



PERÚ

Instituto Nacional de Radio
y Televisión del Perú

PRESIDENCIA EJECUTIVA

Gerencia General



Firma Digital

Firmado digitalmente por
BERNINZON VALLARINO Felipe
Vicente FAU 20338915471 soft
Gerente
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 25.07.2019 09:44:55 -05:00

"Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad"

Lima, 25 de Julio del 2019

OFICIO N° D000187-2019-IRTP-GG

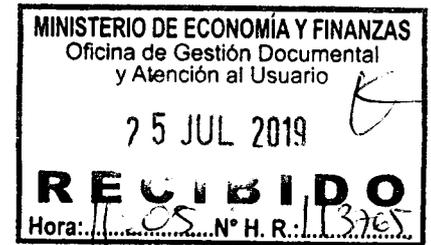
Señorita

MARIA ANTONIETA ALVA LUPERDI

Directora General de Presupuesto Público

Ministerio de Economía y Finanzas

Presente. -



Asunto: Notificación del Laudo Arbitral remitido al IRTP para cumplimiento

De mi consideración:

Me dirijo a usted en representación del Instituto Nacional de Radio y Televisión del Perú – IRTP, a fin de hacer de su conocimiento que hemos sido notificados con el Laudo Arbitral resuelto en los seguidos por el Sindicato Nacional Único de Trabajadores del Instituto Nacional de Radio y Televisión del Perú – SUTIRTP y el Instituto Nacional de Radio y Televisión del Perú – IRTP.

En este sentido, solicitamos a su Despacho nos brinde recursos presupuestales adicionales que dicha demanda exige para su atención, la cual asciende a la suma de UN MILLON CUATROCIENTOS NOVENTA Y SEIS MIL CUATROCIENTOS CUARENTA Y OCHO Y 70/100 SOLES (S/. 1 496 448,70), en la fuente de financiamiento Recursos Ordinarios, genérica de gasto 2.1 Personal y Obligaciones Sociales.

En calidad de anexo, se adjunta al presente el siguiente documento:

- *Copia simple del Laudo Arbitral de fecha 1 de julio de 2019 emitido por el Tribunal Arbitral resolviendo la negociación colectiva del pliego de reclamos 2018 presentado por el SUTIRTP, Expediente N° 51-2018-SERVIR/GDSRH-NC.*

Sin otro particular, quedo de usted.

Atentamente,

INSTITUTO NACIONAL DE RADIO
Y TELEVISIÓN DEL PERÚ - IRTP

Sr. FELIPE V. BERNINZON VALLARINO
Gerente General

Proceso arbitral seguido entre:

INSTITUTO DE RADIO Y TELEVISIÓN DEL PERÚ

Y

**SINDICATO NACIONAL ÚNICO DE TRABAJADORES DEL INSTITUTO
NACIONAL DE RADIO Y TELEVISIÓN DEL PERÚ**

NEGOCIACIÓN COLECTIVA 2018
Expediente N° 51-2018-SERVIR/GDSRH-NC

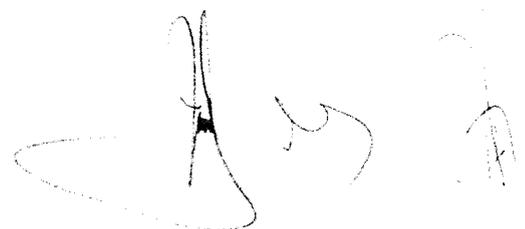
Laudo arbitral

Jesús Sachahuamán Flores
Presidente

Adolfo Ciudad Reynaud
Árbitro

Johan Otoya Calle
Árbitro

Lima, 1 de julio de 2019

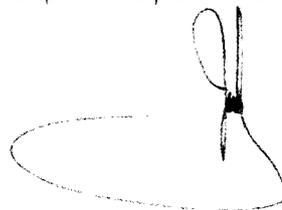


LAUDO ARBITRAL

En Lima, el 1 de julio de 2019, el Tribunal Arbitral emite el Laudo Arbitral que pone fin a la negociación colectiva 2018 entre el Instituto Nacional de Radio y Televisión del Perú – IRTP (en adelante el INSTITUTO) y el Sindicato Nacional Único de Trabajadores del Instituto Nacional de radio y Televisión del Perú - SUTIRTP (en adelante el SINDICATO).

I. ANTECEDENTES

1. Con fecha 26 de diciembre de 2017, el SINDICATO presentó al INSTITUTO su pliego de reclamos correspondiente a la negociación colectiva 2018.
2. Mediante Oficio N° 002-2018-GAF.1/IRTP, el 17 de enero de 2018 el INSTITUTO envió copia del referido pliego a SERVIR.
3. Con Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 006-2018/IRTP de 26 de enero de 2018, el INSTITUTO designó a sus representantes en la comisión negociadora.
4. El 5 de febrero de 2018 se llevó a cabo la primera reunión de trato directo entre las partes; luego, se realizaron cuatro reuniones adicionales los días 12, 21, 23 y 28 de febrero de 2018. En la última reunión, el SINDICATO dio por cerrada la etapa de trato directo toda vez que no se había arribado a acuerdo alguno.
5. El 14 de marzo de 2018, el SINDICATO solicitó al Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo (MTPE) dar inicio a la etapa de conciliación.
6. El 4 de julio de 2018, mediante Auto Directoral General N° 221-2018-MTPE/2/14, el MTPE se avocó al conocimiento de la etapa de conciliación de la negociación colectiva 2018 entre el INSTITUTO y el SINDICATO.
7. Las reuniones de conciliación se llevaron a cabo el 26 de julio, 7 de agosto, 15 de agosto, 12 de setiembre, 26 de setiembre, 3 de octubre, 12 de octubre y 19 de octubre fecha en la cual se cerró la etapa.
8. En la reunión de conciliación del 7 de agosto de 2018, las partes arribaron al siguiente acuerdo: "La EMPRESA conviene en implementar inicialmente y de manera provisional un cafetín – comedor en el nuevo terreno adquirido ubicado en jirón Torres Paz, Santa Beatriz – Lima, el mismo que se desarrollará en los nuevos estudios y nueva sede administrativa, lo cual estará sujeto a la disponibilidad de recursos necesarios en la fuente Recursos Directamente Recaudados (RDR)".
9. En la reunión de conciliación del 3 de octubre de 2018, las partes arribaron al siguiente acuerdo: "La ENTIDAD se compromete a gestionar dos (02) veces al año la entrega de uniformes de trabajo, como condición de trabajo a los servidores que la entidad considere como indispensables para la prestación de servicios, previo requerimiento del funcionario



a su cargo, debidamente autorizado por la Gerencia General y sujeto a la disponibilidad de recursos otorgada por la Oficina de Planeamiento y Presupuesto del IRTP”.

10. En la reunión de conciliación del 19 de octubre de 2018, las partes arribaron al siguiente acuerdo: “IRTP se compromete en otorgar al Secretario General del SUTIRTP sesenta (60) días de licencia sindical, con goce de haber, para la realización de actividad sindical y hasta treinta (30) días adicionales de licencia sindical con goce de haber para la realización de actos de concurrencia obligatoria. Para tal efecto, el Secretario General deberá comunicar al Jefe del Administración de Personal el uso de las licencias con una anticipación mínima de 24 horas. Asimismo, en la reunión de conciliación el SINDICATO decidió dar por cerrada la etapa conciliatoria y manifestó su voluntad de acudir al arbitraje respecto de los puntos del pliego de reclamos 2018 sobre los cuales no hubo acuerdo.
11. Los doctores Adolfo Ciudad Reynaud y José Zegarra Pinto fueron designados por el SINDICATO y e INSTITUTO, respectivamente, como árbitros de parte. Tras un mes de conversaciones a fin de designar al Presidente del Tribunal, no hubo acuerdo.
12. Mediante Auto Directoral General N° 068-2019-MTPE/2/14 de 28 de febrero de 2019, el MTPE designó por sorteo al Presidente del Tribunal Arbitral doctor Jesús Sachahuamán Flores, quien expresó su aceptación el 27 de marzo de 2019.
13. El 12 de abril de 2019, el INSTITUTO puso en conocimiento del MTPE la designación de nuevo árbitro de parte –doctor Johan Otoya Calle- toda vez que el doctor Zegarra Pinto se encontraba impedido de resolver controversias en el sector público.
14. El 20 de mayo de 2019, el Presidente del Tribunal citó a las partes a audiencia de instalación para el día 27 de mayo de 2019, oportunidad en cual se efectuaría el intercambio de las propuestas finales.
15. El 27 de mayo de 2019 se llevó a cabo la audiencia de instalación del proceso arbitral. En dicha audiencia se otorgó un plazo de cinco (5) días hábiles a las partes a fin de que presenten sus propuestas finales.
16. El 3 de junio de 2019 las partes hicieron entrega de sus propuestas finales y de documentación complementaria al Tribunal. En la misma fecha, el Tribunal corrió traslado de las propuestas finales y documentación complementaria a la parte contraria.
17. El 17 y 24 de junio de 2019 se llevaron a cabo dos audiencias de sustentación de las propuestas finales.
18. El 26 de junio de 2019 el Tribunal expidió la resolución N° 2 mediante la cual dio por cerradas las actuaciones arbitrales y citó a las partes a la entrega del laudo arbitral para el 2 de julio de 2019.

II. PROPUESTAS FINALES DE LAS PARTES

19. El 3 de junio de 2019 el SINDICATO y el INSTITUTO presentaron sus propuestas finales en los siguientes términos:

Propuesta final del SINDICATO

The bottom of the page contains several handwritten signatures and stamps. On the left, there is a large, stylized signature. To its right, there are smaller, less distinct signatures. On the far right, there is a vertical stamp or official seal, though its details are not clearly legible.

CLÁUSULA 1:

El Instituto Nacional de Radio y Televisión del Perú ACUERDA implementar los Convenios internacionales 87, 98 y 151 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y las normas internacionales que prohíben toda forma de discriminación, sobre todo la relacionada con motivos sindicales.

CLÁUSULA 2: AUMENTO DE REMUNERACIONES

Se conviene otorgar en forma permanente a todos los trabajadores sindicalizados un incremento general de remuneraciones básicas mensuales equivalente al 30% de la remuneración bruta mensual a partir de la firma del presente convenio colectivo.

CLÁUSULA 3: ASIGNACIÓN POR EL DÍA DEL TRABAJO (1 DE MAYO)

Se conviene otorgar en forma permanente a todos los trabajadores sindicalizados una asignación de S/ 300.00 (trescientos y 00/100 soles) como asignación por el Día del Trabajo (Primero de Mayo) a ser pagadero en el primer día útil posterior a dicho feriado, sin carácter remunerativo, a partir de la firma del presente convenio colectivo.

CLÁUSULA 4: BONIFICACIÓN POR ESCOLARIDAD

Se conviene otorgar en forma permanente a todos los trabajadores sindicalizados una bonificación por escolaridad de S/ 500.00 (quinientos y 00/100 soles) para cada trabajador sindicalizado, pagaderos en el mes de enero de cada año, sin carácter remunerativo a partir de la firma del presente convenio colectivo.

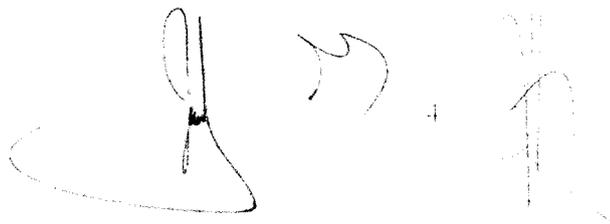
CLÁUSULA 5: LICENCIA POR ONOMÁSTICO

Se conviene en continuar, de manera permanente con el otorgamiento de un (01) día de licencia con goce de haber por onomástico a todos los trabajadores sindicalizados; en caso la fecha de onomástico sea día no laborable, el trabajador elegirá la fecha cuando tomará su descanso, pudiendo ser el día hábil anterior o posterior al previsto, previa comunicación con su jefe inmediato.

Excepcionalmente, el trabajador operativo que se encuentre en comisión de servicios en días inhábiles, en cualquier punto del país, podrá acordar con su jefe inmediato para tomar su descanso por onomástico en el día hábil que convengan por escrito.

CLÁUSULA 6: CANASTA DE NAVIDAD

Se conviene otorgar en forma permanente a todos los trabajadores sindicalizados una canasta por Navidad, por un importe equivalente a S/ 500.00 (quinientos y 00/100 soles) pagadera junto con la gratificación semestral de diciembre, y expresada en vales de consumo a título de liberalidad del empleador. Este beneficio podrá ser reajustado según índice inflacionario.



CLÁUSULA 7: BONIFICACIÓN VACACIONAL

Se conviene otorgar en forma permanente a todos los trabajadores sindicalizados una bonificación por retorno vacacional equivalente a S/ 3,000.00 (tres mil y 00/100 soles) que será abonada al término de las vacaciones de cada trabajador.

CLÁUSULA 8: ASIGNACIÓN POR FALLECIMIENTO

Se conviene otorgar en forma permanente a todos los trabajadores sindicalizados una asignación por fallecimiento para la cobertura de gastos funerarios de S/ 5,000.00 (cinco mil y 00/100 soles) por deceso de trabajadores sindicalizados.

CLÁUSULA 9: ASIGNACIÓN POR JUBILACIÓN O RENUNCIA

Se conviene otorgar en forma permanente a todos los trabajadores sindicalizados una asignación especial por jubilación o renuncia, a ser abonada por la Entidad, y equivalente a dos remuneraciones mensuales básicas del trabajador beneficiario, conviniendo que los beneficiarios deben tener al menos 60 años de edad cumplidos a la fecha del cese, y/o tener un mínimo de veinte años de servicios –continuos o no- al IRTP a la fecha de cese.

CLÁUSULA 10: AMPLIACIÓN DE LICENCIA SINDICAL

Se conviene otorgar en forma permanente una ampliación de la licencia sindical a los siguientes directivos del SUTIRTP:

Secretario General: licencia permanente

Secretario de Defensa: cuatro (04) horas diarias

Secretario de Organización: cuatro (04) horas diarias

CLÁUSULA 11: BONO POR CIERRE DE PLIEGO

Se conviene otorgar a todos los trabajadores sindicalizados al Sindicato Nacional Único de Trabajadores del IRTP el monto de S/ 2,000.00 (dos mil y 00/100 soles) como bono por cierre de pliego a la firma del presente convenio colectivo.

CLÁUSULA 12: VIGENCIA DEL CONVENIO

La vigencia del presente convenio colectivo será de dos años a partir de la fecha de la firma del mismo, siendo aplicable la misma a todos los trabajadores sindicalizados, de manera permanente.

Propuesta final del INSTITUTO

UNIFORMES

El INSTITUTO se compromete a gestionar dos (02) veces al año la entrega de uniformes de trabajo, como condición de trabajo a los servidores que la entidad considere como indispensables para la prestación de servicios, previo requerimiento del funcionario a su



cargo, debidamente autorizado por la Gerencia General y sujeto a la disponibilidad de recursos otorgada por la Oficina de Planeamiento y Presupuesto del IRTP.

LICENCIA SINDICAL

El INSTITUTO se compromete en otorgar al Secretario General del SUTIRTP sesenta (60) días de licencia sindical, con goce de haber, para la realización de actividad sindical y hasta treinta (30) días adicionales de licencia sindical con goce de haber para la realización de actos de concurrencia obligatoria. Para tal efecto, el Secretario General deberá comunicar al Jefe del Administración de Personal el uso de las licencias con una anticipación mínima de 24 horas.

CAFETÍN

El INSTITUTO conviene en implementar inicialmente y de manera provisional un cafetín – comedor en el nuevo terreno adquirido ubicado en jirón Torres Paz, Santa Beatriz – Lima, el mismo que se desarrollará en los nuevos estudios y nueva sede administrativa, lo cual estará sujeto a la disponibilidad de recursos necesarios en la fuente Recursos Directamente Recaudados (RDR).

ÁMBITO DE APLICACIÓN

El laudo arbitral resultante del presente proceso se aplica a todos los trabajadores del régimen laboral de la actividad privada del IRTP.

III. FUNDAMENTOS CONSTITUCIONALES DE LA FUNCIÓN JURISDICCIONAL ARBITRAL

20. La Constitución Política del Perú 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"¹; 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 139° en los siguientes términos.

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

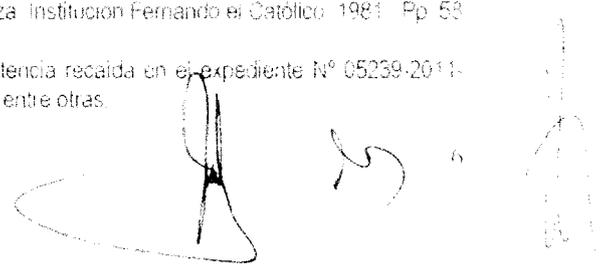
1. La unidad y exclusividad de la función jurisdiccional.

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

21. Esta disposición ha sido extensamente desarrollada por el Tribunal Constitucional (TC) en reiterada jurisprudencia² y también por la doctrina peruana por lo que es innegable que el

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

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



fuero arbitral tiene función jurisdiccional reconocida directamente por la Constitución y, por tanto, se encuentra vinculado a sus principios y derechos.

IV. APLICACIÓN DEL CONTROL DIFUSO EN EL PROCESO ARBITRAL

22. El TC afirma que el control difuso es un instrumento que tiene por finalidad reafirmar el principio de supremacía constitucional y el de jerarquía de las normas (Artículo 51° y 138° de la Constitución Política):

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

23. Además, precisa que el control difuso solo podrá ser aplicado por quienes estén investidos de función jurisdiccional –es decir, también por el fuero arbitral–:

“24. Siendo el arbitraje una jurisdicción independiente, como expresamente señala la Constitución, y debiendo toda jurisdicción poseer las garantías de todo órgano jurisdiccional (como las del Poder Judicial), es consecuencia necesaria de ello que la garantía del control difuso de constitucionalidad, prevista en el segundo párrafo del artículo 138° de la Constitución, pueda también ser ejercida por los árbitros en la jurisdicción arbitral, pues el artículo 138° no puede ser objeto de una interpretación constitucional restrictiva y literal, como exclusiva de la jurisdicción ordinaria o constitucional; por el contrario, la susodicha disposición constitucional debe ser interpretada de conformidad con el principio de unidad de la Constitución, considerando el artículo 51° (...), más aún si ella misma (artículo 38°) impone a todos –y no solo al Poder Judicial– el deber de respetarla, cumplirla y defenderla (STC 3741-2004-AA/TC, fundamento 9)”.⁷

21. El ejercicio del control difuso es complejo pues significa quebrar la presunción de constitucionalidad de las normas del ordenamiento jurídico peruano. Por ello, el TC a través de un precedente vinculante ha establecido una regla de obligatorio cumplimiento en el caso de la aplicación del control difuso en sede arbitral:

“26. El control difuso de la jurisdicción arbitral se rige por las disposiciones del artículo VI del Título Preliminar del Código Procesal Constitucional y la jurisprudencia vinculante dictada por este Tribunal Constitucional sobre el control difuso. Sólo podrá ejercerse el control difuso de constitucionalidad sobre una norma aplicable al caso de la que

dependa la validez del laudo arbitral, siempre que no sea posible obtener de ella una interpretación conforme a la Constitución y, además, se verifique la existencia de un perjuicio claro y directo respecto al derecho de alguna de las partes”⁵

25. La regla instituida por el TC implica que la norma sobre la cual se requiera aplicar el control difuso tenga que i) ser una norma aplicable al caso y de la cual dependa la validez del laudo arbitral; ii) ser una norma que no pueda ser interpretada conforme a la Constitución; y iii) verificarse la existencia de un perjuicio claro y directo respecto al derecho de alguna de las partes. Solo de esta manera es permitida la aplicación del control difuso en el fuero arbitral.

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

26. Los derechos fundamentales se encuentran reconocidos en la Constitución, y el derecho a la negociación colectiva no es la excepción:

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

1. *Garantiza la libertad sindical.*
 2. **Fomenta la negociación colectiva** y promueve formas de solución pacífica de los conflictos laborales.
- (...)”

27. Existen pronunciamientos de rango constitucional que desarrollan y llenan de contenido el artículo 28° de la Constitución. Por ejemplo, el TC afirma lo siguiente sobre el derecho a la negociación colectiva de los servidores públicos y los límites establecidos en las normas presupuestales:

“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**

⁵ Sentencia recaída en el Expediente N° 00142-2011-AA/TC, fundamento jurídico 26



lapso máximo para que una medida de esta naturaleza pueda prorrogarse.⁶

28. La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha publicado en el 2013 el Estudio General "La negociación colectiva en la Administración Pública: un camino a seguir" en el cual señala lo siguiente:

*"600. (...) la Comisión ha tenido que evaluar el impacto que las sucesivas crisis económicas que han golpeado a varios grupos de países de distintos continentes han tenido en el derecho de negociación colectiva. Desde hace más de treinta años, **la Comisión ha venido estableciendo principios básicos para abordar estos problemas: se deben respetar los acuerdos colectivos, y se acepta que las autoridades impongan limitaciones al contenido de los acuerdos colectivos, en particular en materia salarial, en el marco de políticas de estabilización económica o de ajuste estructural que resulten necesarias, a condición de que se realicen consultas previas al respecto con las organizaciones de trabajadores y empleadores, y de que esas restricciones: i) se apliquen como medida de excepción; ii) se limiten a lo indispensable; iii) no sobrepasen un período razonable, y iv) vayan acompañadas de garantías destinadas a proteger de manera efectiva el nivel de vida de los trabajadores interesados, y particularmente de las categorías más vulnerables"***

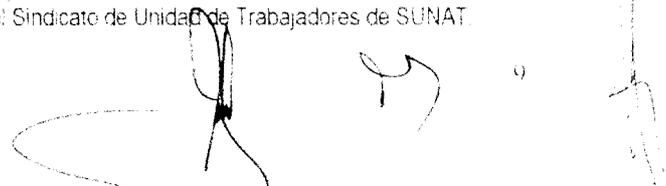
29. El Comité de Libertad Sindical (CLS) de la OIT también se ha pronunciado sobre la imposibilidad de que los servidores públicos puedan negociar colectivamente sus incrementos remunerativos y señaló que tal limitación es contraria al principio de negociación libre y voluntaria:

*"946. (...) los representantes de la SUNAT solo se niegan a negociar condiciones de trabajo de carácter económico con incidencia presupuestarias, pero no otras condiciones de empleo, **el Comité subraya que la imposibilidad de negociar aumentos salariales de manera permanente es contrario al principio de negociación libre y voluntaria consagrado en el Convenio número 98** y pide al gobierno que promueva mecanismos idóneos para que las partes puedan concluir un convenio colectivo (...)"⁷*

30. Todo lo expresado hasta este punto forma parte del bloque de constitucionalidad, por lo que el marco jurídico legal que se abordará más adelante, debe interpretarse a la luz de estos pronunciamientos.

⁶ Sentencia recaída en los expedientes N° 0003-2013-PI/TC, 0004-2013-PI/TC y 0023-2013-PA/TC.

⁷ Informe N° 357, pronunciamiento sobre el Caso 2690 presentado en el año 2010 por la Central Autónoma de Trabajadores del Perú - CATP debido a la negativa de la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria - SUNAT de someter a arbitraje la negociación colectiva con el Sindicato de Unidad de Trabajadores de SUNAT.



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

31. Tomando en cuenta 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. Y uno de estos mecanismos alternativos es el arbitraje. Así lo señala el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el expediente N° 008-2005-PI/TC cuando se refiere a la intervención estatal en virtud del inciso 2 del artículo 28° de la Constitución Política. Asimismo, manifiesta 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”⁸.
32. Si bien el arbitraje tiene sustento constitucional genérico en el artículo 139° de la Constitución, en el caso del arbitraje laboral cuenta con un reconocimiento propio en el inciso 2 de su artículo 28°. Esto evidencia una especial preocupación por evitar la permanencia de los conflictos laborales en el tiempo, y la búsqueda de paz social.

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

33. La negociación colectiva del SINDICATO se rige por la Ley del Servicio Civil, la Ley de Presupuesto del Sector Público 2019, y supletoriamente por la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo y su reglamento.
34. En el caso de la Ley del Servicio Civil, la sentencia del TC⁹ declaró inconstitucionales los artículos 40° (“Ninguna negociación colectiva puede alterar la valorización de los puestos que resulten de la aplicación de la presente Ley”) 42° (“Los servidores civiles tienen derecho a solicitar la mejora de sus compensaciones no económicas, incluyendo el cambio de”) y 44° literal b) (“La contrapropuesta o propuestas de la entidad relativas a compensaciones económicas son nulas de pleno derecho”). No obstante, estableció una *vacatio sententiae* por el periodo de un año con la finalidad que el Congreso de la República expida una regulación adecuada sobre la negociación colectiva en el sector público. Este plazo concedido por el TC se encuentra más que vencido por lo cual las normas antes referidas ya fueron expulsadas del ordenamiento jurídico. No forman parte de ningún análisis sobre el derecho a la negociación colectiva en el sector público. No se pueden inaplicar porque ya no forman parte del marco legal vigente.
35. Este Tribunal considera que la ausencia de la labor legislativa en relación a la exhortación al Congreso de la República por parte del TC no se puede interpretar en el sentido que la

⁸ Sentencia recaída en el expediente N° 008-2005-PI/TC.

⁹ Sentencia recaída en los expedientes 0025-2013-PI-TC, 0003-2014-PI-TC, 0008-2014-PI-TC, 0017-2014-PI-TC



vacatio sententiae se proroga automáticamente. Ensayar un análisis que lleve a esa conclusión premiaría la inacción legislativa y mantendría en el ordenamiento jurídico a normas cuya presunción de constitucionalidad ya ha sido quebrada por el TC.

36. En el caso de la Ley de Presupuesto del Sector Público 2019, existe una disposición (Artículo 6°) que prohíbe al INSTITUTO otorgar incrementos remunerativos o económicos al SINDICATO y que, de canalizarse la negociación colectiva por la vía arbitral, ésta tendría que sujetarse a los mismos límites; es decir, que tampoco podrían otorgarse incrementos salariales.

i) Inconstitucionalidad e inaplicación de la Ley de Presupuesto del Sector Público para el año fiscal 2019

37. Afirmar que los incrementos remunerativos por negociación colectiva para los servidores públicos están prohibidos es vulnerar el contenido esencial del derecho a negociación colectiva, el cual incluye, necesariamente, la posibilidad de negociar materias de naturaleza económica. Afirmar que los laudos arbitrales no deben incluir cláusulas con contenido económico equivale a impedir a los órganos jurisdiccionales (tribunales arbitrales) que cumplan con su deber de impartir justicia. Someter el fuero arbitral a las restricciones contenidas en las normas presupuestales impide a los árbitros la defensa de la supremacía constitucional y restringe su facultad de aplicar el control difuso cuando exista incompatibilidad entre la Constitución y una norma de inferior jerarquía, como es el caso.

38. La Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema, mediante Ejecutoria Suprema de 10 de noviembre de 2011, recaída en el expediente N° 2491-2011 ha señalado que la prohibición de negociar incrementos remunerativos para los servidores públicos terminaría por afectar el contenido esencial del derecho a la negociación colectiva:

*“DÉCIMO: [...]Este Colegiado considera que la disposición presupuestaria invocada por la recurrente que prohíbe efectuar incrementos y reajustes en las remuneraciones en los últimos cinco años en los tres niveles de gobierno, **terminaría por desconocer el contenido esencial del derecho a la negociación colectiva, ya que se negaría de plano la posibilidad de mejorar las condiciones de vida y de trabajo de los destinatarios, que es precisamente la razón de ser de la negociación colectiva**; con lo que se infringiría la obligación del Estado de fomentar a través de la negociación colectiva y los medios alternativos de solución de conflictos, entre ellos el arbitraje, la resolución de los conflictos laborales existentes de manera definitiva, autónoma y vinculante”.*

39. El Estudio General 2013 sobre “La negociación colectiva en la Administración Pública: un camino a seguir” señaló la posibilidad de que, de manera excepcional, se permitan



limitaciones al derecho a la negociación colectiva siempre que éstas cumplan con los siguientes requisitos: i) se apliquen como medida de excepción; ii) se limiten a lo indispensable; iii) no sobrepasen un período razonable; y iv) vayan acompañadas de garantías destinadas a proteger de manera efectiva el nivel de vida de los trabajadores interesados, y particularmente de las categorías más vulnerables. Sin embargo, ninguno de ellos se cumple en el presente caso.

10. El artículo 6° de la Ley N° 30879 ha tenido antecedentes muy similares en las normas presupuestales anteriores por más de 17 años, independientemente de los ciclos de crecimiento o crisis que haya afrontado el país. Por tanto, no es una medida que se haya considerado con carácter excepcional, por el contrario, es una medida que permanece en el tiempo indistintamente de los escenarios económicos-financieros que puedan acontecer.
11. Las prohibiciones, además, 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.
12. Hay, también, ausencia de garantías destinadas a proteger el nivel de vida de los trabajadores del sector público. 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.
13. 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 sector público. En tal sentido, las limitaciones establecidas son inconstitucionales y deben ser inaplicadas.
11. En virtud al precedente vinculante establecido por el TC, las limitaciones legales a la negociación colectiva cumplirían 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 depende la validez del laudo arbitral. Las disposiciones de la Ley de presupuesto para el año 2019 son aplicables al caso en concreto, pues regularía 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 similar redacción a lo largo de los años de las limitaciones a la negociación colectiva permitiría señalar que 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.

Tan cierto es esto que el propio Tribunal Constitucional al enfrentarse al análisis de constitucionalidad de las normas de la Ley del Servicio Civil que prohibían igualmente cualquier incremento remunerativo ha señalado que, tal prohibición es inconstitucional y que, cuando la ley hace referencia a las condiciones de trabajo debe entenderse que tales condiciones incluyen los beneficios económicos; entender lo contrario --que lo económico está excluido-- sería más bien inconstitucional. Por lo tanto, si la Ley de Presupuesto del año 2019 y precedentes prohíben el incremento de beneficios económicos es claro que la única alternativa para cumplir la Constitución es su inaplicación, puesto que lo constitucional es permitir incluso el incremento de los beneficios económicos, sin perjuicio de que en su determinación tenga que observarse los principios de disposición presupuestaria.

- c) Verificación de la existencia de un perjuicio claro y directo respecto al derecho de alguna de las partes. Es más que evidente el perjuicio que se ocasiona al SINDICATO al aplicar las normas presupuestales que prohíben con carácter permanente otorgarles incrementos salariales; en otros términos, atentaría directamente contra su derecho fundamental a la negociación colectiva.

- ii) Sobre la aplicación del Decreto Legislativo N° 1442, Decreto Legislativo sobre la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos en el Sector Público

15. El apartado 8.2 del artículo 8° del decreto legislativo en mención señala lo siguiente:

"8.2 En virtud del principio de disciplina administrativa, establecido en el inciso 1 del artículo 2, se definen reglas sobre el uso de fondos públicos que impliquen materia de ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público:

(...)

6. En el caso de convenios colectivos o laudos arbitrales corresponde verificar el cumplimiento de la normatividad específica."

16. Esta norma precisa que las reglas para el uso de fondos públicos que impliquen ingresos de personal serán dadas, para el caso de los convenios colectivos o laudos arbitrales, por el cumplimiento de la normatividad específica; es decir, el cumplimiento de la Ley del Servicio Civil y, supletoriamente, de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.
17. Como ya se ha manifestado anteriormente, la Ley del Servicio Civil ya no contiene las disposiciones que limitan el derecho a la negociación colectiva de beneficios de naturaleza económica, éstas fueron expulsadas del ordenamiento jurídico por el TC. En tal sentido, este Tribunal actúa conforme a la legislación específica, tal como lo ordena el Decreto Legislativo N° 1442.
18. A mayor abundamiento, la Ley de Relaciones Colectiva de Trabajo prevé en el artículo 41° lo siguiente:



13



"Convención colectiva de trabajo es el acuerdo destinado a regular las remuneraciones, las condiciones de trabajo y productividad y demás, concernientes a las relaciones entre trabajadores y empleadores, celebrado, de una parte, por una o varias organizaciones sindicales de trabajadores o, en ausencia de éstas, por representantes de los trabajadores interesados, expresamente elegidos y autorizados y, de la otra, por un empleador, un grupo de empleadores, o varias organizaciones de empleadores."

19. Es decir, que la convención colectiva (o el laudo arbitral) puede regular remuneraciones, condiciones de trabajo, productividad y otros similares.

VIII. INCONSTITUCIONALIDAD E INAPLICACIÓN DEL MARCO JURÍDICO LEGAL QUE REGULA LOS EFECTOS Y LA APLICACIÓN DEL LAUDO ARBITRAL

50. Una vez más este Tribunal Arbitral recuerda que la Constitución Política es la norma suprema y como tal debe primar sobre cualquier otra regla legal, como explícitamente lo consagra su artículo 51 de dicho cuerpo jurídico. Por lo tanto, la existencia de una norma que contravenga su texto, o que en su aplicación hace imposible el ejercicio de un derecho fundamental, deberá ser interpretada conforme la Constitución, y si ello no es posible deberá inaplicarse, activándose en consecuencia, la garantía del control difuso de constitucionalidad reconocida a la jurisdicción arbitral.
51. En atención a ello, este Tribunal Arbitral analizará los artículos 44, literal d) de la Ley de Servicio Civil y los artículos 73 y 74 del Reglamento de la Ley de Servicio Civil, que señalan:

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

[...]

"Artículo 73 del Reglamento de la Ley de Servicio Civil: "Los convenios colectivos tienen una vigencia de dos (2) años que se inicia el 1 de enero del año inmediato siguiente a que se llegue el acuerdo en la negociación siempre que esta no tenga efecto presupuestal o que teniéndolo pueda asumirlo por la entidad. Si el acuerdo se produjera luego de quince (15) de junio y el efecto presupuestal no pudiera ser asumido por la entidad, el acuerdo regirá en el periodo presupuestal subsiguiente";



14

“Artículo 74 del Reglamento de la Ley de Servicio Civil “De no llegarse a acuerdo en la etapa de conciliación cualquiera de las partes podrá requerir el inicio de un proceso arbitral potestativo que formará parte del proceso de negociación colectiva salvo que los trabajadores decidan irse a la huelga. 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.”

52. Estas normas jurídicas, exigen, de forma unilateral que, por un lado, los convenios colectivos deban tener una vigencia de dos años; y por otro lado, que deban surtir efectos a partir del 1 de enero del ejercicio siguiente o subsiguiente, según el reglamento. Ello supone una violación flagrante al deber de promoción de la negociación colectiva libre y voluntaria, recogido en el artículo 28 inciso 2 de la Constitución Política del Perú y en el Convenio 98 de la OIT.
53. Consideramos que el derecho de negociar libremente las condiciones económicas y de trabajo constituye un elemento esencial de la libertad sindical, en tanto que las autoridades deben abstenerse de intervenir de forma que el derecho fundamental de la negociación colectiva, protegido por el artículo 28 de la Constitución Política y por el Convenio 87 de la OIT, no sea coartado o su legítimo ejercicio impedido. Según la OIT, refiriéndose a este tema, “[...] Tal intervención violaría el principio de que las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberían tener el derecho de organizar sus actividades y formular su programa.”¹⁰
54. En consecuencia, respecto del inicio de vigencia del convenio colectivo que genera el presente laudo arbitral, este Tribunal Arbitral tiene en cuenta que el artículo 44, inciso d) de la Ley 30057, establece que la duración de los convenios colectivos debe ser de dos años y que sus efectos rigen a partir del 1° de enero del ejercicio siguiente, lo que debe aplicarse también a los laudos arbitrales. De otra parte, los artículos 73 y 74 del Reglamento General de la Ley Servir disponen que cuando el laudo arbitral se emita después del 15 de junio del año que se presentó el pliego de reclamos, “el acuerdo regirá en el periodo presupuestal subsiguiente.”
55. Ello implicaría en el presente caso, a través de una interpretación literal y no constitucional de dicha norma, que los efectos del convenio tendrían que aplicarse a partir del 1° de enero de 2020, pese a que uno de los temas centrales de mayor importancia en una negociación colectiva, como en todo contrato, es el plazo de duración que el convenio colectivo origine y la fecha a partir de la cual rige.
56. En los actuados bajo examen, a pesar que el pliego de reclamos fue presentado oportunamente el 26 de diciembre de 2017, las partes negociaron directamente y en

¹⁰ OIT. **La libertad sindical, Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT**. Quinta edición revisada. Ginebra, 2006, pág. 189, párrafo 881.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.

conciliación hasta el mes de octubre de 2018, y por dilaciones en la designación por sorteo del Presidente del Tribunal, recién se pudo instalar el proceso arbitral el 27 de mayo de 2019.

57. En tal virtud, este Tribunal Arbitral considera que el derecho de negociar libremente las condiciones económicas y de trabajo constituye un elemento esencial de la libertad sindical, en tanto que las autoridades públicas deben abstenerse de intervenir de forma que el derecho fundamental de la negociación colectiva, protegido por el artículo 28 de la Constitución Política y por los Convenios 87 y 98 de la OIT, no sea coartado o su legítimo ejercicio impedido. Según la OIT, refiriéndose a este tema. "[...] Tal intervención violaría el principio de que las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberían tener el derecho de organizar sus actividades y formular su programa."¹¹ Por su parte el Convenio 98 de la OIT dispone que debe fomentarse la negociación colectiva y que ésta debe discurrir en forma libre y voluntaria, reafirmando el principio de negociación libre y voluntaria.
58. El Convenio 87 y el Convenio 98, ratificados por nuestro país, son en consecuencia las normas supraconstitucionales que están integradas a nuestro sistema legal nacional en virtud de la Cuarta Disposición Final y Transitoria de la Constitución Política que señala que "Las normas relativas a los derechos y a las libertades que la Constitución reconoce se interpretan de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y con los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por el Perú."
59. En tal virtud, el principio de negociación libre y voluntaria debe aplicarse también a la duración e inicio de vigencia de los convenios colectivos, que en primer término debe corresponder a las partes, o en este caso al Tribunal Arbitral al que ambas partes han sometido la controversia, tal como lo ha señalado el Comité de Libertad Sindical de la OIT, en los siguientes términos:

"1047. La duración de los convenios es una materia que en primer término corresponde a las partes concernidas, pero si el Gobierno considera una acción sobre este tema, toda modificación legislativa debería reflejar un acuerdo tripartito.

(Véase 320ª Informe, caso núm. 2047, párrafo 361)" 12

60. En nuestro país no ha habido ningún acuerdo tripartito sobre la duración de los convenios colectivos ni sobre que sus efectos rijan a partir del 1º de enero del ejercicio siguiente o subsiguiente, como lo exige la OIT, por lo que este Tribunal Arbitral opta por inaplicar el artículo 44 inciso d) de la Ley N° 30057, por contravenir el artículo 28 de la Constitución y los Convenios 87 y 98 de la OIT y disponer la duración del convenio por un año desde el 1º de enero de 2018.

¹¹ OIT, *La libertad sindical. Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT*, Quinto edición revisada, Ginebra, 2006, pág. 189, párrafo 881

¹² Ibidem, pág. 223, párrafo 1047.



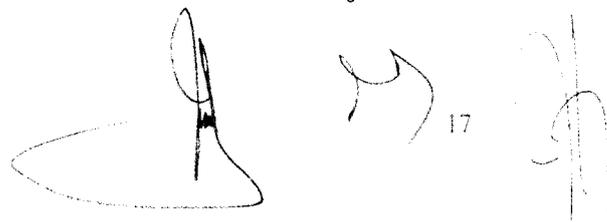
61. Adicionalmente el Tribunal Arbitral tiene en cuenta que el Comité de Libertad Sindical de la OIT también se ha referido a que la duración de los convenios por dos años constituye una violación al derecho a la negociación colectiva cuando las partes no lo han establecido de mutuo acuerdo. Así lo señala, contrario sensu, el párrafo 1049 del mismo informe antes citado cuando indica:

"1049. Una una disposición obligatoria en la que se establece que un convenio colectivo debe estar en vigor durante dos años cuando las partes no han aprobado por mutuo acuerdo un plazo diferente no constituye una violación del derecho a la negociación colectiva.

(Véase 320ª Informe, caso núm. 2229, párrafo 956)" 13

62. Debe señalarse que los pronunciamientos de los órganos de control de la OIT constituyen la interpretación oficial respecto de la forma como deben ser interpretados los convenios internacionales de ese organismo internacional. Además, la Disposición Complementaria Décima de la Ley Procesal de Trabajo, Ley 29497, señala que según lo dispone la cuarta disposición final y transitoria de la Constitución Política, los derechos fundamentales deben interpretarse conforme a los Convenios Internacionales, para lo cual deberá consultarse los pronunciamientos de los órganos de control de la Organización Internacional del Trabajo.
63. La referida interpretación jurídica es adoptada por este Tribunal Arbitral en la medida que en el presente caso resulta especialmente gravoso para los trabajadores representados por el Sindicato que interviene en estos autos, pues sería contrario a los referidos Convenios Internacionales el establecerse el inicio de vigencia a partir del 1 de enero de 2020 (de acuerdo con el artículo 44, inciso d) de la LSC) o a partir del 1º de enero del 2021 (de acuerdo con el artículo 74 del Reglamento), ya que ello implicaría privar del derecho fundamental de la negociación colectiva por todo el año 2018, lapso durante el cual los trabajadores se verían privados de los beneficios convencionales dispuestos por el presente laudo arbitral.
64. En consecuencia, la aplicación de estas normas resulta contrario al artículo 28º de la Constitución que debe aplicarse de conformidad con los convenios 87 y 98 de la OIT, interpretados por los órganos de control de la OIT. Una interpretación literal exclusivamente a nivel legal, y no constitucional, privaría del derecho de negociación colectiva por los años 2018 y 2019 a los trabajadores representados por el Sindicato. Por todo lo anterior, este Tribunal se decanta por inaplicar en el presente caso el artículo 44, inciso d) de la Ley 30057 y los artículos 72 y 73 del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, y en tal virtud dispone que los efectos del presente laudo se apliquen a partir del 1º de enero de 2018.
65. Por tanto, tales prescripciones normativas son manifiestamente inconstitucionales y, por tanto, corresponden ser inaplicadas en virtud del deber-derecho derivado de la garantía de

¹³ Ibidem, pág. 224, párrafo 1049.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and smaller initials on the right.

control difuso de constitucionalidad. Cabe puntualizar que, en este caso, el control difuso cumple con la regla contenida en el Fundamento 26 de la Sentencia expedida por el Pleno del Tribunal Constitucional en el Expediente 00142-2011-PA/TC, dado que no es posible obtener de tales normas una interpretación compatible con la Constitución en cuanto al contenido esencial del derecho a la negociación colectiva (visto a la luz del bloque de constitucionalidad).

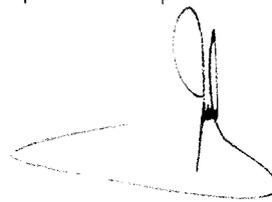
66. Como quiera que esas tres normas jurídicas no ameritan otra interpretación, este Tribunal Arbitral decide inaplicarlas y fijará el inicio de vigencia en la parte resolutive de conformidad con los considerandos precedentes.

IX. SOBRE EL DICTAMEN ECONÓMICO LABORAL

67. Con fecha 6 de febrero de 2019, el MTPE expidió el Dictamen Económico Laboral N° 025-2019-MTPE/2/14.1.
68. El referido dictamen señala un déficit de S/ 11'555,406.00 correspondiente al ejercicio 2017, esa cifra es mayor que el déficit del ejercicio anterior. Y, además, un déficit preliminar al 31 de octubre de 2018 de 11'451,238.00. A su vez, el total de ingresos en el 2017 fue de S/ 83'898,348.00, un 11.4% menos que en el 2016. Y en el 2018, al 31 de octubre el total de ingresos fue de S/ 70'489,831, que representa un avance del 84% respecto del 2016.
69. Los gastos de operación en el 2017 fueron de S/ 94'164,030.00. En 2018, al 31 de octubre los gastos de operación fueron de S/ 81'375,764.00 de los cuales solo el 16.70% (S/ 13'591,143.00) corresponde al gasto de personal –que incluye, evidentemente, las remuneraciones y beneficios de los trabajadores afiliados al SINDICATO- y el 67.91% (S/ 55'263,905.00) corresponde al gasto de bienes y servicios –que incluye las remuneraciones y beneficios del personal contratado bajo el Decreto Legislativo N° 1057-.
70. Con relación al costo laboral anual del total de trabajadores del INSTITUTO, éste equivale a 37.4 millones de soles, de los cuales el 40% corresponde a la planilla de los trabajadores afiliados al SINDICATO, y el 53.74% a los trabajadores contratados bajo el ámbito del Decreto Legislativo N° 1057. De lo señalado, se puede apreciar que el costo de la planilla de los trabajadores afiliados al SINDICATO es menor en comparación con los trabajadores CAS.

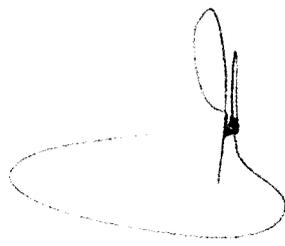
X. PROPUESTA ADOPTADA POR EL TRIBUNAL ARBITRAL

71. De conformidad con lo establecido en el artículo 76° del Reglamento de La Ley del Servicio Civil, el Tribunal Arbitral podrá recoger la propuesta final de una de las partes o considerar una alternativa que recoja planteamientos de una y otra
72. En este caso, la propuesta final presentada por el SINDICATO tiene siete (7) cláusulas de naturaleza económica (1 de naturaleza remunerativa y 6 sin naturaleza remunerativa) y 2 relativas a licencias: por su parte, la propuesta presentada por el INSTITUTO solo tiene



tres cláusulas, las cuales fueron acordadas durante la etapa conciliatoria; es decir, que, en realidad, el INSTITUTO no ofrece propuesta alguna con beneficios para el SINDICATO sino solo replica los acuerdos pactados en la etapa conciliatoria.

73. No obstante, el Tribunal ha decidido recoger planteamientos de ambas propuestas y atenuarlas conforme a las facultades que otorgan las reglas que regulan el presente arbitraje.
74. El presente Laudo Arbitral se aplica a los trabajadores afiliados al SINDICATO que se encuentren bajo el Régimen Laboral de la Actividad Privada Decreto Legislativo N° 728. Y de conformidad con el artículo 42° de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, a los trabajadores que se incorporen con posterioridad al SINDICATO.
75. El presente Laudo Arbitral tiene una vigencia de dos años, y de conformidad con el artículo 43° de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, continuará rigiendo mientras no sea sustituida o modificada por otra norma. Asimismo, sus cláusulas tienen carácter permanente.
76. Adicionalmente, el Tribunal Arbitral ha tenido en consideración que de acuerdo a lo informado por las partes en las audiencias arbitrales, el último incremento de remuneraciones fue concedido el año 2010 y en el año 2013, mediante el Decreto Supremo N° 111-2013-EF, se aprobó una nueva escala remunerativa que implicó algunos incrementos para algunas categorías. En tal virtud, teniendo en cuenta la inflación acumulada desde el año 2010 se ha producido una pérdida del poder adquisitivo que este Tribunal considera deber parcialmente nivelarse en forma excepcional, aunque no se podría compensar íntegramente pues ello implicaría una afectación presupuestaria muy difícil de asumir por parte de la entidad.
77. En consecuencia, respecto del incremento remunerativo, el Tribunal ha decidido otorgarlo de forma atenuada; es decir, que el aumento remunerativo será de 14% toda vez que el monto solicitado por el SINDICATO excede las posibilidades presupuestales del INSTITUTO.
78. Respecto de la asignación por el Día del Trabajo, el Tribunal ha decidido otorgarla de forma atenuada –el 50% de lo solicitado por el SINDICATO- considerando que es un beneficio sin carácter remunerativo y anual.
79. Respecto de la bonificación por escolaridad, el Tribunal ha decidido otorgarla en los términos regulados en las leyes de presupuesto N° 30693 y N° 30879; es decir, en un monto de S/ 400.00.
80. Respecto de la licencia por onomástico, el Tribunal ha decidido otorgarla en los términos de la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 117-2017-TRTP que aprueba el instructivo N° 001-2017/IRTTP "Aplicación del beneficio de licencia con goce de haber por onomástico".



19

81. Respecto de la canasta navideña, el Tribunal ha decidido otorgarla en los términos del memorándum N° 0401-2018-GC/IRTO e Informes N° 519-2018-OA.2/IRTP, N° 382-2018-OA.2/IRTP, N° 307-2018-OA.2/IRTP, N° 218-2018-OA.2/IRTP.
82. Respecto de la asignación por fallecimiento, el Tribunal ha decidido otorgarla en forma atenuada por el monto de S/ 4,500.00.
83. Respecto de la asignación por jubilación o renuncia, el Tribunal ha decidido otorgarla en forma atenuada por el monto de media remuneración mensual básica del trabajador beneficiario.
84. Respecto de las licencias sindicales, el Tribunal ha decidido que las licencias sindicales se otorguen conforme al acuerdo del 19 de octubre de 2018 en audiencia de conciliación.
85. Respecto de los uniformes, el Tribunal ha decidido que se otorguen en los términos previstos en el acuerdo del 3 de octubre de 2018 en audiencia de conciliación.
86. Respecto del cafetín-comedor, el Tribunal ha decidido que se proceda en los términos previstos en el acuerdo del 7 de agosto de 2018 en audiencia de conciliación.
87. Respecto del bono por cierre de pliego, el Tribunal ha decidido otorgarlo en forma atenuada por el monto de S/ 1,750.00.

SE RESUELVE:

PRIMERO. Recoger planteamientos de la propuesta del **SINDICATO** y del **INSTITUTO**, y atenuarlos de la siguiente manera:

AUMENTO DE REMUNERACIONES

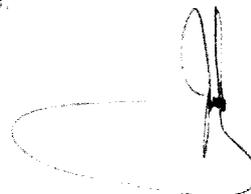
Se conviene otorgar en forma permanente a todos los trabajadores sindicalizados un incremento general de remuneraciones básicas mensuales equivalente al 14% de la remuneración bruta mensual a partir de la firma del presente convenio colectivo

ASIGNACIÓN POR EL DÍA DEL TRABAJO (1 DE MAYO)

Se conviene otorgar en forma permanente a todos los trabajadores sindicalizados una asignación de S/ 150.00 (ciento cincuenta y 00/100 soles) como asignación por el Día del Trabajo (Primero de Mayo) a ser pagadero en el primer día útil posterior a dicho feriado, sin carácter remunerativo, a partir de la firma del presente convenio colectivo

BONIFICACIÓN POR ESCOLARIDAD

Se conviene otorgar en forma permanente a todos los trabajadores sindicalizados una bonificación por escolaridad de S/ 400.00 (cuatrocientos y 00/100 soles) para cada trabajador sindicalizado, pagaderos en el mes de enero de cada año, sin carácter remunerativo a partir de la firma del presente convenio colectivo, de conformidad con lo establecido en las leyes N° 30693 y 30879.



20



LICENCIA POR ONOMÁSTICO

Las licencias por onomástico se tomarán de conformidad con lo dispuesto en la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 117-2017-TRTP que aprueba el instructivo N° 001-2017/IRTP "Aplicación del beneficio de licencia con goce de haber por onomástico".

CANASTA DE NAVIDAD

La canasta navideña se otorgará en los términos del memorándum N° 0401-2018-GC/IRTO e Informes N° 519-2018-OA.2/IRTP, N° 382-2018-OA.2/IRTP, N° 307-2018-OA.2/IRTP, N° 218-2018-OA.2/IRTP.

ASIGNACIÓN POR FALLECIMIENTO

Se conviene otorgar en forma permanente a todos los trabajadores sindicalizados una asignación por fallecimiento para la cobertura de gastos funerarios de S/ 4,500.00 (cuatro mil quinientos y 00/100 soles) por deceso de trabajadores sindicalizados.

ASIGNACIÓN POR JUBILACIÓN O RENUNCIA

Se conviene otorgar en forma permanente a todos los trabajadores sindicalizados una asignación especial por jubilación o renuncia, a ser abonada por la Entidad, y equivalente a media remuneración mensual básica del trabajador beneficiario, convalidando que los beneficiarios deben tener al menos 60 años de edad cumplidos a la fecha del cese, y/o tener un mínimo de veinte años de servicios –continuos o no- al IRTP a la fecha de cese.

LICENCIA SINDICAL

EL INSTITUTO se compromete en otorgar al Secretario General del SINDICATO sesenta (60) días de licencia sindical, con goce de haber, para la realización de actividad sindical y hasta treinta (30) días adicionales de licencia sindical con goce de haber para la realización de actos de concurrencia obligatoria. Para tal efecto, el Secretario General deberá comunicar al Jefe del Administración de Personal el uso de las licencias con una anticipación mínima de 24 horas.

UNIFORMES

EL INSTITUTO se compromete a gestionar dos (02) veces al año la entrega de uniformes de trabajo, como condición de trabajo a los servidores que la entidad considere como indispensables para la prestación de servicios, previo requerimiento del funcionario a su cargo, debidamente autorizado por la Gerencia General y sujeto a la disponibilidad de recursos otorgada por la Oficina de Planeamiento y Presupuesto del IRTP.

CAFETIN - COMEDOR

EL INSTITUTO conviene en implementar inicialmente y de manera provisional un cafetín - comedor en el nuevo terreno adquirido ubicado en Jirón Torres Paz, Santa Beatriz -

Lima, el mismo que se desarrollará en los nuevos estudios y nueva sede administrativa, lo cual estará sujeto a la disponibilidad de recursos necesarios en la fuente Recursos Directamente Recaudados (RDR).

BONO POR CIERRE DE PLIEGO

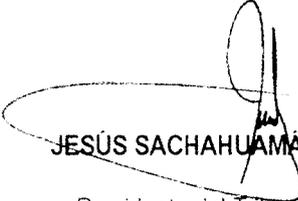
Se conviene otorgar a todos los trabajadores sindicalizados al Sindicato Nacional Único de Trabajadores del IRTP el monto de S/ 1,750.00 (mil setecientos cincuenta y 00/100 soles) como bono por cierre de pliego a la firma del presente convenio colectivo.

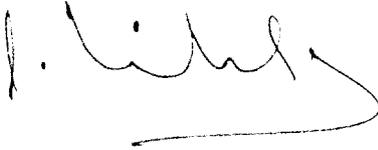
CLÁUSULA 12: VIGENCIA DEL CONVENIO

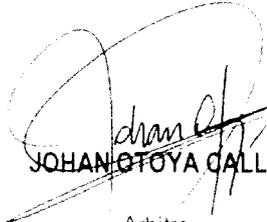
La vigencia del presente convenio colectivo será de dos años a partir del 1° de enero de 2019, siendo aplicable la misma a todos los trabajadores sindicalizados, de manera permanente.

SEGUNDO. Este laudo es inapelable y tiene carácter imperativo para las partes. Una vez firmado, se dará a conocer a las partes para su cumplimiento.

TERCERO. El laudo arbitral tiene la misma naturaleza y surte idénticos efectos que las convenciones colectivas.


JESÚS SACHAHUAMAN FLORES
Presidente del Tribunal Arbitral


ADOLFO CIUDAD REYNAUD
Arbitro


JOHAN OCHOA CALLE
Arbitro