONAFE, es ordenar "(...) el sueldo básico de todos los colaboradores, de acuerdo a su grupo ocupacional, toda vez que a la fecha, la escala vigente aprobada por FONAFE en el año 2014 se encuentra totalmente distorsionada en virtud a las ejecuciones de laudos arbitrales que han beneficiado únicamente al personal sindicalizado (80% de la población) quienes cuentan a la fecha con sueldos básicos de diferentes montos, los cuales han sido otorgados en función al sindicato donde se encuentran a afiliados, no obstante de pertenecer a la misma categoría ocupacional"⁵.

9. Paralelo a ello, se invoca la libre disponibilidad de los recursos de la Empresa. Sin embargo, en este punto hay que considerar que los recursos de las Empresas del Estado son recursos públicos, y, éstos no pueden destinarse (o utilizarse) libremente sin tener la autorización del Directorio de la Empresa y la correspondiente aprobación del FONAFE.
10. Cabe mencionar que, en los últimos años la Empresa ha otorgado Bonos a título de liberalidad a sus colaboradores que, en el caso de los sindicalizados a SITPRUCOR, han percibido en los siguientes rangos de montos:

AÑO	Bonificación Voluntaria a Título de Liberalidad	
	Mínimo (S/)	Máximo (S/)
2013	4 500,00	8 000,00
2014	5 200,00	10 000,00
2015	4 660,00	11 662,00
2016	5 100,00	10 200,00

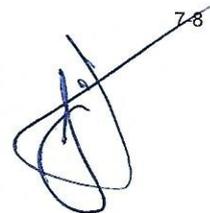
Lo cual muestra que la Empresa siempre ha mantenido el ánimo de preservar la paz laboral. Este año (2017) la Empresa está priorizando el adecuado ordenamiento de los ingresos de todos sus colaboradores.

11. En cuanto al bono por cierre de pliego este no procedería, pues a partir del año 2016, la Autoridad Administrativa de Trabajo ha establecido que es un "(...) concepto no remunerativo otorgado por el empleador y percibido por los trabajadores, cuyo pago se realiza con motivo de haber cumplido el objetivo principal de la negociación colectiva, esto es arribar a un producto negocia"⁶ (lo subrayado es nuestro).
12. Finalmente, con respecto a los incrementos propuestos por concepto de vestuario, escolaridad y vales de alimentos, debemos indicar que los referidos beneficios ya

⁵ Carta MTC/CORPAC S.A. GG-499-2017 de fecha 29 de agosto de 2017. Emitida por CORPAC S.A dirigida a la Directora Ejecutiva de FONAFE.

⁶ Informe N° 012-2016-MTPE/2/14.01 de fecha 1 de febrero de 2016, emitido por la Dirección de Políticas y Normativa del Trabajo. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. http://www2.trabajo.gob.pe/archivos/dgt/opinion/infortec/Informe_N_12-2016.pdf

78



son otorgados en un monto superior al mercado laboral, pues ya perciben por Escolaridad S/ 3 700,00, por vestuario S/ 1 800,00 y vales por alimentos por S/ 100,00.

Considero que la propuesta final del Sindicato elegida por los otros miembros del Tribunal Arbitral, al ser presentada en un proceso de arbitraje laboral, también impactará en los otros cuatro (4) procesos arbitrales iniciados por los otros Sindicatos de la Empresa.

En este contexto, la elección de la propuesta final presentada por el Sindicato, acrecentará las diferencias en los ingresos de los sindicalizados y no sindicalizados colaboradores de la Empresa, y, a su vez, estaría sustituyendo la aprobación de la nueva escala salarial por parte de FONAFE con la resolución del respectivo Laudo Arbitral.

Atendiendo a todo lo expuesto, reitero mi **VOTO EN DISCORDIA**.



JOSÉ ANDRÉS VILLENA PETROSINO
ÁRBITRO
Árbitro de Negociaciones Colectivas N° 187
CAL N° 28260

**ARBITRAJE LABORAL SEGUIDO ENTRE EL SINDICATO DE TRABAJADORES
PROFESIONALES UNIVERSITARIOS DE CORPAC - SITPRUCOR Y LA
CORPORACION PERUANA DE AEROPUERTOS Y AVIACION COMERCIAL S.A. -
CORPAC**

PEDIDO DE ACLARACIÓN

Mediante escrito de 26 de diciembre de 2017, la Corporación Peruana de Aeropuertos y Aviación Comercial S.A. – CORPAC presenta un recurso de aclaración acerca de mi voto en discordia emitido el 18 de diciembre de 2017.

Al respecto, debo indicar que los artículos 52 y 55 del Decreto Legislativo N° 1071, Decreto Legislativo que norma el Arbitraje Ley de Arbitraje, establecen lo siguiente:

“Artículo 52.- Adopción de decisiones

- 1. El tribunal arbitral funciona con la concurrencia de la mayoría de los árbitros. Toda decisión se adoptará por mayoría, salvo que las partes hubiesen dispuesto algo distinto. Si no hubiese mayoría, la decisión será tomada por el presidente.*
 - 2. Los árbitros tienen la obligación de votar en todas las decisiones. Si no lo hacen, se considera que se adhieren a la decisión en mayoría o a la del presidente, según corresponda.*
- (...)

Artículo 55.- Forma del laudo

- 1. Todo laudo deberá constar por escrito y ser firmado por los árbitros, quienes podrán expresar su opinión discrepante,...*

No obstante lo señalado precedentemente, teniendo en cuenta lo solicitado por CORPAC, preciso que mi voto es de MINORÍA al optar por la propuesta presentada por CORPAC, siendo que los otros Árbitros optaron por la propuesta del Sindicato en MAYORÍA, carece de objeto algún sustento adicional.


JOSÉ ANDRÉS VILLENA PETROSINO
ÁRBITRO
Árbitro de Negociaciones Colectivas N° 187
CAL N° 28260

