PROCESO ARBITRAL
ARBITRAJE POTESTATIVO

Negociación Colectiva 2018

Sindicato de Trabajadores Administrativos de Petróleos del Perú S.A.
y
Petróleos del Perú S.A.

LAUDO

TRIBUNAL ARBITRAL
Jorge Orlando ÁGREDA ALIAGA
Alfredo VILLAVICENCIO RÍOS
Germán RAMÍREZ-GASTÓN BALLÓN

20 de agosto de 2018

LAUDO ARBITRAL

El 20 de agosto de 2018, en Lima, se reunieron los miembros del Tribunal Arbitral constituido para solucionar el pliego de reclamos relativo a la Negociación Colectiva 2018, entre el Sindicato de Trabajadores Administrativos de Petróleos del Perú S.A. (en adelante, el SINDICATO) y Petróleos del Perú S.A. (en adelante, PETROPERÚ o la EMPRESA), señores Jorge Orlando Ágreda Aliaga (Presidente), Alfredo Villavicencio Ríos (Árbitro) y Germán Ramírez-Gastón Ballón (Árbitro), a efectos de poder emitir el laudo respectivo.

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

I. ANTECEDENTES

- Por carta de fecha 20 de mayo de 2018, los doctores Alfredo Villavicencio Ríos y Germán Ramírez-Gastón Ballón informan al doctor Jorge Orlando Ágreda Aliaga que lo han sido designado Presidente del Tribunal Arbitral.

- Por carta de fecha 25 de mayo de 2018, el doctor Ágreda aceptó la designación como Presidente del Tribunal Arbitral.

- Por escrito No. 01, presentado con fecha 6 de junio de 2018, el SINDICATO se apersonó al proceso y sustentó su pedido de procedencia de arbitraje potestativo incausado.

- Con fecha 6 de junio de 2018, se llevó a cabo la Audiencia de Instalación del Tribunal Arbitral. En dicha Audiencia, se otorgó a PETROPERÚ un plazo de cinco (5) días hábiles, para que se pronuncie en torno al escrito presentado por el SINDICATO. Finalmente, se dejó constancia de que los plazos del proceso arbitral

se encontraban suspendidos hasta la eventual presentación de propuestas finales.

- Por escrito s/n, presentado con fecha 12 de junio de 2018, el Tribunal Arbitral solicitó —a la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo— la remisión del Expediente No. 364-2017-MTPE/2.14-NC y del Dictamen Económico Laboral.

- Por escrito s/n, presentado con fecha 13 de junio de 2018, PETROPERÚ absolvió el traslado del escrito sobre procedencia de arbitraje potestativo.

- Mediante Resolución No. 1, de fecha 13 de junio de 2018, se tuvo por absuelto el traslado conferido en la Audiencia de Instalación.

- Con fecha 18 de junio de 2018, se llevó a cabo la Audiencia de Informes Orales sobre Procedencia del Arbitraje.

- Mediante Resolución No. 2, de fecha 5 de julio de 2018, en mayoría, se declaró procedente el arbitraje potestativo incausado y se citó a las partes a la Audiencia de Presentación de Propuestas Finales. Asimismo, el doctor Ramírez-Gastón emitió un voto en discordia sobre la procedencia.

- Por escrito s/n, presentado con fecha 13 de julio de 2018, PETROPERÚ solicitó la reprogramación de la Audiencia de Presentación de Propuesta Finales.

- Mediante Resolución No. 3, de fecha 13 de julio de 2018, se otorgó al SINDICATO hasta el lunes 16 de julio al medio día, para que se pronuncie en torno al pedido de reprogramación.

- Por escrito No. 2, presentado con fecha 16 de julio de 2018, el SINDICATO manifestó su conformidad con el pedido de reprogramación.

- Mediante Resolución No. 4, de fecha 16 de julio de 2018, se tuvo por absuelto el traslado conferido mediante Resolución No. 3 por parte del SINDICATO y se reprogramó la Audiencia de Presentación de Propuesta Finales.

- Con fecha 23 de julio de 2018, el SINDICATO presentó el Dictamen Económico-Laboral n.° 062-2018-MTPE/2/14.1.

- Por escrito s/n, presentado con fecha 23 de julio de 2018, el SINDICATO presentó su propuesta final.

- Por escrito No. 03, presentado con fecha 23 de julio de 2018, PETROPERÚ presentó su propuesta final.

- Mediante Acta de Entrega de Propuestas Finales, de fecha 23 de julio de 2018, se dejó constancia del intercambio de las propuestas finales y se otorgó a las partes, hasta el 31 de julio de 2018, para que presenten las observaciones respectivas, debidamente sustentadas. Asimismo, en dicha Audiencia, se levantó la suspensión del presente proceso, dándose inicio al plazo de treinta (30) días calendario establecido por el artículo 55 del Reglamento de la Ley Relaciones Colectivas.

- Mediante Resolución No. 5, de fecha 26 de julio de 2018, se tuvo presente el Dictamen Económico-Laboral n.° 062-2018-MTPE/2/14.1.

- Por escrito s/n, presentado con fecha 31 de julio de 2018, el SINDICATO presentó sus observaciones a la propuesta final de su contraparte.

- Por escrito s/n, presentado con fecha 31 de julio de 2018, PETROPERÚ presentó sus observaciones a la propuesta final de su contraparte.

- Mediante Resolución No. 6, de fecha 31 de julio de 2018, se tuvo presente las observaciones presentadas por las dos partes. Asimismo, se citó a las partes a la Audiencia de Sustentación de Propuestas Finales.

- Con fecha 2 de agosto de 2018, se llevó a cabo la Audiencia de Sustentación de Propuestas Finales. En dicha Audiencia, se otorgó a las partes un plazo de tres (3) días hábiles, para que —de estimarlo conveniente— presenten sus alegatos finales por escrito.

- Por escrito s/n, presentado con fecha 13 de agosto de 2018, PETROPERÚ presentó sus alegatos escritos.

- Mediante Resolución No. 7, de fecha 13 de agosto de 2018, se tuvo presente el escrito de alegatos de PETROPERÚ con conocimiento de la contraparte.

- Mediante Resolución No. 8, de fecha 14 de agosto de 2018, se declaró el cierre de la etapa probatoria.

II. DE LAS PROPUESTAS DE LAS PARTES

1. La propuesta final del SINDICATO contiene los puntos siguientes:

> **1. AUMENTO DE REMUNERACIONES**
> Petróleos de Perú – PETROPERÚ S.A. otorgará a los Trabajadores Administrativos, a partir del 01 de enero 2018, un incremento de remuneraciones de 5% sobre las remuneraciones vigentes al 31 de diciembre de 2017. Este beneficio será abonado en el plazo máximo de tres (03) días hábiles siguientes a la notificación de Laudo Arbitral a las partes.
>
> **2. BONIFICACIÓN POR CIERRE DE PACTO COLECTIVO**
> Petróleos del Perú – PETROPERPÚ S.A. otorgará, por única vez, una Bonificación por Cierre de Pacto de S/ 18,000.00 (Dieciocho mil y 00/100 Soles), al personal administrativo afiliado a EL SINDICATO a la fecha de vigencia del presente laudo arbitral, vale decir al 1 de enero de 2018. Este beneficio será abonado en el plazo máximo de tres (03) días hábiles siguientes a la notificación del Laudo Arbitral a las partes.

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

> • **Cláusula Primera: Ámbito de Aplicación**
>
> El presente Convenio Colectivo de Trabajo es aplicable a todos los trabajadores de la categoría Empleado Técnico Administrativo, representados por el SINDICATO DE TRABAJADORES ADMINSITRATIVOS DE PETROPERÚ S.A., ningún trabajador puede percibir un mismo beneficio o similar más de una vez, independientemente del origen que tenga, ya sea por aplicación de otro Convenio Colectivo o Política de la Empresa.
>
> • **Cláusula Segunda: Incremento de Remuneraciones**
>
> PETROPERÚ propone para el presente año al personal Empleado Técnico Administrativo sujeto a la presente Negociación Colectiva 0% (cero por ciento) de incremento sobre las remuneraciones vigentes al 31 de diciembre 2017.

- **Cláusula Tercera: Bonificación Extraordinaria por Cierre de Pacto**

PETROPERPU otorgará al personal Empelado Técnico Administrativo sujeto a la presente Negociación Colectiva, con vínculo laboral al 01 de enero de 2018, por única vez, una Bonificación Extraordinaria por CIERER DE Pacto ascendente S/ 0.00 (Cero y 00/100 Soles).

- **CLÁSULA Cuarta: Comisión Paritaria de Trabajo**

Conformar una Comisión Paritaria encargada de elaborar una propuesta de Actualización del Programa de Asistencia Médico Familiar – PAMF, la misma que estará conformada por dos (2) Representantes de la Empresa y dos (2) Representantes del STAPP, con una duración de cuatro (4) meses, iniciando su labor simultáneamente con el proceso de Negociación Colectica 2019.

- **Cláusula Quinta: Beneficios del Programa de Asistencia Médico Familiar – PAMF**

Incluir en la Cláusula Quinta del Convenio Colectivo Único de Trabajo del Personal Empleado Técnico Administrativo, lo siguiente:

> "Los trabajadores inscritos en el Programa de Asistencia Médico Familiar PAMF podrán solicitar el Beneficio por Sepelio hasta el tope del monto máximo establecido, con la sola presentación de una copia simple del Certificado de Defunción de su familiar debidamente inscrito en el PAMF con derecho y que hayan superado el periodo de carencia, con cargo a rendir cuenta con las facturas y/o boletas a nombre de PETROPERÚ S.A., detallando los gastos reconocidos por el servicio de sepelio según lo establecido en el Reglamento del PAMF, en el plazo máximo de veinte (20) días calendario contados a partir del desembolso; caso contrario, PETROPERÚ S.A. procederá a descontar el monto total otorgado de las remuneraciones del trabajador."

- **Cláusula Sexta: Vigencia**

Lo establecido en el presente Convenio Colectivo de Trabajo tendrá una vigencia de un (1) años, contado desde el 01 de enero de 2018 hasta el 31 de diciembre de 2018.

Todas aquellas cláusulas permanentes acordadas por Convenio Colectivos anterior que se encuentren aún vigentes, continuarán siendo de obligatorio cumplimiento siempre y cuando no sean modificadas por Convenio Colectivo o Laudo ARBITRAL.

Con la suscripción del presente Convenio Colectivo de Trabajo, se da solucionado en forma total, definitiva e integral, el Pliego de Peticiones 2018 presentado por el SINDICATO DE TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE PETROPERÚ S.A. a la EMPRESA con fecha 30.11.2017, conforme a lo previsto en el Texto único Ordenado de la ley de Relaciones Colectivas de Trabajo aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 011-92-TR.

III. CONSIDERACIONES PREVIAS SOBRE EL PRESENTE PROCESO ARBITRAL[1]

3. La Constitución Política del Perú es la norma suprema que rige el ordenamiento jurídico peruano, posee una fuerza normativa de tal envergadura que sus disposiciones prevalecen sobre cualquier otra de menor jerarquía; y es la norma al amparo de la cual deben interpretarse las leyes y reglamentos a fin de lograr una armonía jurídica.

4. Pues bien, esta norma reconoce que la potestad de administrar justicia la ejerce, principalmente, el Poder Judicial a través de sus órganos jerárquicos, pero, la función jurisdiccional *"consistente en resolver conflictos de intereses de modo definitivo, aplicando el derecho correspondiente"*;[2] también es reconocida al fuero arbitral y al militar. Por ende, ambos tienen la facultad, directamente reconocida por la Constitución, de impartir justicia. Así lo ordena el artículo 139º en los siguientes términos:

> *"**Artículo 139°.-** Son principios y derechos de la función jurisdiccional:*
> *1. La unidad y exclusividad de la función jurisdiccional.*
> *No existe ni puede establecerse jurisdicción alguna independiente, con excepción de la militar y la arbitral (...)."*

[1] Cabe mencionar que este punto No. III es suscrito por los árbitros Villavicencio y Ágreda; sin embargo, el árbitro Ramírez-Gastón no comparte los extremos desarrollados en este considerando, y más bien funda su voto en el principio de igualdad, que será expresado posteriormente.
[2] Bonet, Ángel. Escritos sobre la jurisdicción y su actividad. Zaragoza: Institución Fernando el Católico, 1981, pp. 58-59.

5. Esta disposición ha sido extensamente desarrollada por el Tribunal Constitucional en reiterada jurisprudencia.[3] No obstante, es importante hacer referencia a la sentencia recaída en el expediente No. 06167-2005-HC/TC, en la cual el supremo intérprete de la Constitución reconoce expresamente al arbitraje función jurisdiccional y su competencia para conocer y resolver las causas que le sean sometidas:

> *"7. Sin embargo, **el artículo 139º, inciso 1 de nuestro ordenamiento constitucional consagra la naturaleza excepcional de la jurisdicción arbitral**, lo que determina que, en el actual contexto, el justiciable tenga la facultad de recurrir ante el órgano jurisdiccional del Estado para demandar justicia, pero también ante una jurisdicción privada.*
> *(...)*
>
> *11. Es justamente, la naturaleza propia de la jurisdicción arbitral y las características que la definen, las cuales permiten concluir a este Colegiado que no se trata del ejercicio de un poder sujeto exclusivamente al derecho privado, sino que forma parte esencial del orden público constitucional.*
>
> *La facultad de los árbitros para resolver un conflicto de intereses no se fundamenta en la autonomía de la voluntad de las partes del conflicto, prevista en el artículo 2º inciso 24 literal a de la Constitución, sino que tiene su origen y, en consecuencia, su límite, en el artículo 139º de la propia Constitución.*
>
> *De allí que **el proceso arbitral tiene una doble dimensión pues, aunque es fundamentalmente subjetivo ya que su fin es proteger los intereses de las partes, también tiene una dimensión objetiva, definida por el respeto a la supremacía normativa de la Constitución**, dispuesta por el artículo 51º de la Carta Magna; ambas dimensiones, (subjetiva y objetiva) son interdependientes y es necesario modularlas en la norma legal y/o jurisprudencia (...).*
>
> *Así, la jurisdicción arbitral, (...) se convierte en sede jurisdiccional constitucionalmente consagrada, con plenos derechos de autonomía y obligada a respetar los derechos fundamentales (...).*

6. Una de las facultades que caracteriza a los órganos que ejercen la función jurisdiccional es el "poder-deber" de aplicar el control difuso. Pero, ¿qué es el control difuso? El Tribunal Constitucional responde en la sentencia recaída en el expediente No. 0145-99-AA/TC y señala que es un instrumento que tiene por finalidad reafirmar el principio de supremacía constitucional y el de jerarquía de las normas:

[3] Sentencia recaída en el expediente No. 00142-2011-AA/TC; Sentencia recaída en el expediente No. 05239-2011-AA/TC; Sentencia recaída en el expediente No. 02851-2010-AA/TC, entre otras.

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

7. Además, el mismo órgano recuerda que el control difuso solo podrá ser aplicado por quienes estén investidos de función jurisdiccional; así lo manifiesta en la sentencia recaída en el expediente No. 0007-2001-AI/TC:

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

8. En efecto, si bien el control difuso es un "poder" de los órganos jurisdiccionales, pues están facultados para ejercerlo, también es un "deber" aplicarlo cuando una norma de rango inferior a la Constitución la contravenga y no exista posibilidad de interpretarla conforme a ella.

9. Entonces, es evidente que el control difuso "puede" y "debe" ser aplicado en el fuero arbitral a fin resguardar dos principios constitucionales: Jerarquía normativa y Supremacía constitucional. Ambos se encuentran recogidos en los artículos 51º y 138º de la Constitución en los siguientes términos:

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

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

10. Por otro lado, los derechos fundamentales se encuentran reconocidos en la Constitución, y el derecho a la negociación colectiva no es la excepción; no obstante, su contenido es escueto:

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

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

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

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

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

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

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

12. En esta línea de ideas del Tribunal Constitucional, los convenios de la Organización Internacional del Trabajo – OIT sobre el derecho humano a la negociación colectiva tienen rango constitucional y, por ende, los derechos contenidos en ellos también ostentan la misma prerrogativa. En efecto, las disposiciones de los convenios de la OIT sobre el derecho a la negociación colectiva son normas constitucionales que desarrollan y llenan de contenido al artículo 28º de la Constitución, y por ello forman parte del llamado "bloque de constitucionalidad".

13. A mayor abundamiento, continua el Tribunal Constitucional:

> *"El rango constitucional que detentan trae consigo que dichos tratados están dotados de fuerza activa y pasiva propia de toda fuente de rango constitucional; es decir, (...) su fuerza pasiva trae consigo su aptitud de resistencia frente a normas provenientes de fuentes infraconstitucionales, es decir, ellas no pueden ser modificadas ni contradichas por normas infraconstitucionales (...). En lo que concierne al caso,* ***importa resaltar su fuerza de resistencia frente a las normas de rango legal. Éstas no pueden ser contrarias a los derechos enunciados en los tratados sobre derechos humanos. Si estos derechos detentan rango constitucional, el legislador está vedado de establecer estipulaciones contrarias a los mismos***".[4]

14. En virtud a lo señalado, este Tribunal Arbitral entiende que la Constitución, los convenios de la OIT sobre negociación colectiva, los pronunciamientos del Tribunal Constitucional y de la CEACR son normas constitucionales que desarrollan y llenan de contenido al artículo 28º de la Constitución, por lo que las normas de rango inferior deben interpretarse conforme a todas ellas.

15. En la sentencia recaída en el expediente No. 008-2005-PI/TC, el Tribunal Constitucional opina sobre el derecho a la negociación colectiva de los servidores públicos y los límites establecidos en las normas presupuestales:

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

[4] Nº 0025-2005-PI/TC y 0026-2005-PI/TC

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

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

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

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

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

16. En la sentencia recaída en los expedientes No. 0003-2013-PI/TC, No. 0004-2013-PI/TC y No.0023-2013-PA/TC, el Tribunal Constitucional nuevamente se pronuncia sobre el derecho a la negociación colectiva de los servidores públicos y su relación con las normas presupuestales:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

18. Por otro lado, en la sentencia recaída en el expediente Nº 03561-2009-PA/TC, el Tribunal Constitucional precisa qué convenios de la OIT forman parte del bloque de constitucionalidad a efectos de desarrollar el contenido del derecho a la negociación colectiva:

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

19. Como ya se ha indicado, los convenios de la OIT sobre negociación colectiva forman parte del bloque de constitucionalidad. ¿Cuáles son éstos? El convenio sobre el derecho de sindicación y negociación colectiva, núm. 98 (ratificado por el Perú el 13 de marzo de 1964); el convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, núm. 151 (ratificado por el Perú el 27 de octubre de 1980) y, por jurisprudencia del Tribunal Constitucional, el convenio sobre la negociación colectiva, núm. 154.

20. Estos convenios resaltan que el Estado debe fomentar la negociación libre y voluntaria, tanto en el ámbito público como en el privado de las relaciones laborales; asimismo, son claros al señalar que se pueden negociar tanto condiciones de empleo como de trabajo; además, no limitan ni prohíben en absoluto el contenido remunerativo o económico de la negociación colectiva. Por el contrario, fomentan la amplitud de las materias negociables:

> ***"Convenio sobre el derecho de sindicación y negociación colectiva (núm. 98)***
>
> ***Artículo 4.-*** *Deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para* ***estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria****, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo".*
>
> ***"Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública (núm. 151).***
>
> ***Artículo 7.-*** *Deberán adoptarse, de ser necesario,* ***medidas adecuadas a las condiciones nacionales para estimular y fomentar el pleno desarrollo y utilización de procedimientos de negociación entre las autoridades públicas competentes y las organizaciones de empleados públicos*** *acerca de las condiciones de empleo, o de cualesquiera otros métodos que permitan a los*

representantes de los empleados públicos participar en la determinación de dichas condiciones.

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

"Convenio sobre la negociación colectiva (núm. 154)

Artículo 2.- *A los efectos del presente Convenio,* ***la expresión negociación colectiva comprende todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin*** *de:*
(a) ***fijar las condiciones de trabajo y empleo****, o*
(b) regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, o
(c) regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez.

Artículo 5.-
1. Se deberán adoptar ***medidas adecuadas a las condiciones nacionales para fomentar la negociación colectiva.***
2. Las medidas a que se refiere el párrafo 1 de este artículo deberán tener por objeto que:
(a) la negociación colectiva sea posibilitada a todos los empleadores y a todas las categorías de trabajadores de las ramas de actividad a que se aplique el presente Convenio;
(b) la negociación colectiva sea progresivamente extendida a todas las materias a que se refieren los apartados a), b) y c) del artículo 2 del presente Convenio;
(c) sea fomentado el establecimiento de reglas de procedimiento convenidas entre las organizaciones de los empleadores y las organizaciones de los trabajadores;
(d) la negociación colectiva no resulte obstaculizada por la inexistencia de reglas que rijan su desarrollo o la insuficiencia o el carácter impropio de tales reglas;
(e) los órganos y procedimientos de solución de los conflictos laborales estén concebidos de tal manera que contribuyan a fomentar la negociación colectiva."

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

*"**QUINCUAGÉSIMA OCTAVA.** Los procedimientos de negociación colectiva o arbitraje en materia laboral de entidades y empresas del Estado se desarrollan con sujeción a las normas de derecho respectivas vigentes, debiendo contar con el respectivo dictamen económico financie-ro, a que se hace referencia el artículo 56 del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado mediante Decreto Supremo Nº 010-2003-TR, y que debe tener en cuenta lo establecido por la presente disposición.*

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

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

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

22. Tanto los artículos 66º, 68º, 76º y 78º; como la Quincuagésima Octava Disposición Complementaria de la Ley de Presupuesto del Sector Público para el año fiscal 2013, y el artículo 6º de la Ley de Presupuesto del Sector Público para el año fiscal 2016, Ley Nº 30372 serán analizados a la luz de las normas y pronunciamientos constitucionales que conforman el bloque de constitucionalidad.

23. Como es de amplio conocimiento, en el ámbito de las relaciones laborales coexisten dos intereses en permanente contraposición: el de los trabajadores y el de los empleadores, quienes por la naturaleza de su vínculo se encuentran en un estado natural de conflicto, que muchas veces se agrava cuando las partes no

encuentran una solución en el trato directo; es decir, sin la intervención de un tercero.

24. Por este motivo, y sobre la base de que uno de los fines del Estado es promover la solución pacífica de las controversias laborales, es que la Constitución brinda una serie de mecanismos de solución de conflictos como la conciliación, la mediación y el arbitraje con el propósito de que existan más posibilidades de poner fin a las controversias suscitadas entre los trabajadores y los empleadores, pues el deber de fomento implica una acción estatal, un conjunto de medidas que confirmen el compromiso del Estado de propender a la paz social.

25. Uno de estos mecanismos alternativos es el arbitraje. Tiene naturaleza heterocompositiva, y canaliza los conflictos a través del nombramiento de un tercero, que puede ser un árbitro o un tribunal arbitral, a quienes, voluntariamente, las partes otorgan competencia y facultades para que tome una decisión y ponga fin al conflicto suscitado.

26. El arbitraje es, en efecto, una forma pacífica de solución de conflictos que el Estado debe promover, así también lo señala el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el expediente Nº 008-2005-PI/TC cuando se refiere a la intervención estatal en virtud del inciso 2 del artículo 28º de la Constitución Política:

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

27. Agrega el mismo órgano constitucional que el fomento de mecanismos de resolución de conflictos, como el arbitraje, halla su razón de ser en las siguientes consideraciones: "*asegurar que el desacuerdo entre los agentes negociadores no se prolongue indefinidamente en el tiempo, de modo que se consolide la paz laboral y el normal desarrollo de la actividad económica; y otorgar satisfacción mancomunada por la vía pacífica, a las pretensiones de las partes contendientes en el conflicto laboral*"[5].

[5] expediente N° 008-2005-PI/TC

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

29. En la actualidad, la solución a los conflictos laborales mediante el arbitraje está regulada en la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo y su Reglamento cuando se trata de trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada; y en el Reglamento General de la Ley del Servicio Civil cuando se trate de servidores públicos; en ambos casos rige de forma supletoria el Decreto Legislativo Nº 1071, que norma el Arbitraje.

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

31. Anteriormente se ha señalado que el artículo 6º de la Ley Nº 30372 prohíbe los incrementos remunerativos por negociación colectiva para los servidores públicos; y que incluso este mandato alcanza al fuero arbitral. Esta interpretación colisiona directamente con el derecho fundamental a la negociación colectiva, el cual incluye, necesariamente, la posibilidad de negociar materias de naturaleza económica. Incluso si se interpretase que este impedimento legal alcanza, solamente, a la capacidad propositiva de las instituciones públicas, el derecho en juego se vería restringido.

32. En cuanto al sometimiento de la controversia por la vía arbitral, la norma ordena que los arbitrajes se sujetan a la limitación establecida; en otros términos, los laudos arbitrales estarían impedidos de resolver concediendo a la organización sindical incrementos remunerativos en virtud de las normas presupuestales. ¿Podría ensayarse alguna interpretación distinta a la indicada? La respuesta es negativa. Sin embargo, admitir una restricción legal de este tipo que sea vinculante a los árbitros y tribunales arbitrales es equivalente a impedir a los órganos jurisdiccionales que cumplan con su deber de impartir justicia. Someter al fuero arbitral a las restricciones contenidas en las normas presupuestales implica despojar al arbitraje de su deber de defender la supremacía constitucional y de su facultad de aplicar el control difuso cuando exista incompatibilidad entre la Constitución y una norma de inferior jerarquía, como es el caso. Contemplar tal posibilidad atenta contra los principios y derechos de la función jurisdiccional.

33. Por su parte, las prohibiciones dadas por el artículo 6º de la Ley Nº 30372 no se limitan a la negociación de algún concepto económico indispensable o particular que, por el contexto, deban suprimirse temporalmente sino que alude a remuneraciones, bonificaciones, dietas, asignaciones, retribuciones, estímulos, incentivos y beneficios de toda índole, cualquiera sea su forma, modalidad, periodicidad, mecanismo y fuente de financiamiento. En resumen, todo incremento económico. Y no lo indispensable, como lo plantea la OIT.

34. Se suma a ello la ausencia de garantías que hayan sido destinadas a proteger el nivel de vida de los trabajadores. El Estado peruano no ha emitido ninguna disposición relativa a garantizar el costo de vida de quienes se ven imposibilitados de negociar en virtud de las normas presupuestales. Por el contrario, los ha despojado de toda protección que podía haber tenido.

35. Por todo lo señalado, en el Perú no se cumple con los requisitos que podrían hacer permisible una limitación al derecho a la negociación colectiva de los trabajadores del empleo público. En tal sentido, las limitaciones establecidas en el artículo 6º de la Ley Nº 30372 al referido derecho son inconstitucionales: contrarias a las normas y principios contenidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales de derechos humanos; así como a los pronunciamientos del Tribunal Constitucional y el de los órganos de control de la OIT; en suma, contrarios al bloque de constitucionalidad.

36. En tal sentido, se rechazan las restricciones contempladas en el artículo 6º de la Ley Nº 30372, Ley de presupuesto del sector público para el año fiscal 2016. Queda claro que ambos dispositivos legales afectan el contenido esencial del derecho a la negociación colectiva y el deber del Estado de fomentar la solución pacífica de los conflictos laborales.

37. En virtud al precedente vinculante establecido por el Tribunal Constitucional mediante sentencia recaída en el expediente Nº 00142-2011-AA/TC, la Ley Nº 30372 cumplen el triple requisito para que el Tribunal Arbitral ejerza su facultad de control difuso e inaplique las normas:

    a) Norma aplicable al caso y de la cual dependa la validez del laudo arbitral. El artículo 6º de la Ley Nº 30372 es una disposición aplicable al caso en concreto, pues regula las prohibiciones de los incrementos remunerativos mediante arbitraje a los servidores públicos. Además, de ser aplicados se pondría en juego la validez del laudo al emitir el pronunciamiento sobre la base de normas que son manifiestamente inconstitucionales.

b) Norma de la cual no sea posible obtener una interpretación conforme a la Constitución. La redacción del artículo 6º de la Ley Nº 30372 es clara al prohibir los incrementos remunerativos, incluso por laudo arbitral, para los servidores públicos. Por ello, no es posible ensayar una interpretación a la luz del bloque de constitucionalidad.

c) Verificación de la existencia de un perjuicio claro y directo respecto al derecho de alguna de las partes. Es más que evidente el perjuicio que se ocasiona a SINDICATO de aplicar el artículo 6º de la Ley Nº 30372, pues estas limitaciones presupuestales prohíben con carácter permanente otorgarles incrementos salariales; en otros términos, atentan directamente contra su derecho fundamental a la negociación colectiva.

38. Por tanto, se procede a inaplicar el artículo 6º de la Ley Nº 30372, Ley de presupuesto del sector público para el año fiscal 2016, por contravenir el derecho a la negociación colectiva de SINDICATO y sus representados.

39. Por su parte, y respecto a la quincuagésima octava Disposición Complementaria de la Ley N° 29951, Ley de presupuesto del sector público para el año fiscal 2013, debe tenerse en consideración exactamente lo antes desarrollado. En virtud a lo expuesto en estos puntos, se inaplica también la referida disposición por contravenir el derecho a la negociación colectiva.

IV. DE LAS OBSERVACIONES HECHAS POR LAS PARTES

40. De las observaciones hechas por PETROPERÚ

40.1. En este extremo, PETROPERÚ señala que de conformidad con la Ley No. 30693, la Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2018, debe sujetarse a los lineamientos técnicos y financieros y limitaciones que establezca FONAFE, y que, por ende, para evitar incurrir en responsabilidad, sus funcionarios no pueden hacer oferta económica alguna.

40.2. Respecto de la propuesta final del SINDICATO, señala que éste supondría un costo de S/ 33'559,020.00, por lo que se tendría que solicitar al directorio la ampliación del presupuesto operativo de la empresa, y que ello supondría un incremento de 6.06% del presupuesto de remuneraciones y beneficios, una reducción del 5,02% de la utilidad neta proyectada.

40.3. Los beneficios solicitados por el SINDICATO se alejarían de los acuerdos previos y del incremento otorgado a la coalición sindical que agrupa a otros trabajadores de PETROPERÚ.

40.4. La propuesta de incremento salarial propuesta por el SINDICATO supera en 3.64% a la inflación del año 2017, que cerró en 1.36%, por lo que dicha propuesta sería extrema.

41. De las observaciones hechas por el SINDICATO

41.1. El SINDICATO sostiene que PETROPERÚ incumple con su obligación de negociar de buena fe, ya que presenta una propuesta final que no contiene contenido económico alguno.

41.2. El 24 de julio de 2018, PETROPERÚ suscribió un convenio colectivo con la denominada COALICIÓN NACIONAL DE SINDICATOS DE PETROPERÚ S.A., en donde se pactó un incremento de 3.5% sobre la remuneración básica y una bonificación extraordinaria por cierre de pliego por el monto de S/ 16,000.00.

41.3. Finalmente, sostiene que presupuestariamente PETROPERÚ se encuentra en la posibilidad de atender la propuesta final presentada por el SINDICATO.

V. DEL DICTAMEN ECONÓMICO FINANCIERO Y LA SITUACIÓN DE PETROPERÚ

42. En este extremo del laudo corresponde pronunciarnos sobre lo señalado en el Dictamen Económico Laboral No. 062-2018-MTPE/2/14.1, que obra en autos y cuyo conocimiento es compartido por ambas partes.

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

- La Entidad ha obtenido un resultado en el año 2017 de S/ 665'282,489.00, superior en un 274.83% a aquel obtenido en el año 2016.
- El total de ingresos del año 2017 ascendió a S/ 13,223'235,104.00, que supuso un incremento de 15.56% respecto del ejercicio anterior.

- Los gastos de operación del año 2017 ascendieron a S/ 1,053'655,871.00, lo que implicó un incremento en 1.30% respecto de 2016.
- El costo laboral anual proyectado del total de trabajadores de PETROPERÚ para el período de vigencia ascendería a S/ 508'273,545, de los cuales el SINDICATO participaría con un 53.02%.

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

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

45. De conformidad con lo que establece el artículo 65 del TUO de la LRCT, el Tribunal Arbitral debe recoger en su integridad la propuesta final de una de las partes, sin poder establecer una solución distinta ni combinar los planteamientos de una y otra. No obstante, por su naturaleza de fallo de equidad, puede atenuar las posiciones extremas de la propuesta elegida.

46. Tomando en consideración lo antes expuesto, este Tribunal Arbitral ha procedido a analizar y compulsar las propuestas finales presentadas por las partes, así como sus observaciones, informes orales, exposiciones, medios probatorios y, en especial, el Dictamen Económico Laboral No. 062-2018-MTPE/2/14.1, lo que le ha permitido arribar a una decisión. De este modo, este Colegiado estima pertinente señalar los fundamentos que ha adoptado para la adopción de la propuesta final, así como las atenuaciones correspondientes, ya que considera que existen extremos que no pueden ser atendidos.

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

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

49. Adicionalmente, es necesario tener en cuenta que el propio PETROPERÚ ha suscrito un acuerdo con la COALICIÓN NACIONAL DE SINDICATOS DE PETROPERÚ S.A., en donde se ha acordado un incremento de 3.5% sobre la remuneración mensual y un bono por cierre de pliego de S/ 16,000.00.

50. Siendo ello así, este Tribunal de modo unánime considera que, dado que las negociaciones colectivas seguidas entre el SINDICATO y la COALICIÓN se han dado en paralelo, y que generalmente se arriba a resultados similares en ambas, correspondería aplicar el principio de igualdad, aunque sin dejar de lado las características propias de ambas negociaciones. En tal sentido, se debería laudar en un sentido que guarde coherencia con la historia negocial y con el convenio que se ha suscrito recientemente con la otra organización sindical.

51. De este modo, el Tribunal ha decidido optar por la propuesta final del SINDICATO, aunque con las atenuaciones correspondientes, de conformidad con las siguientes consideraciones.

52. En primer término, tenemos la Cláusula 1, sobre el incremento de remuneraciones, que señala lo siguiente:

> **1. AUMENTO DE REMUNERACIONES**
> Petróleos de Perú – PETROPERÚ S.A. otorgará a los Trabajadores Administrativos, a partir del 01 de enero 2018, un incremento de remuneraciones de 5% sobre las remuneraciones vigentes al 31 de diciembre de 2017. Este beneficio será abonado en el plazo máximo de tres (3) días hábiles siguientes a la notificación de Laudo Arbitral a las partes.

Tal como lo hemos señalado previamente, este Tribunal considera que es adecuado otorgar un incremento de remuneraciones, pero que sea coherente con la historia negocial, y que también permita mantener un criterio de equidad al interior de la empresa, y no se generen distorsiones en las escalas remunerativas correspondientes.

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

> ***1. AUMENTO DE REMUNERACIONES***
> *Petróleos de Perú – PETROPERÚ S.A. otorgará a los Trabajadores Administrativos, a partir del 01 de enero 2018, un incremento de remuneraciones de 3.5% sobre las remuneraciones vigentes al 31 de diciembre de 2017. Este beneficio será abonado en el plazo máximo de*

tres (3) días hábiles siguientes a la notificación del Laudo Arbitral en su integridad a las partes.

53. En lo referido a la cláusula segunda, la propuesta final señala lo siguiente:

> **2. BONIFICACIÓN POR CIERRE DE PACTO COLECTIVO**
> Petróleos del Perú – PETROPERPÚ S.A. otorgará, por única vez, una Bonificación por Cierre de Pacto de S/ 18,000.00 (Dieciocho mil y 00/100 Soles), al personal administrativo afiliado a EL SINDICATO a la fecha de vigencia del presente laudo arbitral, vale decir al 1 de enero de 2018. Este beneficio será abonado en el plazo máximo de tres (03) días hábiles siguientes a la notificación del Laudo Arbitral a las partes.

En este extremo, el Tribunal considera que un bono por cierre de S/ 18,000.00 por cada trabajador afiliado es un extremo que debe atenuarse.

Tomando en consideración la situación económica de PETROPERÚ y el nivel remunerativo de los trabajadores afiliados, así como que la empresa ha suscrito un convenio colectivo con la COALICIÓN, pero en trato directo, de S/ 16,000.00, este Tribunal considera que se debe otorgar un bono por cierre de pliego que sea por lo menos similar al acordado con la otra organización sindical, y considerando que el pliego se resuelve a través de un laudo arbitral y no en trato directo, con las implicancias de tiempo y económicas que ello supone.

Considerando, además, que el SINDICATO afilia a más de 1,100 trabajadores, cada S/ 500.00 supondría un desembolso de S/ 550,000.00, que no es una suma menor.

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

> ***2. BONIFICACIÓN POR CIERRE DE PACTO COLECTIVO***
> *Petróleos del Perú – PETROPERPÚ S.A. otorgará, por única vez, una Bonificación por Cierre de Pacto de S/ 16,500.00 (Dieciséis mil quinientos con 00/100 Soles), al personal administrativo afiliado a EL SINDICATO a la fecha de vigencia del presente laudo arbitral, vale decir al 1 de enero de 2018. Este beneficio será abonado en el plazo máximo de tres (3) días hábiles siguientes a la notificación del Laudo Arbitral en su integridad a las partes.*

En consecuencia, **SE RESUELVE:**

PRIMERO:
ACOGER la propuesta final del SINDICATO, con las atenuaciones correspondientes, de la manera siguiente:

> ***1. AUMENTO DE REMUNERACIONES***
> *Petróleos de Perú – PETROPERÚ S.A. otorgará a los Trabajadores Administrativos, a partir del 01 de enero 2018, un incremento de remuneraciones de 3.5% sobre las remuneraciones vigentes al 31 de diciembre de 2017. Este beneficio será abonado en el plazo máximo de tres (3) días hábiles siguientes a la notificación del Laudo Arbitral en su integridad a las partes.*
>
> ***2. BONIFICACIÓN POR CIERRE DE PACTO COLECTIVO***
> *Petróleos del Perú – PETROPERPÚ S.A. otorgará, por única vez, una Bonificación por Cierre de Pacto de S/ 16,500.00 (Dieciséis mil quinientos con 00/100 Soles), al personal administrativo afiliado a EL SINDICATO a la fecha de vigencia del presente laudo arbitral, vale decir al 1 de enero de 2018. Este beneficio será abonado en el plazo máximo de tres (3) días hábiles siguientes a la notificación del Laudo Arbitral en su integridad a las partes.*

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

Jorge Orlando Ágreda Aliaga
Presidente del Tribunal Arbitral

Alfredo Villavicencio Ríos
Árbitro

Germán Ramírez-Gastón Ballón
Árbitro

Rita Sabroso Minaya
Secretaria Arbitral

VOTO SINGULAR QUE SUSCRIBE EL ARBITRO JOSE LUIS GERMAN RAMIREZ GASTON

El árbitro que suscribe el presente voto manifiesta su adhesión con la parte resolutiva del laudo para otorgar un incremento de remuneraciones de 3.5% sobre el haber básico, y una bonificación por cierre de pliego por un monto de S/.16,500.00, **pero únicamente bajo el fundamento y aplicación del principio de igualdad de oportunidades sin discriminación consagrado en el inciso 1) del artículo 26 de la Constitución** al estar fehacientemente acreditado en autos, que PETROPERU S.A. ha suscrito el 24 de julio de 2018, en conciliación directa con los trabajadores y ante la Autoridad Administrativa de Trabajo un convenio colectivo con la Coalición Nacional Sindical de Sindicatos de Petroperú, mediante el cual pactó otorgar un incremento de 3.5% sobre los haberes básicos y un bono por cierre de S/.16,000.00 bajo los lineamientos que en dicho convenio se precisan.

Siendo ello así, dejo constancia que mi voto en este caso excepcional difiere de los fundamentos sostenidos en otros procesos arbitrales en los cuales he manifestado mi discrepancia y no adhesión con los fundamentos que se apartan de la "Vacatio Sententiae" decretada por el supremo intérprete de la constitución a través de las Sentencias del Tribunal Constitucional recaídas en los expedientes 003-2013-PI/TC; 004-2013-PI/TC y 0023-2013-PI/TC de fecha 03 de septiembre de 2015 relativos al caso de la Ley de Presupuesto Público así como del mismo criterio interpretativo expuesto en los expedientes 0025-2013 PI/TC; 0003-2014-PI/TC; 0008-2014-PI/TC y 0017-2014-PI/TC de fecha 26 de abril de 2016 sobre la Ley de SERVIR, por no respetar el control concentrado que dicho Tribunal Constitucional ya ha ejercido procediendo a re examinar, re interpretar y disentir de dichas Sentencias que tienen el carácter de cosa juzgada constitucional, no pudiendo por tanto ser objeto de un nuevo control difuso, en estricta observancia de lo establecido en el numeral VI del Título Preliminar del Código Procesal Constitucional el cual dispone:

> *"Artículo VI.- Control Difuso e Interpretación Constitucional*
> *Cuando exista* ***incompatibilidad entre una norma constitucional y otra de inferior jerarquía, el Juez debe preferir la primera****, siempre que ello sea relevante para resolver la controversia y no sea posible obtener una interpretación conforme a la Constitución.*
> *Los* ***Jueces no pueden dejar de aplicar una norma cuya constitucionalidad haya sido confirmada en un proceso de inconstitucionalidad*** *o en un proceso de acción popular.*
> ***Los Jueces interpretan y aplican las leyes o toda norma con rango de ley y los reglamentos según los preceptos y principios constitucionales, conforme a la interpretación de los mismos que resulte de las resoluciones dictadas por el Tribunal Constitucional".***
>
> (El énfasis es añadido).

De esta manera, si bien la consagración constitucional del arbitraje como sede jurisdiccional, implica reconocer, de un lado el ejercicio del control difuso de constitucionalidad; de otro lado al mismo tiempo, establece la obligación y el deber de reconocer y respetar el ejercicio del control concentrado efectuado por el máximo intérprete de la Constitución y con las mismas garantías y limitaciones previstas para su ejercicio en sede judicial.

Asimismo dejo constancia que en otros procesos arbitrales he fundamentado mi posición señalando que **la sentencia exhortativa dictada por el Tribunal Constitucional sobre la inconstitucionalidad de la Ley de Presupuesto se encuentra sometida al cumplimiento de dos condiciones suspensivas: la dación de una nueva norma legal por el Congreso de la República sobre la negociación colectiva en el sector público, y el establecimiento de un procedimiento de aprobación parlamentaria sobre los acuerdos de carácter económico que se adopten en dichas negociaciones, por lo que en tanto no se cumpla con regular dichas condiciones, no es posible decretar la invalidez de las normas observadas bajo la hipótesis de un nuevo control difuso o de una supuesta caducidad, en razón de que previamente se requiere que las normas observadas sean sustituidas.**

A mayor abundamiento, he señalado que el propio Congreso de la República, al dictar la Ley de Presupuesto para el año 2018, ha mantenido los mismos criterios de prohibición para el otorgamiento de beneficios de carácter económico, hecho que pone de manifiesto una expresa determinación para mantener su aplicación, lo que lejos de demostrar la finalización de la "*vacatio sententiae*", evidencia y respalda la tesis de la continuidad del periodo de suspensión, en tanto no se cumpla con la dación de una nueva norma con el agregado de que cualquier concesión de carácter económico requiere necesariamente de un procedimiento de aprobación final parlamentaria conforme a lo expuesto en el Fundamento No.192 de la sentencia exhortativa pronunciada por el Tribunal Constitucional.

Sin embargo, en este caso excepcional , en virtud del principio de derecho de igualdad de oportunidades sin discriminación, que importa la igualdad ante la ley así como la igualdad de trato, me inclino por la aplicación del principio en su segundo contenido (igualdad de trato) por los fundamentos que expongo a continuación:

El principio de igualdad de oportunidades entre las personas se manifiesta en dos planos: La igualdad ante la ley y la igualdad de trato, en este caso aplicable al ámbito de las relaciones laborales.

Al respecto debe tenerse en cuenta que el enunciado contenido en el inciso 1) del artículo 26 de la Constitución, halla fundamento en las declaraciones y tratados sobre derechos humanos, en el convenio 111 de la OIT (ratificado por el Perú el 01 de febrero de 1960) "Convenio relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación", **debiendo por tanto observarse que la igualdad de trato obliga a que la conducta, ya sea del estado o de particulares, en relación a las actividades laborales no genere una diferenciación no razonable y, por ende, arbitraria.**

Consecuentemente, en el ámbito de la relación laboral, la igualdad de trato no se sustenta como la Igualdad ante la ley, sino dentro de una relación entre dos sujetos- el empleador y el trabajador- el primero de los cuales está dotado de un poder de dirección respecto de cuyo ejercicio dicho principio debe operar como un límite de control, para evitar diferenciaciones de trato arbitrarias. **Por lo tanto, considero que las decisiones o medidas que tengan un alcance colectivo o general (de manera análoga a lo que sucede con la ley) deben ser iguales para todos los trabajadores.**

En virtud de estos fundamentos considero que no se puede - en este caso especial- dispensar un trato distinto a sola una de las organizaciones sindicales ya ello importaría un trato diferenciado, razón por la cual fundamento mi voto en la aplicación del principio de igual de oportunidades sin discriminación acogiendo el otorgamiento de un incremento de 3.5%

sobre los haberes básicos destacando que mi voto se sustenta de manera singular en los fundamentos expuestos, pero de modo especial en virtud de estar debidamente acreditado en autos los beneficios concedidos por el mismo empleador a otros trabajadores de la misma entidad dentro del ámbito de la negociación colectiva y bajo los lineamientos que fueron pactados en el convenio suscrito el 24 de julio de 2018 con la Coalición Nacional de Sindicatos de Petroperú S.A.

Con respecto al extremo de la bonificación por cierre de pliego debo señalar que también en otros procesos arbitrales me he pronunciado en contra de dicho beneficio, por considerar que el mismo debe ser acordado en trato directo, a manera de incentivo por alcanzar una solución directa entre las partes pero no a través de una decisión de terceros. Sin embargo, al existir también la evidencia del otorgamiento de dicho beneficio a la Coalición Nacional de Sindicatos de Petroperú S.A., bajo el mismo principio de igualdad de trato, considero que es apropiado y coincido con los co-árbitros integrantes de este Tribunal en otorgar el monto de S/.16,500.00 para cada trabajador en las mismas condiciones señaladas, por corresponder a un criterio de equidad coherente con la historia negocial, similar al acordado con la otra organización sindical.

En consecuencia, dejo constancia que mi voto singular, se adhiere a la parte resolutiva del laudo, acogiendo la propuesta final del sindicato con las atenuaciones correspondientes, por los fundamentos expuestos.

Lima, 20 de agosto de 2018

José Luis Germán Ramírez Gastón Ballón
Árbitro