

Arbitraje Laboral seguido entre el Sindicato de Trabajadores de la Superintendencia Nacional de Bienes Estatales
y la Superintendencia Nacional de Bienes Estatales
Expediente N° 042-2017-MTPE/1/20.21

ARBITRAJE SEGUIDO ENTRE:

SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE BIENES ESTATALES

Y

**SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE
BIENES ESTATALES**

LAUDO ARBITRAL

**Negociación Colectiva correspondiente al periodo 2018
Expediente Administrativo N° 0042-2017-MTPE/1/20.21**

**TRIBUNAL ARBITRAL
Jorge Luis Acevedo Mercado
Javier Neves Mujica
Fernando Elías Mantero**

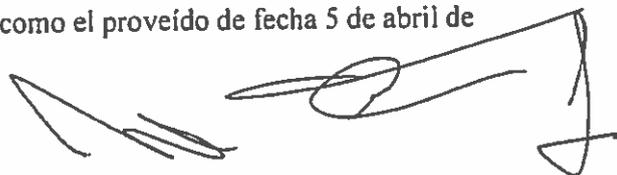
**SECRETARIO ARBITRAL
Franklin Altamirano Segundo**

LAUDO ARBITRAL EN MAYORÍA

En Lima, el 25 de julio del 2017, se reunieron los miembros del Tribunal Arbitral constituido para dar solución a la negociación colectiva del período 2018 entre la **Superintendencia Nacional de Bienes Estatales**, en adelante **LA ENTIDAD** y el **Sindicato de Trabajadores de la Superintendencia Nacional de Bienes Estatales**, en adelante **EL SINDICATO**, tramitada bajo el Expediente Administrativo N° 042-2017-MTPE/1/20.21; bajo la presidencia del doctor Jorge Luis Acevedo Mercado y la presencia de sus miembros, los doctores Javier Neves Mujica y Fernando Elías Mantero, con el objeto de emitir el correspondiente laudo arbitral en mayoría:

I. DESARROLLO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

1. El 09 de diciembre del 2016, **EL SINDICATO** solicitó a la Autoridad Nacional del Servicio Civil tener en consideración que mediante carta de fecha 15 de noviembre de 2016 **EL SINDICATO** puso a conocimiento de **LA ENTIDAD** su Pliego de Reclamos 2018.
2. El 08 de febrero del 2017, **EL SINDICATO** puso a conocimiento de la Autoridad Nacional del Servicio Civil que el 31 de enero de 2017 se emitió el Acta de Instalación de la Comisión Negociadora del pliego de peticiones 2018.
3. Durante la etapa previa al arbitraje, las partes arribaron a acuerdos parciales los días 31 de enero de 2017, 7 de febrero de 2017 y 14 de febrero de 2017.
4. A través de la carta de fecha 23 de febrero de 2017 **EL SINDICATO** comunicó a la Autoridad Nacional del Servicio Civil la culminación de la etapa de trato directo sin que las partes hayan llegado a un acuerdo total. Por ello, solicitó el inicio de un procedimiento de conciliación al amparo de lo establecido en el artículo 72° del Reglamento General de la Ley N° 30057 aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.
5. Mediante Cédula de Notificación N° 033034 de fecha 18 de abril de 2017 se puso a conocimiento de las partes la emisión del Dictamen Económico Laboral N° 038-2017-MTPE/2/14.1 para lo cual fueron convocadas para recabar el precitado dictamen. Se hace notar que tal pronunciamiento obra en el expediente y fue tenido en consideración al momento de tomar una decisión.
6. A través de la providencia de fecha 19 de abril de 2017 la Sub Dirección de Negociaciones Colectivas del Ministerio de Trabajo resolvió acumular el escrito con registro N° 39339-2017 con sus anexos, así como el proveído de fecha 5 de abril de



Arbitraje Laboral seguido entre el Sindicato de Trabajadores de la Superintendencia Nacional de Bienes Estatales
y la Superintendencia Nacional de Bienes Estatales
Expediente N° 042-2017-MTPE/1/20.21

2017 al escrito con registro N° 042-2017 conjuntamente con sus actuados. El sustento de tal proceder se encuentra en que los referidos escritos contienen el mismo pliego petitorio presentado, así como está ligado al mismo periodo de vigencia, es decir desde el 1 de enero de 2018 al 31 de diciembre de 2018.

7. El 20 de abril de 2017 las partes fueron citadas a la Reunión de Conciliación en las instalaciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo oportunidad en la cual únicamente asistió **EL SINDICATO** y no **LA ENTIDAD**.
8. En dicha oportunidad, **EL SINDICATO** manifestó su deseo de no continuar con las reuniones de conciliación, dando por concluida la etapa de conciliación ante la Autoridad Administrativa de Trabajo.
9. Mediante carta de fecha 21 de abril de 2017 **EL SINDICATO** comunicó a **LA ENTIDAD** la decisión de iniciar un arbitraje potestativo para poner fin a la negociación colectiva correspondiente. En la referida misiva se designó al doctor Javier Neves Mujica como árbitro.
10. Mediante carta de fecha 2 de mayo de 2017 **LA ENTIDAD** comunicó al **SINDICATO** la designación del doctor Fernando Elías Mantero como árbitro.
11. Luego de que ambos árbitros designaran como Presidente al doctor Jorge Luis Acevedo Mercado, y previa aceptación de tal encargo, mediante comunicación de fecha 12 de junio de 2017 se citó a las partes a la Audiencia de Instalación del proceso arbitral para el 21 de junio de 2017 a las 09:00 a.m.

II. DESARROLLO DEL ARBITRAJE

12. El 20 de junio de 2017 **LA ENTIDAD** presentó al Tribunal Arbitral una cuestión previa sobre la procedencia del arbitraje potestativo incausado. De acuerdo a lo expuesto en el escrito, **EL SINDICATO** no se encuentra facultado a solicitar el inicio del arbitraje potestativo incausado.
13. El 21 de junio de 2017 se llevó a cabo la Audiencia de Instalación del Tribunal Arbitral con la presencia de los representantes de las partes. En dicho documento se señaló que el pronunciamiento sobre la procedencia del arbitraje sería notificado a las partes el 6 de julio de 2017.
14. Con fecha 5 de julio de 2017, el Tribunal Arbitral en Mayoría emitió la Resolución N° 1 que declaró la procedencia del Arbitraje Potestativo Incausado entre el Sindicato de Trabajadores de la Superintendencia Nacional de Bienes Estatales, en



Arbitraje Laboral seguido entre el Sindicato de Trabajadores de la Superintendencia Nacional de Bienes Estatales
y la Superintendencia Nacional de Bienes Estatales
Expediente N° 042-2017-MTPE/1/20.21

adelante **EL SINDICATO** y la empleadora, la Superintendencia Nacional de Bienes Estatales, en adelante **LA ENTIDAD** el cual fue notificado a las partes con fecha 06 de julio de 2017.

15. En el mismo pronunciamiento se le otorgó el plazo de 5 días hábiles a las partes con la finalidad de que presenten sus propuestas finales.
16. **EL SINDICATO** presentó su propuesta final el 11 de julio de 2017. Por su parte, **LA ENTIDAD** presentó su propuesta final el 12 de julio de 2017.
17. Cada una de las partes tomó conocimiento de las propuestas finales de su respectiva contraparte y tuvo la oportunidad de presentar las observaciones correspondientes.
18. El 25 de julio de 2017 las partes sustentaron oralmente sus posturas antes los miembros del Tribunal Arbitral. De igual manera, absolvieron las consultas formuladas por los miembros del Tribunal Arbitral. Por ello, y considerando lo actuado, corresponde emitir el presente laudo.

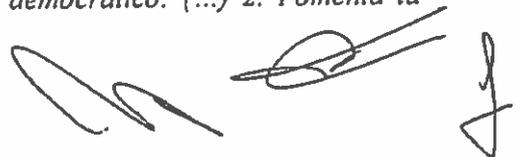
III. EL ARBITRAJE COMO MEDIO DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS:

19. En el ejercicio del derecho a la negociación colectiva resulta plenamente válido que los sujetos involucrados en un conflicto sobre materia laboral busquen un medio para solucionar sus diferencias, ya sea de manera directa o a través de un tercero.
20. Uno de estos medios de solución de controversias es el arbitraje, el cual constituye una forma heterónoma de resolución de conflictos de intereses, a través del cual los sujetos involucrados deciden someter su discusión a la decisión de un tercero. Al respecto, el Supremo Intérprete de la Constitución ha señalado en la Sentencia recaída en el Expediente N° 008-2005-AI/TC que:

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

21. En materia laboral el sustento normativo de dicha opción se encuentra en el siguiente dispositivo constitucional:

“Artículo 28° 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”.

22. Al respecto, consideramos relevante señalar que existen dos tipos de conflictos que pueden ser materia de arbitraje: los conflictos de derechos y los conflictos de interés. Sobre el particular, el Comité de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones señala:

“Generalmente se realiza una distinción entre dos tipos de conflictos: por una parte los conflictos de derechos (a veces también llamadas quejas) relativos a la aplicación o la interpretación de un convenio colectivo, y por otra parte, los conflictos de intereses relativos a la determinación de un convenio colectivo o a la modificación a través de la negociación colectiva de los salarios y otras condiciones de trabajo normativas y económicas previstas en un convenio colectivo existente.”¹

23. Similar opinión es compartida por Wilfredo Sanguinetti Raymond quien al analizar la naturaleza jurídica o económica del conflicto señala que:

“(…) los conflictos jurídicos son aquellos que versan sobre la aplicación o interpretación conforme a Derecho de las normas laborales y convenios colectivos vigentes. En cambio, los económicos carecen de toda base jurídica, ya que tienen su origen en la pretensión de una de las partes –normalmente la social– de obtener un beneficio del que carece o conseguir la mejora de uno existente.”²

24. A criterio de Sanguinetti Raymond la consecuencia inmediata de la diferencia de naturaleza detectada entre ambos tipos de conflicto es la siguiente: *“Mientras los jurídicos pueden ser resueltos judicialmente a falta de acuerdo al tener su fundamento en el Derecho positivo, para los económicos el único cauce de pacificación está representado por el acuerdo entre partes. (...)”³*

25. En definitiva, y coincidiendo con autorizada doctrina sobre la materia, podemos señalar que en materia de negociación colectiva nos encontramos ante un conflicto

¹ OFICINA INTERNACIONAL DE TRABAJO, *Libertad Sindical y Negociación Colectiva*. 1994. Párrafo 255.

² SANGUINETTI RAYMOND Wilfredo, La mediación en los conflictos colectivos de trabajo. En: <http://wilfredosanguinetti.files.wordpress.com/2010/02/mediacion-conflictos-colectivos-uclmwsanguinetti.pdf>

³ Ídem.

colectivo laboral económico en el cual el objetivo es crear normas (en sentido amplio) que compongan los intereses enfrentados. ⁴

26. En ese sentido, el referido conflicto colectivo, al ostentar una naturaleza eminentemente económica, corresponde ser resuelto conforme a las reglas que le son propias.

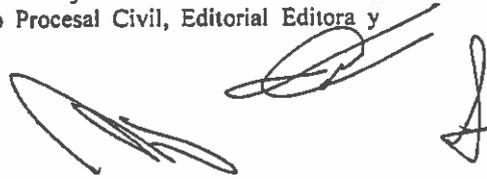
IV. EN EL ARBITRAJE LABORAL ECONÓMICO NO ES VIABLE EJERCER CONTROL DIFUSO

27. Es importante señalar que en un arbitraje laboral de naturaleza económica los árbitros no ejercen potestades jurisdiccionales ni poseen los atributos y prerrogativas del Poder Judicial, dado que en los conflictos económicos estamos frente a una ausencia de jurisdicción.
28. Un elemento central para esta conclusión es el análisis de los elementos esenciales de la jurisdicción, desarrollados por uniforme doctrina y jurisprudencia, análisis que permite concluir que tal potestad jurisdiccional sólo es aplicable en conflictos jurídicos. Siendo ello así, y siendo el presente arbitraje uno que resuelve un conflicto económico, no es válido aplicar la facultad jurisdiccional el control difuso. Nos explicamos.
29. Según lo expresado por Mario Reggiardo Saavedra, la jurisdicción es el poder del Estado para resolver conflictos mediante la aplicación del derecho objetivo al caso concreto, facultad que la realizan órganos especializados y que además es indelegable: ⁵

“Después de haber pasado por rigurosas elucubraciones la mayoría de la doctrina contemporánea acepta la teoría objetiva para explicar la llamada naturaleza jurídica de la jurisdicción. Propuesta originalmente por Chiovenda a partir de la teoría de la sustitución, para la cual, jurisdicción es la sustitución de la actividad de los órganos públicos a la actividad individual que no actúa espontáneamente el derecho material, la teoría objetiva señala que la jurisdicción sirve para que se respete la vigencia el derecho objetivo, mediante la actuación de éste en cada caso concreto. Así se ha llegado una definición que, en líneas generales, podríamos resumir diciendo que

⁴ VIDA SORIA, José; MORENO PEREZ, José Luis; MOLINA NAVARRETA, Cristóbal y MORENO VIDA, María. *Clasificaciones funcionales de los conflictos*. Op.cit, 2004, pp. 259.

⁵ REGGIARDO SAAVEDRA, Mario. Encuentros y desencuentros de la jurisdicción: sobre el diseño constitucional de la solución de conflictos. En: *Estudios de Derecho Procesal Civil*, Editorial Editora y Distribuidora Ediciones Legales E.I.R.L. Lima, 2013 Página: 23.



jurisdicción es el poder del Estado para resolver conflictos mediante la aplicación del derecho objetivo al caso concreto, facultad que se realiza por órganos especializados y que además es indelegable."

30. De igual manera, según lo sostenido por Devis Echandia citado por Enrique Palacios la jurisdicción es ⁶:

"la soberanía del Estado, aplicada por conducto del órgano especial a la función de administrar justicia para la realización o garantía del Derecho y secundariamente para la composición de los litigios o para dar certeza jurídica a los derechos subjetivos mediante la aplicación de la ley a casos concretos de acuerdo a determinados procedimientos y en forma obligatoria y definitiva".

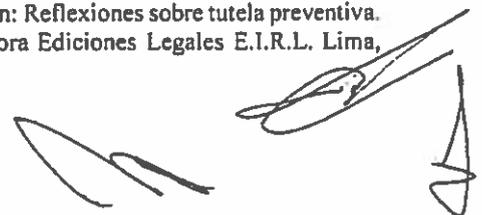
31. De acuerdo a lo señalado por el Tribunal Constitucional en las Sentencias recaídas en los Expedientes N° 0023-2003-AI/TC y N° 6167-2005-PHC/TC el ejercicio de la jurisdicción implica el cumplimiento copulativo de cuatro requisitos:

- a) Conflicto entre las partes.*
- b) Interés social en la composición del conflicto.*
- c) Intervención del Estado mediante el órgano judicial, como tercero imparcial.*
- d) Aplicación de la ley o integración del derecho".*

De la lectura de los literales c) y d) resulta fácil deducir que tal definición de jurisdicción se aplica únicamente a la resolución de los conflictos jurídicos, dado que en los conflictos económicos: (i) no actúa el Poder Judicial para resolver el conflicto (lo resuelven las partes o árbitros) y (ii) no se aplica una ley previa para resolver el conflicto, sino más bien se crea una nueva norma.

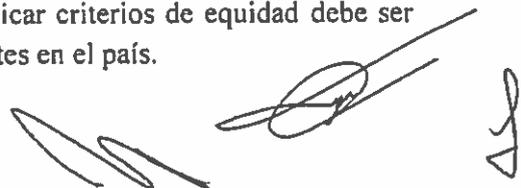
32. Es central entonces retornar a la diferencia entre conflicto jurídico y conflicto económico para vislumbrar que tal diferencia impide considerar que en los arbitrajes laborales económicos exista jurisdicción, conforme al contenido constitucional que el Tribunal le ha brindado a este concepto.

⁶ DEVIS ECHANDIA, Hernando. Instituciones Generales de Derecho Procesal Civil. Madrid: Aguilar Ediciones, 1966. Página 70. Citado por PALACIOS PAREJA, Enrique. En: Reflexiones sobre tutela preventiva. En: Estudios de Derecho Procesal Civil, Editorial Editora y Distribuidora Ediciones Legales E.I.R.L. Lima, 2013 Página: 52.



Arbitraje Laboral seguido entre el Sindicato de Trabajadores de la Superintendencia Nacional de Bienes Estatales
y la Superintendencia Nacional de Bienes Estatales
Expediente N° 042-2017-MTPE/1/20.21

33. Refuerza nuestra postura el artículo 76° de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo señala que el laudo arbitral económico tiene la misma naturaleza y surte idénticos efectos que las convenciones colectivas adoptadas en negociación directa, por lo que la decisión arbitral tiene carácter sustitutorio de la voluntad de las partes, y el Tribunal Arbitral puede resolver sobre las mismas materias que pueden adoptarse en negociación directa.
34. Por lo dicho, es evidente que la jurisdicción está inescindiblemente ligada a resolver conflictos jurídicos a través de la aplicación de la ley o integración del derecho.
35. En el caso de los conflictos económicos resueltos en un arbitraje laboral como el que nos ocupa no estamos frente a una aplicación de una ley o norma jurídica. Por el contrario, se trata de un conflicto de creación (no jurídico) donde las partes, en este caso los árbitros, crean normas vinculantes para las partes sin ostentar el poder jurisdiccional.
36. De esta manera, al negarse la existencia de jurisdicción en los conflictos económicos, el presente Tribunal Arbitral carece de una atribución de toda función jurisdiccional: control de la constitucionalidad de las normas aplicando el control difuso.
37. En este punto, es necesario realizar una precisión. El Tribunal Constitucional en la STC 00142-2011-AA/TC ha establecido como precedente vinculante que cuando los árbitros ejercen jurisdicción pueden ejercer la garantía del control difuso de constitucionalidad, precedente que sólo debe ser entendido en el contexto en que fue emitido: un caso de conflictos jurídico en el que se expidió un laudo jurídico (no económico, como en el presente caso).
38. Adicionalmente, resulta ilustrativa que la única sentencia del Tribunal Constitucional sobre laudos arbitrales económicos en el sector público no haya declarado fundada la demanda de inconstitucionalidad presentada contra la norma presupuestal que prohíbe la aplicación del control difuso para incrementar las remuneraciones a los servidores públicos, conforme se aprecia de los Considerandos 100 a 105 y de la parte resolutive de la Sentencia que resuelve los Expedientes N° 003-2013-PI/TC, 004-2013-PI/TC y 0023-2013-PI/TC.
39. En el presente caso el Tribunal Arbitral se ha conformado para arribar a una solución a la negociación colectiva correspondiente al ejercicio 2018 materia que implica un conflicto económico en el cual si bien debe aplicar criterios de equidad debe ser respetuosa de las normas de orden público vigentes en el país.



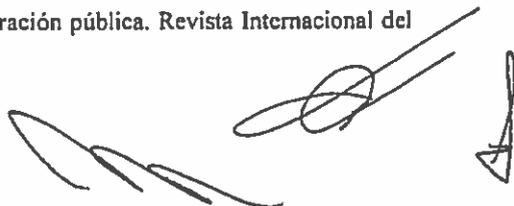
40. En efecto, conforme a los Considerandos 104 y 105 de la STC citada en el numeral anterior, el Tribunal Constitucional concluye que cuando las normas presupuestales indiquen que los arbitrajes laborales económicos se encuentran sujetos a las limitaciones legales “*no parece razonable concluir que ésta lesione las facultades o competencias de los árbitros en materia laboral*”, ratificando que en los arbitrajes laborales económicos debe respetarse el ordenamiento jurídico vigente.

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

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

41. La titularidad de los derechos fundamentales vinculados a la libertad sindical a favor de los trabajadores estatales no ha estado exenta de polémica. En efecto, en un primer momento, los defensores de la teoría unilateralista negaban el ejercicio de tales derechos a favor de los servidores públicos bajo el argumento de que el Estado tiene el derecho a determinar en forma unilateral las remuneraciones de los servidores públicos por ser el representante de la voluntad popular (o de los intereses generales).⁷
42. A la fecha, dicha posición ha sido superada. Así, de acuerdo a la Cuarta Disposición Final y Transitoria de la Constitución, los alcances de los derechos fundamentales deben interpretarse de conformidad con lo establecido en los tratados internacionales de derechos humanos ratificados por el Perú. Por tal motivo, a efectos de determinar la titularidad del referido derecho, es necesario considerar lo dispuesto en los Convenios N° 87, 98 y 151 de la OIT lo cual nos permite concluir que los empleados públicos son titulares de derechos colectivos.
43. Dicho esto, podemos concluir que aquellas personas que prestan servicios bajo una relación de subordinación y dependencia son titulares de todos los derechos constitucionales laborales, incluidos los de libertad sindical, negociación colectiva y huelga consagrados en el artículo 28° del referido cuerpo normativo, debiendo en el caso de los servidores públicos considerarse la especial aplicación del Convenio N° 151 en materia de negociación colectiva así como los límites inherentes del sector público.
44. En esa línea, toda negociación colectiva en la que intervenga el Estado en su rol de empleador y sus trabajadores debe ser materializada interpretando sistemáticamente

⁷ OZAKI MUNERO. Las relaciones del trabajo en la administración pública. Revista Internacional del Trabajo, N° 3, Ginebra, 1987, p.314.



los artículos 28° y 77° de la Constitución, en mérito a lo cual deben armonizarse (i) el fomento de la negociación colectiva y la promoción de soluciones pacíficas para los conflictos laborales y (ii) la ejecución de un presupuesto equilibrado y equitativo, teniendo presente que en la línea de lo consagrado en el artículo 44° de nuestra Constitución uno de los deberes primordiales del Estado es promover el bienestar general que se fundamenta en la justicia y en el desarrollo integral y equilibrado de la Nación, garantizando la plena vigencia de los derechos humanos.

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

VI. FUNDAMENTOS DEL LAUDO

46. A efectos de elegir una de las propuestas finales presentadas por las partes, resulta pertinente determinar qué normas desarrollan el contenido del artículo 77° de la Constitución. De esta manera, podemos notar que el pliego de reclamos que dio origen a la presente controversia comprende todo el año 2018, es decir desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre del referido año.

Leves presupuestales

47. El contenido del artículo 77° de la Constitución es desarrollado por la Ley N° 30518, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2017, el cual consagra la prohibición de otorgar mejoras económicas bajo los siguientes términos:

“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, compensaciones económicas y beneficios de cualquier naturaleza, cualquiera sea su forma, modalidad, periodicidad, y fuente de financiamiento. Asimismo, queda prohibida la aprobación de nuevas bonificaciones, asignaciones, incentivos, estímulos, retribuciones, dietas, compensaciones económicas 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



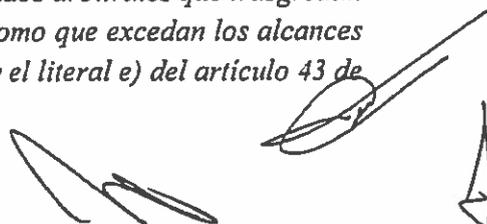
efectuarse dentro del rango o tope fijado para cada cargo en las escalas remunerativas respectivas."

48. Se puede apreciar que la norma antes citada contiene un mandato expreso para el caso de los arbitrajes en materia laboral en virtud del cual se deberá respetar las prohibiciones legales consagradas en nuestro ordenamiento jurídico.
49. Resulta claro que se encuentran vigentes normas presupuestales que consagran prohibiciones para otorgar mejoras económicas.

Ley del Servicio Civil y su Reglamento

50. De conformidad con el artículo I. Objeto de la Ley N° 30057, "Ley del Servicio Civil" (en adelante, Ley Servir), el objeto de ésta es establecer un régimen único y exclusivo para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado, así como para aquellas personas que están encargadas de su gestión, del ejercicio de sus potestades y de la prestación de servicios a cargo de estas.
51. Asimismo, de conformidad con el artículo III. Ámbito del Servicio Civil del Reglamento General de la Ley Servir aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, el servicio civil comprende a todos los servidores civiles que brindan servicios en toda entidad del Estado independientemente de su nivel de gobierno y del régimen en el que se encuentren. Considerando que LA ENTIDAD se encuentra adscrita al Ministerio de Vivienda estamos frente a una norma directamente aplicable al presente caso.
52. De conformidad con el artículo 42° de la Ley Servir, las entidades públicas no podrán negociar cualquier pretensión o petición de mejora de naturaleza económica (remuneraciones, compensaciones económicas, bonificaciones, entre otros) de los servidores públicos. No obstante, podrán solicitar la mejora de las condiciones de trabajo y empleo así como las compensaciones no económicas, siempre que éstas no incluyan compensaciones en materia económica o remunerativa.
53. El artículo 78° del Reglamento General de la Ley Servir aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM sanciona con nulidad los convenios y laudos que contravengan las disposiciones legales:

"Son nulos todos los convenios colectivos y laudos arbitrales que trasgredan lo establecido en el artículo 44 de la Ley así como que excedan los alcances del tercer párrafo del artículo 40, artículo 42 y el literal e) del artículo 43 de la Ley.



La declaratoria de nulidad se sujetará a la normativa correspondiente."

54. Resulta pertinente distinguir los siguientes conceptos: (i) compensación económica; (ii) compensación no económica; y, (iii) condición de trabajo.

(i) Compensación económica:

De conformidad con el literal a) del artículo 29° de la Ley Servir, la compensación económica es *"la contraprestación en dinero correspondiente a las actividades realizadas en un determinado puesto"*, lo cual va en la misma línea del literal a) del artículo 3° del Reglamento de Compensaciones, Decreto Supremo N° 138-2014-EF: *"a) La compensación económica, entendida como la contraprestación en dinero por las actividades realizadas por el servidor civil en un determinado puesto."*

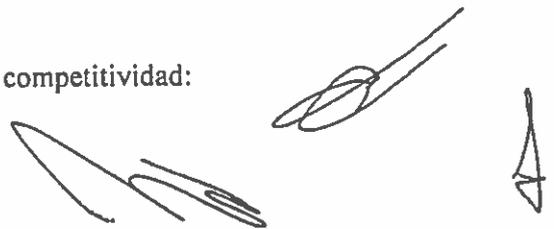
(ii) Compensación no económica

De conformidad con el literal b) del artículo 29° de la Ley Servir, la Compensación No Económica son *"los beneficios otorgados para motivar y elevar la competitividad de los servidores civiles. Estos beneficios no son de libre disposición del servidor"*, lo cual concuerda con el literal b) del artículo 3° del Reglamento de Compensaciones, Decreto Supremo N° 138-2014-EF: *"b) La compensación no económica, constituida por los beneficios otorgados al servidor civil para motivar y elevar su competitividad. No son de libre disposición del servidor."*

Si bien no es una norma vigente, resulta orientador citar el literal d) del artículo 5.1. del Proyecto de Directiva *"Reglas aplicables a la entrega de compensaciones no económicas en el marco de la Ley N° 30057"* de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, que define a las compensaciones no económicas como las entregas efectuadas a favor del servidor civil o de sus beneficiarios, a través de bienes o servicios, que la entidad gestione o adquiera para motivar y elevar su competitividad. En ningún caso pueden consistir en entregas monetarias.

En el punto 6.2. del *referido* Proyecto de Directiva, las compensaciones no económicas deberán cumplir copulativamente las siguientes características:

- Carácter no monetario:
- Constituye motivación y elevación de la competitividad:



Arbitraje Laboral seguido entre el Sindicato de Trabajadores de la Superintendencia Nacional de Bienes Estatales
y la Superintendencia Nacional de Bienes Estatales
Expediente N° 042-2017-MTPE/1/20.21

- No son de libre disposición:
- No constituye ventaja patrimonial:
- No constituye contraprestación efectiva por servicios prestados:
- Exigibilidad:

En el punto 6.3. del referido Proyecto de Directiva, se establecen las modalidades de compensaciones no económicas:

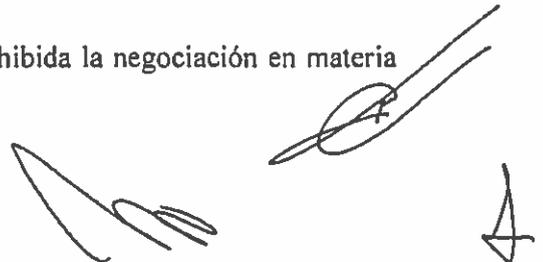
- Reconocimiento o distinciones:
- Facilidades que mejoren la calidad de vida del servidor y de su familia:
- Mejoras al ambiente y clima laboral:
- Convenios con empresas para el otorgamiento de descuentos corporativos:

Hacemos notar que para la inclusión de un aspecto dentro de este rubro no resulta determinante que el otorgamiento de la compensación no económica genere un egreso en la entidad estatal. Por el contrario, el otorgamiento podría tener incidencia en el presupuesto. Lo relevante es que se trate de un beneficio: (i) no monetario (bienes o servicios); (ii) cumple con el objetivo específico de motivar al trabajador y elevar su competitividad; y, (iii) no constituye ventaja patrimonial.

(iii) Condición de trabajo o empleo:

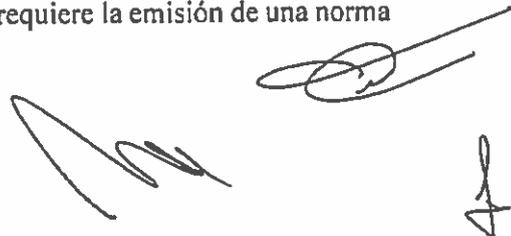
De conformidad con el literal e) del artículo 43° de la Ley Servir, son condiciones de trabajo o empleo los permisos, licencias, capacitación, uniformes, ambiente de trabajo y, en general, todas aquellas que faciliten la actividad del servidor civil para el cumplimiento de sus funciones.

55. Vemos que según la Ley Servir se encuentra prohibida la negociación en materia económica.



Pronunciamiento del Tribunal Constitucional sobre la demanda de inconstitucionalidad contra la Ley Servir y su Reglamento

56. Ante el Tribunal Constitucional se presentaron cuatro (04) demandas de inconstitucionalidad con fecha 12 de diciembre de 2013 y 19 de agosto de 2014 por ciudadanos conforme a lo establecido a nivel normativo (Expediente N° 0025-2013-PI/TC y Expediente N° 0017-2014-PI/TC); con fecha 17 de enero 2014 se interpuso una demanda por el Ilustre Colegio de Abogados de Tacna (Expediente N° 003-2014-PI/TC); y, con fecha 04 de julio de 2013, hizo lo propio el Ilustre Colegio de Abogados de Junín (Expediente N° 008-2014-PI/TC).
57. Los demandantes alegaron la inconstitucionalidad, entre otros, de los artículos 42° y 44° de la Ley Servir); y los artículos 72°, 78° y 68° de su Reglamento aprobado mediante el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.
58. El Tribunal Constitucional asevera que el principio de equilibrio presupuestal constituye un límite a la negociación colectiva; no obstante, puntualiza que éste límite no puede llevar al extremo de considerar a la negociación colectiva en la administración pública como derecho vacío e ineficaz.
59. Así, a criterio del supremo intérprete de la Constitución, la negociación colectiva en el ámbito de la administración pública es aquella que *“permite o faculta a los trabajadores o servidores públicas la posibilidad de discutir o plantear el incremento de las remuneraciones y otros aspectos de naturaleza económica a través del mecanismo de la negociación colectiva, siempre que sea respetuosa del principio de equilibrio presupuestal.”*
60. En consecuencia, el Tribunal considera que las disposiciones que prohíben la negociación colectiva para mejorar la compensación económica, que permite su uso únicamente en el caso de las compensaciones no económicas, o que sanciona con nulidad la contrapropuesta o propuesta sobre compensaciones económicas, resultan inconstitucionales por contravenir el derecho a la negociación colectiva y el deber de su fomento.
61. De igual manera, el supremo intérprete de la Constitución sostiene que la negociación colectiva en el sector público constituye un derecho de configuración legal razón por la cual su ejercicio necesariamente requiere la emisión de una norma que regule su ejercicio.

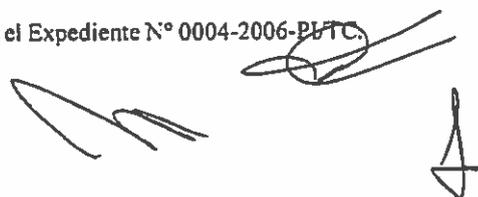


62. Dado que existe una omisión legislativa que el Congreso debe suplir, y considerando el impacto de su decisión en el ámbito de la economía nacional, el Tribunal Constitucional establece en la sentencia un tiempo de *vacatio sententiae*.
63. La *vacatio sententiae* es la potestad del Tribunal Constitucional de diferir los efectos de sus Sentencias de acuerdo a la naturaleza de los casos que son sometidos a su conocimiento, pues se tiende a aplazar o suspender los efectos de la misma⁸:

"(...) La potestad de los Tribunales Constitucionales de diferir los efectos de sus sentencias de acuerdo a la naturaleza de los casos sometidos a su conocimiento, constituyen un elemento de vital importancia en el Estado Constitucional, pues se difiere con el objeto de evitar los efectos destructivos que podría generar la eficacia inmediata de una sentencia que declara la inconstitucionalidad de una ley. Ello no implica una total discrecionalidad, o arbitrario accionar por parte del Tribunal Constitucional, sino todo lo contrario. Como sostiene Zagrebelsky, esta potestad de diferir los efectos de sus decisiones "empleada con prudencia y, al mismo tiempo, con firmeza por parte de la Corte Constitucional, sería la demostración de un poder responsable y consciente de las consecuencias." El orden y la gradualidad en la transformación del derecho son exigencias de relevancia, no simplemente de hecho, sino constitucional. Es por ello que la Corte no puede desinteresarse de los efectos de los pronunciamientos de inconstitucionalidad, cuando éstos pueden determinar consecuencias que trastornen aquel orden y aquella gradualidad. En tales casos, ella no puede observar pura y simplemente- es decir ciegamente- la eliminación de la ley inconstitucional, tanto para el pasado como para el futuro. La ética de la responsabilidad exige esta atención"

64. En efecto, la *vacatio sententiae* contiene un mecanismo para modular los efectos de sus sentencias en el tiempo cuya finalidad es evitar los efectos destructivos y las lagunas normativas que se generarían, si se decidiera que la sentencia de inconstitucionalidad surta efectos al día siguiente de su publicación en el diario oficial El Peruano.
65. En el pronunciamiento objeto de comentario, el Tribunal Constitucional decretó la *vacatio sententiae* para que en el marco de sus atribuciones el Congreso de la República apruebe la regulación de la negociación colectiva, a partir de la primera

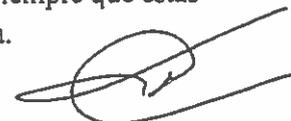
⁸ Sentencia del Pleno Jurisdiccional del Tribunal Constitucional recaído en el Expediente N° 0004-2006-PTC.



Arbitraje Laboral seguido entre el Sindicato de Trabajadores de la Superintendencia Nacional de Bienes Estatales
y la Superintendencia Nacional de Bienes Estatales
Expediente N° 042-2017-MTPE/1/20.21

legislatura ordinaria del periodo 2016-2017 y por el plazo que no podrá exceder de un año.

66. De acuerdo al artículo 49° del Reglamento del Congreso de la República la primera legislatura ordinaria empieza el 27 de julio de cada año y finaliza el 15 de diciembre del respectivo año.
67. En el caso en particular, la primera legislatura ordinaria del periodo 2016-2017 inició el 27 de julio de 2016 y finalizó el 15 de diciembre de 2016 pudiendo haberse interpretado que el plazo de un año otorgado por el Tribunal Constitucional empezó a correr desde cualquier momento dentro del periodo señalado, considerando la finalidad y el sustento constitucional expuesto por el Tribunal Constitucional para declarar la referida *vacatio sententiae*.
68. Los efectos de la declaratoria de inconstitucionalidad de la prohibición de negociación colectiva para incrementos salariales y la solicitud de mejora de condiciones económicas de los trabajadores de la Administración Pública quedaron suspendidos como consecuencia de la declaración de la *vacatio sententiae*.
69. Consecuentemente, al declararse la *vacatio sententiae*, podemos apreciar que a pesar de la declaración de inconstitucionalidad de la prohibición de negociación colectiva para incrementos salariales y la solicitud de mejora de condiciones económicas de los trabajadores de la Administración Pública, tal mandato no se puede hacer efectivo de manera inmediata por propia voluntad el Tribunal Constitucional.
70. Similar opinión es compartida por la Autoridad Nacional de Servicio Civil en el Informe Técnico N° 520-2017-SERVIR/GPGSC de fecha 2 de junio de 2017 a propósito de una consulta formulada por LA ENTIDAD y que fuera presentado al Tribunal Arbitral el 31 de julio de 2017.
71. Basándonos en ello, debemos indicar que de conformidad con el aún vigente artículo 42° de la Ley Servir, las entidades públicas no podrán negociar cualquier pretensión o petición de mejora de naturaleza económica (remuneraciones, compensaciones económicas, bonificaciones, entre otros) de los servidores públicos. No obstante, podrán solicitar la mejora de las condiciones de trabajo y empleo, siempre que éstas no incluyan compensaciones en materia económica o remunerativa.



Aplicación de la Sentencia del Tribunal Constitucional al caso en concreto

72. Durante el desarrollo de la negociación colectiva y el arbitraje se llevaron a cabo los siguientes actos relevantes para determinar si estamos dentro del periodo fijado por la *vacatio sententiae* emitida por el Tribunal Constitucional:

Acto	Fecha
Presentación del pliego a la entidad	16 de noviembre de 2016
Comunicación del inicio del arbitraje a la entidad	21 de abril de 2017
Instalación del Tribunal Arbitral	21 de junio de 2017
Presentación de propuesta final de EL SINDICATO	11 de julio de 2017
Presentación de propuesta final de LA ENTIDAD	12 de julio de 2017

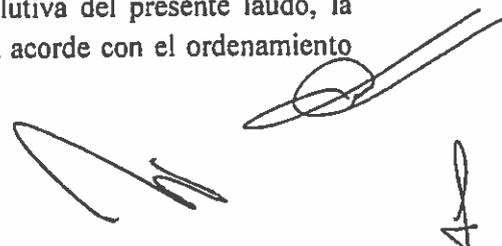
73. Tal y como se explicó anteriormente, el Tribunal Constitucional decretó la *vacatio sententiae* para que en el marco de sus atribuciones el Congreso de la República apruebe la regulación de la negociación colectiva, a partir de la primera legislatura ordinaria del periodo 2016-2017 y por el plazo que no podrá exceder de un año.

74. En caso el plazo de un año se cuente desde el primer día de la primera legislatura ordinaria, tenemos que el año vencería el 27 de julio de 2017 por lo que todos los principales actos de la presente negociación colectiva y arbitraje sucedieron durante la vigencia expresa de la *vacatio sententiae* razón por la cual la prohibición sobre negociación en materia económica es aplicable al presente caso.

VII. DE LA PROPUESTA ADOPTADA EN MAYORÍA POR EL TRIBUNAL ARBITRAL

75. En el presente procedimiento arbitral se ha procedido a analizar las propuestas finales presentadas por las partes, desde la perspectiva mencionada en los considerandos precedentes, llegando a la conclusión de que la propuesta de **EL SINDICATO** es inlegible por cuanto contiene una serie de extremos de contenido económico las mismas que a la fecha se encuentran prohibidos por nuestro ordenamiento jurídico.

76. Por el contrario, sin perjuicio de los acuerdos que ya fueron abordados en la etapa de negociación que formarán parte de la parte resolutive del presente laudo, la propuesta de **LA ENTIDAD** contiene una propuesta acorde con el ordenamiento jurídico vigente.



77. Es en dicho contexto, que se ha decidido optar por la propuesta final presentada por **LA ENTIDAD**.
78. Conviene señalar que durante la etapa previa al arbitraje, las partes arribaron a acuerdos parciales los días 31 de enero de 2017, 7 de febrero de 2017 y 14 de febrero de 2017. Tales acuerdos son compatibles con la normativa vigente sobre la materia conforme ha sido expuesto líneas arriba.
79. Los puntos que fueron objeto de acuerdo fueron consignados también en la propuesta final de **LA ENTIDAD** bajo los siguientes términos:

CLAUSULA PRIMERA.- ALCANCE

La presente convención colectiva de trabajo se aplica a todos los trabajadores de la entidad regidos por el régimen laboral de la actividad privada (D. Leg. 728) con contrato de trabajo vigente a la fecha de su suscripción, y a aquellos que se incorporen con posterioridad, sin perjuicio de las cláusulas que expresamente resulten aplicables únicamente a los trabajadores afiliados a El Sindicato conforme lo establece el presente convenio colectivo.

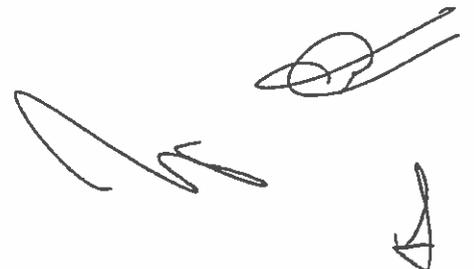
CLAUSULA SEGUNDA.- VIGENCIA

La presente convención colectiva rige desde el 01 de enero al 31 de diciembre de 2018.

Sobre este punto, consideramos importante señalar que de acuerdo al artículo 73° del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM al regular la vigencia del convenio colectivo establece que estos tienen una vigencia de dos (02) años que se inicia el 1 de enero del año inmediato siguiente a que se llegue a acuerdo en la negociación, siempre que esta no tenga efecto presupuestal o que teniéndolo pueda ser asumido por la entidad. Si el acuerdo se produjera luego del quince (15) de junio y el efecto presupuestal no pudiera ser asumido por la entidad, el acuerdo regirá en el periodo presupuestal subsiguiente.

Por su parte, el segundo párrafo del artículo 74° del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM consagra la siguiente norma sobre la vigencia de los laudos que se pudieran emitir:

*"Artículo 74.- Del arbitraje
(...)*

Handwritten signatures and initials in black ink, including a large signature on the left, a circular stamp or signature on the right, and a small mark at the bottom right.

En el supuesto que el laudo se emita hasta el quince (15) de junio se aplicará lo establecido en el artículo anterior. Si el laudo se emitiera luego de esa fecha, el mismo regirá en el periodo presupuestal subsiguiente."

Pues bien, desde el inicio de la negociación a la fecha, hemos podido apreciar que las partes han podido arribar a determinados acuerdos parciales de manera directa. Uno de tales acuerdos precisamente versa sobre la vigencia del convenio colectivo según el cual la vigencia sería por todo el año 2018.

Sobre el particular, consideramos que como regla general los cuatro acuerdos parciales arribados de manera directa deberán ser ejecutados conforme a sus propios términos durante el 1 de enero de 2018 al 31 de diciembre de 2018.

De otro lado, la vigencia de las cláusulas del convenio que no hubieran sido materia de acuerdo directo deberá tomar en consideración lo contenido en el artículo 74° del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM: considerando que el presente laudo es emitido luego del 15 de junio de 2017, la vigencia de las cláusulas que no fueron objeto de acuerdo regirán en el periodo presupuestal 2019.

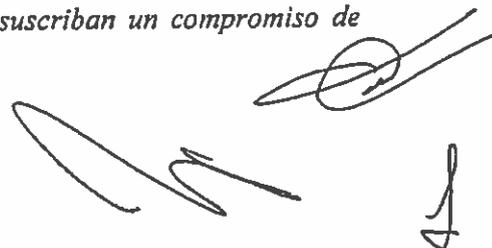
No obstante lo anterior, y al amparo del deber de buena fe, invocamos a LA ENTIDAD a ejecutar las cláusulas del presente laudo que no fueron objeto de acuerdo directo en el ejercicio 2018 en tanto cuente con los recursos económicos correspondientes.

CLAUSULA OCTAVA.- PROMOCIÓN DE PRÉSTAMOS

La empleadora gestionará un convenio de colaboración interinstitucional con el Banco de la Nación, para que los trabajadores comprendidos en la presente convención colectiva puedan acceder al crédito bancario.

CLAUSULA DÉCIMO SÉPTIMA.- GUARDERÍA

La empleadora habilitará para el ejercicio 2018 una guardería para los hijos de los trabajadores de cero (0) a tres (3) años de edad, debidamente equipada y a cargo de profesionales calificados, condicionado a la asistencia de por lo menos doce (12) beneficiarios cuyos padres suscriban un compromiso de mantener a sus hijos durante todo el año.



CLAUSULA DECIMO OCTAVA.- CONSULTORIO MÉDICO

La empleadora se obliga a mantener el consultorio médico en el local institucional, para la atención de los servidores de la entidad, debidamente equipado y a cargo de profesionales calificados, de conformidad con la Ley N° 29783 – Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.

80. A continuación se hará referencia a los puntos que fueron objeto de propuesta en el proyecto de convenio presentado por LA ENTIDAD que no fue materia de acuerdo previo:

CLAUSULA DECIMO NOVENA.- COMEDOR

Implementar un comedor en el último piso del edificio de la sede central de la institución, previa tramitación y obtención de las licencias respectivas ante la Municipalidad de San Isidro. Las licencias están siendo tramitadas desde este año para que entre en funcionamiento el año 2018.

Se trata de una condición de trabajo acorde a los términos del literal e) del artículo 43° de la Ley Servir razón por la que se trata de una propuesta acorde con nuestro ordenamiento jurídico.

CLAUSULA VIGESIMO.- CAFETERÍA

La instalación en su sede central de máquinas expendedoras de alimentos y bebidas que funcionarán las 24 horas.

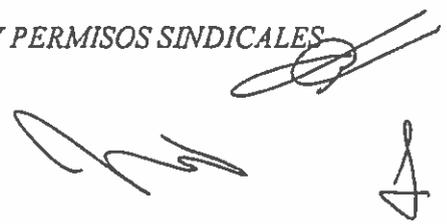
Se trata de una condición de trabajo conforme a los términos del literal e) del artículo 43° de la Ley Servir razón por la que se trata de una propuesta coherente con nuestra normativa.

CLAUSULA VIGESIMO TERCERA.- INCENTIVO A LA CAPACITACIÓN

Está de acuerdo en firmar y suscribir convenios de cooperación educativa con universidades y entidades acreditadas para el crecimiento y actualización de sus trabajadores; sin embargo, el Programa de Capacitaciones debe estar acorde a los plazos señalados por SERVIR (Directiva N° 141-2016-SERVIR/PE, 30 de marzo de cada año).

Se trata de una condición de trabajo en sintonía con los términos del literal e) del artículo 43° de la Ley Servir razón por la que se trata de una propuesta acorde con nuestro ordenamiento jurídico.

CLAUSULA VIGESIMO QUINTA.- LICENCIAS Y PERMISOS SINDICALES



Se propone que la licencia sindical sea otorgada a los dirigentes señalados en el artículo 63° del Reglamento de la Ley del Servicio Civil: Secretario General, Secretario Adjunto, Secretario de Defensa y Secretario de Organización, y, por treinta (30) días calendarios conforme señala el artículo 61° de dicha norma (principio de legalidad).

De conformidad con el artículo 61° de la Ley Servir, el convenio colectivo podrá contener las estipulaciones tendientes a facilitar las actividades sindicales en lo relativo a reuniones, comunicaciones, permisos y licencias sindicales, las mismas que configuran un supuesto de suspensión imperfecta del servicio civil.

Por ello, considerando la cantidad de trabajadores afiliados al mes de julio ascendía a 61 trabajadores, estamos de acuerdo con este extremo de la propuesta.

CLAUSULA VIGESIMO SEPTIMA.- FACILIDADES SINDICALES

Se compromete a otorgar al sindicato las facilidades para el uso de los ambientes, a efectos de que puedan llevar a cabo la realización de asambleas, sesiones de la junta directiva, reuniones de trabajo y capacitaciones, previa coordinación con la entidad.

De acuerdo con el artículo 61° de la Ley Servir, el convenio colectivo podrá contener las estipulaciones tendientes a facilitar las actividades sindicales en lo relativo a reuniones, comunicaciones, permisos y licencias sindicales, las mismas que configuran un supuesto de suspensión imperfecta del servicio civil.

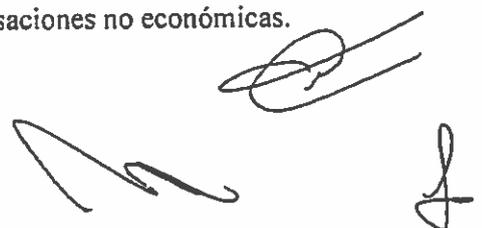
Se trata de un extremo que coadyuvará al normal desarrollo de la actividad sindical por lo que estamos de acuerdo con este ofrecimiento.

CLAUSULA DÉCIMA SEXTA.- EPS

- *La SBN propone pagar el 50% de la prima del seguro EPS para sus trabajadores CAP, en Plan Básico.*

- *Los trabajadores CAP escogerían la EPS.*

El pago de la EPS de los trabajadores se encuentra dentro de rubro de prestaciones asistenciales propias de las compensaciones no económicas.



Arbitraje Laboral seguido entre el Sindicato de Trabajadores de la Superintendencia Nacional de Bienes Estatales
y la Superintendencia Nacional de Bienes Estatales
Expediente N° 042-2017-MTPE/1/20.21

Así, de acuerdo a las características de la compensación no económica establecidas en el Proyecto de Directiva "*Reglas aplicables a la entrega de compensaciones no económicas en el marco de la Ley No. 30057*", el pago de la EPS configuraría una compensación no económica dado que: (i) Tiene un carácter no monetario; (ii) Constituye motivación y elevación de la competitividad; (iii) No es de libre disposición; (iv) No constituye ventaja patrimonial, en la medida en que tiene el carácter no remunerativo⁹; y, (v) No constituye contraprestación efectiva por los servicios prestados.

POR TANTO EL LAUDO EN MAYORÍA RESUELVE:

PRIMERO: Declarar inelegible la propuesta presentada ante este Tribunal Arbitral por **EL SINDICATO**, por los fundamentos expresados en los considerandos del presente laudo.

SEGUNDO: Acoger en su integridad, la propuesta final formulada por **LA ENTIDAD** en los términos siguientes:

CLÁUSULA PRIMERA: VIGENCIA Y ÁMBITO DE APLICACIÓN:

Los beneficios obtenidos por el Laudo Arbitral serán de aplicación a todos los trabajadores de **LA ENTIDAD** regidos por el régimen laboral de la actividad privada con contrato de trabajo vigente a la fecha de suscripción y a aquellos que se incorporen con posterioridad.

La vigencia del laudo para la segunda, tercera, cuarta cláusulas del presente laudo será desde el 01 de enero al 31 de diciembre de 2018.

La vigencia de las demás cláusulas del presente laudo será desde el 01 de enero al 31 de diciembre de 2019. No obstante lo anterior, y al amparo del deber de buena fe, invocamos a **LA ENTIDAD** a ejecutar tales cláusulas en el ejercicio 2018 en tanto cuente con los recursos económicos correspondientes.

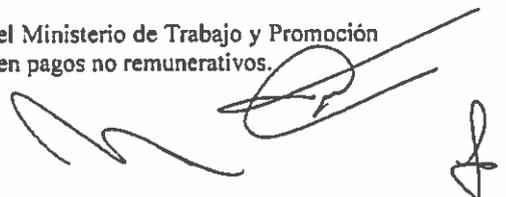
CLÁUSULA SEGUNDA: PROMOCIÓN DE PRÉSTAMOS:

LA ENTIDAD gestionará un convenio de colaboración interinstitucional con el Banco de la Nación, para que los trabajadores comprendidos en la presente convención colectiva puedan acceder al crédito bancario.

CLÁUSULA TERCERA: GUARDERÍA:

LA ENTIDAD habilitará para el ejercicio 2018 una guardería para los hijos de los trabajadores de cero (0) a tres (3) años de edad, debidamente equipada y a cargo de

⁹ Este criterio es corroborado con el Informe N° 18-2013-MTPE/2/14 del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en el que refiere que las prestaciones asistenciales constituyen pagos no remunerativos.



profesionales calificados, condicionado a la asistencia de por lo menos doce (12) beneficiarios cuyos padres suscriban un compromiso de mantener a sus hijos durante todo el año.

CLÀUSULA CUARTA: CONSULTORIO MÉDICO:

LA ENTIDAD se obliga a mantener el consultorio médico en el local institucional, para la atención de los servidores de la entidad, debidamente equipado y a cargo de profesionales calificados, de conformidad con la Ley N° 29783 – Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.

CLÀUSULA QUINTA: COMEDOR:

LA ENTIDAD se obliga a implementar un comedor en el último piso del edificio de la sede central de la institución, previa tramitación y obtención de las licencias respectivas ante la Municipalidad de San Isidro.

Para tales efectos, LA ENTIDAD deberá tramitar las licencias con la debida anticipación para que el comedor entre en funcionamiento conforme a lo establecido en la vigencia del presente laudo. LA ENTIDAD deberá informar el estado del trámite a EL SINDICATO cada dos meses contados desde la emisión del presente laudo.

CLÀUSULA SEXTA: CAFETERIA:

LA ENTIDAD se compromete a instalar en su sede central de máquinas expendedoras de alimentos y bebidas que funcionarán las 24 horas.

CLÀUSULA SEPTIMA: INCENTIVO A LA CAPACITACIÓN:

LA ENTIDAD se compromete a suscribir convenios de cooperación educativa con universidades y entidades acreditadas para el crecimiento y actualización de sus trabajadores.

El Programa de Capacitaciones debe estar acorde a los plazos señalados por SERVIR a través de la Directiva N° 141-2016-SERVIR/PE y demás normativa aplicable.

CLÀUSULA OCTAVA: PAGO DE LA EMPRESA PRESTADORA DE SALUD - EPS:

LA ENTIDAD pagará el 50% de la prima del seguro EPS para sus trabajadores CAP, en Plan Básico.

Los trabajadores CAP serán los encargados de elegir la EPS.



Arbitraje Laboral seguido entre el Sindicato de Trabajadores de la Superintendencia Nacional de Bienes Estatales
y la Superintendencia Nacional de Bienes Estatales
Expediente N° 042-2017-MTPE/1/20.21

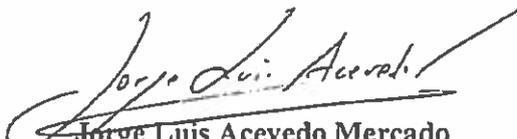
CLÁUSULA NOVENA: FACILIDADES SINDICALES:

LA ENTIDAD se compromete a otorgar al sindicato las facilidades para el uso de los ambientes, a efectos de que puedan llevar a cabo la realización de asambleas, sesiones de la junta directiva, reuniones de trabajo y capacitaciones, previa coordinación con LA ENTIDAD.

CLÁUSULA DÉCIMA: LICENCIAS Y PERMISOS SINDICALES

LA ENTIDAD otorgará licencia sindical, de acuerdo al artículo 61°, 62° y 63° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil.

Regístrese y comuníquese a las partes y a las autoridades competentes para los fines de ley.


Jorge Luis Acevedo Mercado
Presidente del Tribunal Arbitral


Fernando Elias Mantero
Árbitro


Franklin Altamirano Segundo
Secretario del Tribunal Arbitral

ARBITRAJE SEGUIDO ENTRE SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE BIENES ESTATALES Y
SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE BIENES ESTATALES

Negociación Colectiva correspondiente al período 2018
Expediente Administrativo N° 0042-2017-MTPE/1/20.21

VOTO EN MINORÍA

Mi voto es por acoger la propuesta del Sindicato atenuada, por las siguientes consideraciones:

Inconstitucionalidad de las restricciones al contenido económico de la negociación colectiva en el sector público:

1. Si bien es cierto que tanto la Ley de Presupuesto (artículo 6 y Quincuagésima Octava Disposición Complementaria y Final) como la Ley del Servicio Civil (artículos 42 a 44) prohíben el otorgamiento de beneficios económicos en la negociación colectiva del sector público, también lo es que dichas restricciones han sido declaradas inconstitucionales por el Tribunal Constitucional en sendas sentencias: Exp. 003, 004 y 023-2014-PI/TC, fundamentos 41 y siguientes y Exp. 025-2013, 003, 008 y 017-2014-PI/TC, fundamentos 138 y siguientes, respectivamente.
2. En el mismo sentido se ha pronunciado el Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo, en los párrafos 944 y 945 del Caso 2690, referido al Perú.
3. El Tribunal Constitucional dispuso una *vacatio sententiae* para la vigencia de sus sentencias, la que ya se encuentra vencida, al haber terminado la legislatura ordinaria. Por tanto, estas tienen aplicación inmediata. Así lo ha considerado la Corte Suprema de Justicia en reiteradas sentencias, como por ejemplo, la expedida en el Exp. 02987-2015-0-SU-DC-01, noveno considerando, caso Córpac). Una declaración de inconstitucionalidad no puede resultar ineficaz por el ocio legislativo, salvo cuando el propio Tribunal Constitucional hubiera sujetado expresamente la aplicación de su sentencia a la expedición de una ley.

Aplicación del control difuso por el Tribunal Arbitral

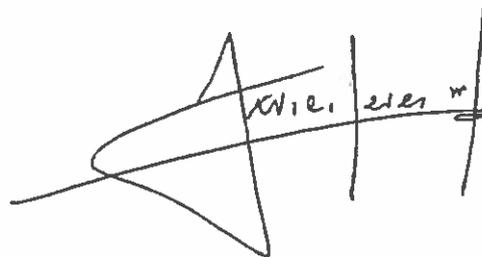
4. El Tribunal Constitucional ha resuelto en varios casos que el arbitraje es una jurisdicción especial, regulada por la Constitución, que posee todos los atributos de la jurisdicción, entre ellos, el ejercicio del control difuso. Lo ha sostenido en procesos en los que se desarrollaban conflictos jurídicos, pero no lo ha negado en aquellos en los que se presentaban conflictos económicos. El asunto, por tanto, no tiene aún un pronunciamiento expreso de este organismo.

5. La Corte Suprema de Justicia sí ha validado reiteradamente el ejercicio del control difuso por los tribunales arbitrales, al confirmar los laudos arbitrales que la han aplicado, ante la impugnación efectuada por las entidades (por ejemplo, en el citado Exp. 02987-2015-0-SU-DC-01, noveno considerando, caso Córpac).
6. Ningún Tribunal Arbitral se ha negado a sí mismo dicha atribución y muchos la han ejercido. Este laudo arbitral, por tanto, no tiene precedentes. Resulta sorprendente que se renuncie a una facultad que los más altos organismos jurisdiccionales no le han sustraído.

Propuesta acogida

7. Por lo expuesto, mi voto es porque se acoja la propuesta del Sindicato, inaplicándose el artículo 6 y la Quincuagésima Octava Disposición Complementaria y Final) de la Ley de Presupuesto y los artículos 42 a 44 de la Ley del Servicio Civil, en ejercicio válido del control difuso.
8. La propuesta acogida debe ser atenuada. Dado que mi voto se expide en minoría, carece de objeto precisar la atenuación propuesta.

Lima, 11 de agosto de 2017



Xavier es