

Arbitraje seguido entre:

**Sindicato Unificado de Controlares de Tránsito Aéreo del Perú
SUCTA PERÚ**

y

**Corporación Peruana de Aeropuertos y Aviación Comercial S.A.
CORPAC**

LAUDO ARBITRAL

**Negociación Colectiva correspondiente al Pliego de Reclamos 2018-2019
Expediente N° 095-2018-MTPE/2.14-NC**

**TRIBUNAL ARBITRAL
Carlos Cornejo Vargas - Presidente
Javier Neves Mujica
Germán Ramirez-Gastón Ballón**

**Secretaria Arbitral
Cintia Santiváñez Núñez**

LAUDO ARBITRAL

En Lima, el 8 de mayo de 2019, el Tribunal Arbitral constituido para dar solución a la negociación colectiva correspondiente al Pliego de Reclamos 2018, seguida entre el Sindicato Unificado de Controladores de Tránsito Aéreo del Perú – SUCTA PERÚ (en adelante, el **SINDICATO**) y Corporación Peruana de Aeropuertos y Aviación Comercial S.A. (en adelante, **CORPAC**), tramitada ante la Dirección General de Trabajo, Expediente N° 001-2018-MTPE/2.14-NC, se reunió bajo la presidencia del doctor Carlos Cornejo Vargas, y la presencia de sus miembros, los doctores Javier Neves Mujica y Germán Ramírez-Gastón Ballón, con el objeto de emitir el Laudo Arbitral en ejercicio de las facultades conferidas por el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR (en adelante, el TUO de la LRCT) y su Reglamento aprobado por el Decreto Supremo N° 011-92-TR.

I. ANTECEDENTES:

- 1.1. Con fecha 8 de marzo de 2018, el **SINDICATO** presentó ante **CORPAC** el Pliego de Reclamos correspondiente al año 2018-2019.
- 1.2. Con fecha 16 de abril de 2018, el **SINDICATO** comunicó a **CORPAC** su decisión de dar por terminada la etapa de trato directo, y se da inicio a la etapa de conciliación en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
- 1.3. Posteriormente, el **SINDICATO** comunicó a **CORPAC** su voluntad de someter la negociación colectiva del Pliego de Reclamos 2018-2019 a un arbitraje potestativo, informando la designación del doctor Javier Neves Mujica como árbitro.
- 1.4. Frente a ello, **CORPAC** procedió a designar como árbitro al doctor Germán Ramírez-Gastón Ballón, y ambos árbitros decidieron designar como Presidente del Tribunal Arbitral al doctor Carlos Cornejo Vargas.
- 1.5. Mediante comunicación de fecha 1° de febrero de 2018, debidamente notificada a **CORPAC** y al **SINDICATO** en la misma fecha, se les convocó a la Audiencia de instalación y fijación de reglas para el proceso arbitral, a llevarse a cabo el 7 de febrero de 2019.
- 1.6. Con fecha 7 de febrero de 2019, en la referida Audiencia, el Tribunal Arbitral quedó formalmente instalado, ratificando sus miembros la aceptación del cargo de árbitros, y fijando las reglas procesales del arbitraje, luego de lo cual se procedió a suspender el arbitraje hasta que el Tribunal Arbitral se pronuncie sobre la procedencia del arbitraje potestativo solicitado por el **SINDICATO**.
- 1.7. Con fecha 14 de febrero de 2019, conforme a lo requerido por el Tribunal Arbitral, el **SINDICATO** presentó un escrito mediante el cual expuso las razones que justificarían la procedencia del arbitraje potestativo incausado, y de manera subordinada causado por la comisión de actos de mala fe; corriéndose traslado del mismo a **CORPAC** mediante Resolución N° 1, a fin de

que, en el plazo de cinco (5) días hábiles, formule los argumentos que estime convenientes.

- 1.8. Mediante escrito de fecha 22 de febrero de 2019, y dentro del plazo establecido, **CORPAC** presentó un escrito manifestando su posición sobre la solicitud de arbitraje potestativo formulada por el **SINDICATO**, el mismo que fue puesto en conocimiento del **SINDICATO**
- 1.9. Con fecha 22 de febrero de 2019, el Tribunal Arbitral fue notificado mediante Oficio N° 258-2019-MTPE/2/14.1, emitido por Autoridad Administrativa de Trabajo, adjuntando el Dictamen Económico Laboral N° 182-2018-MTPE/2/14.1.
- 1.10. Con fecha 14 de marzo de 2019, se llevó a cabo la Audiencia de Sustentación de Posiciones respecto de la procedencia del arbitraje potestativo incausado, y de manera subordinada causado por actos de mala fe, diligencia en la que ambas partes ejercieron su derecho a formular réplicas y dúplicas, así como respondieron las preguntas formuladas por los miembros del Tribunal Arbitral.
- 1.11. Mediante Resolución N° 4, de fecha 20 de marzo de 2019, el Tribunal Arbitral decidió por mayoría declarar procedente el arbitraje potestativo incausado.
- 1.12. Con fecha 29 de marzo de 2019, las partes entregaron, en un solo acto, su propuesta final de convenio colectivo en las instalaciones del Tribunal Arbitral. Asimismo, el Tribunal Arbitral concedió a las partes un plazo de cinco (5) días hábiles para presentar las observaciones y pruebas que estimen conveniente respecto de la propuesta final de la otra parte, levantando la suspensión del plazo del presente arbitraje.
- 1.13. Con fecha 5 de abril de 2019, las partes presentaron sus observaciones a la propuesta final de convenio colectivo presentada por la otra parte, de las cuales se corrió el traslado correspondiente a ambas partes.
- 1.14. Con fecha 22 de abril de 2019, se llevó a cabo la Audiencia de Sustentación de Propuestas Finales.
- 1.15. Mediante Resolución N° 6, de fecha 22 de abril de 2019, el Tribunal Arbitral requirió a las partes que presenten la información y documentación adicional, suspendiendo el plazo del arbitraje, lo que cumplieron las partes con fecha 29 de abril de 2019.
- 1.16. Mediante Resolución N° 7, de fecha 7 de mayo de 2019, se da por concluida la etapa de diligencias y actuación probatoria y se convocó a las partes para el día 9 de mayo de 2019, a las 16:15 horas, en las instalaciones del Tribunal Arbitral, a efectos de darles a conocer el Laudo que pone fin al presente arbitraje.

2.1 Propuesta final de EL SINDICATO

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

“Cláusula Primera: Incremento de Remuneraciones Básicas

CORPAC S.A. conviene en incrementar en un monto equivalente al 10% (diez por ciento), las remuneraciones básicas de los Controladores de Tránsito Aéreo afiliados al SUCTA – PERÚ a la fecha de suscripción del presente convenio colectivo. Este incremento rige a partir del 08/03/2018.

Cláusula Segunda: Actualización y/o Nivelación de las Remuneraciones Básicas

CORPAC S.A. conviene en actualizar y/o nivelar las remuneraciones básicas de los Controladores de Tránsito Aéreo afiliados al SUCTA PERÚ a la fecha de suscripción del presente convenio colectivo, que no hayan recibido el beneficio del incremento del 8% (ocho por ciento) del Laudo Arbitral SUCTA 2017-2018. Luego de esta actualización, se aplicará el incremento establecido en la cláusula primera precedente.

Cláusula Tercera: Bonificación por Cierre de Pliego

CORPAC S.A. conviene en otorgar a Controladores de Tránsito Aéreo afiliados al SUCTA PERÚ a la fecha de suscripción del presente convenio colectivo, el monto de S/10,000.00 (Diez mil y 00/100 Soles) por concepto de Bonificación por Cierre de Pliego, por única vez, que será abonada dentro de los 10 (Diez) días calendario posteriores a la suscripción del presente convenio colectivo.

Cláusula Cuarta: Bonificación de Productividad Anual Basado en los Servicios de Navegación Aérea en Ruta, Aterrizajes y Despegues (Snar)

CORPAC S.A., conviene en otorgar con carácter permanente, a los Controladores de Tránsito Aéreo afiliados al SUCTA-PERU a la fecha de suscripción del presente Convenio Colectivo, un Bono de Productividad Anual en el orden del 2,5% (dos punto cinco por ciento) del total del cobro anual de las tarifas de los Servicios de Navegación en Ruta (Sobrevuelos, SNAR Nacional, SNAR Internacional y Aproximación) y también de los Servicios de Aterrizaje y Despegue. Esta bonificación se abonará anualmente, en un plazo máximo que no exceda el mes siguiente de efectuado el Cierre de Balance y Cierre Presupuestal de CORPAC S.A. Para efectos del presente Convenio, el paso se realizará dentro de los 10 (Diez) días calendario posteriores a la suscripción del Convenio Colectivo.

Cláusula Quinta: Incremento de la Tasa por Horas Extras

CORPAC S.A., conviene en incrementar con carácter permanente, a los Controladores de Tránsito Aéreo afiliados al SUCTA-PERU a la fecha de suscripción del presente Convenio Colectivo, la sobretasa legal por el trabajo en sobretiempo en un Día Normal u Ordinario, de la siguiente manera: a) las dos primeras horas se elevan de un 25% (veinticinco por ciento) a 35% (treinta y cinco por ciento) y, b) las siguientes horas se elevan de un 35% (treinta y cinco por ciento) a 50% (cincuenta por ciento). Asimismo, se incrementará la sobretasa por Horas Extras en Día Libre de la siguiente manera: 35% (treinta y cinco por ciento) las dos primeras horas, 50% (cincuenta por ciento) a partir de la tercera hora y, con los montos que resulten, se abona el 100% adicional establecido en la Ley.

Cláusula Sexta: Sobretasa por Jornadas en Horario Nocturno

CORPAC S.A. conviene en otorgar a los Controladores de Tránsito Aéreo afiliados al SUCTA PERÚ a la fecha de suscripción del presente Convenio Colectivo, una sobretasa por el trabajo en horario nocturno, equivalente al 20% (Veinte por ciento) de su Remuneración Básica Ordinaria, con carácter permanente.

Cláusula Séptima: Sobre la Jornada Nocturna

CORPAC S.A. conviene que el horario de la jornada nocturna, es desde las 7.00pm. hasta las 7.00 am., tal y como se ha venido programando en los roles de turnos de los últimos 10 años.

Cláusula Octava: Prestación Alimentaria Mensual

CORPAC S.A., conviene en otorgar una Prestación Alimentaria mensual de S/300.00 (Trescientos y 00/100 soles) con carácter permanente, a todos los Controladores de Tránsito Aéreo afiliados al SUCTA-PERU a la fecha de suscripción del presente Convenio Colectivo. Dicha Prestación Alimentaria será en la Modalidad de Suministro Indirecto, a través de un vale, tarjeta o similar, en concordancia con la Ley N° 28051 y su Reglamento.

Cláusula Novena: Bonificación Extraordinaria por Antigüedad

CORPAC S.A. conviene en otorgar, con carácter de permanente, a todos los Controladores de Tránsito Aéreo afiliados al SUCTA PERU a la fecha de suscripción del presente Convenio Colectivo; el pago de la Bonificación Extraordinaria por antigüedad de la siguiente manera:

15 años de antigüedad: UNA REMUNERACIÓN BASICA
20 años de antigüedad: UNO Y MEDIA REMUNERACIÓN BASICA
25 años de antigüedad: DOS REMUNERACIONES BASICAS
30 años de antigüedad: DOS Y MEDIA REMUNERACIONES BASICAS

35 años de antigüedad: TRES REMUNERACIONES BASICAS
40 años de antigüedad: CUATRO REMUNERACIONES BASICAS
45 años de antigüedad: CINCO REMUNERACIONES BASICAS

Cláusula Décima: Asignación por Escolaridad

CORPAC S.A. conviene en incrementar, con carácter permanente, en un 10% (diez por ciento) del monto que se otorga por concepto de Asignación por Escolaridad a los Controladores de Tránsito Aéreo afiliados al SUCTA PERÚ, con hijos en etapa escolar o cursando estudios técnicos, universitarios y/o en pre y posgrado.

Cláusula Décima Primera: Cláusulas Permanentes

CORPAC S.A. conviene en otorgar el carácter permanente a las nuevas cláusulas del presente Convenio Colectivo, además de las que ya tienen este carácter por Convenios Colectivos anteriores o por costumbre.

Cláusula Décima Segunda: Ámbito y Vigencia del Convenio

La vigencia de la presente convención colectiva de trabajo será de doce (12) meses, computados desde el 08/02/2018 hasta el 07/03/2019 y comprende a todos los Controladores de Tránsito Aéreo a nivel nacional afiliados al SUCTA PERÚ a la fecha de suscripción del presente Convenio Colectivo”.

2.2 Propuesta final de CORPAC

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

“Cláusula Primera: Asignación por Escolaridad

CORPAC S.A. se compromete a elevar el monto de la condición de trabajo “Asignación por Escolaridad” en S/100.00 (Cien y 00/100 Soles), quedando el monto total por este concepto en S/4,000.00 (Cuatro Mil y 00/100 Soles). Se reintegrará la diferencia a los colaboradores que en el presente año recibieron esta asignación y que al momento de su otorgamiento mantengan vínculo laboral vigente y hayan superado el periodo de prueba.

No se abonará ni reintegrará dicho concepto a quienes, con fecha posterior al otorgamiento, acrediten estudios de sus dependientes.

Cláusula Segunda: Asignación por Vestuario

CORPAC S.A. se compromete a elevar el monto de la condición de trabajo “Asignación por Vestuario” en S/100.00 (Cien y 00/100 Soles), quedando el monto total por este concepto en S/1,900.00 (Mil Novecientos y 00/100 Soles). Se reintegrará la diferencia a los

colaboradores que en el presente año recibieron esta asignación y que al momento del pago del reintegro mantengan vínculo laboral vigente y hayan superado el periodo de prueba. No se abonará ni reintegrará dicho concepto a quienes ingresen o reingresen a la empresa con fecha posterior al otorgamiento.

Cláusula Tercera: Asignación por Sepelio

CORPAC S.A. se compromete a elevar el monto de la condición de trabajo "Asignación por Sepelio" en S/100.00 (Cien y 00/100 Soles), quedando el monto total por este concepto en S/3,600.00 (Tres Mil Seiscientos y 00/100 Soles). Este beneficio surtirá efecto a partir de la suscripción del presente convenio.

Cláusula Cuarta: Estudio para determinar posibles enfermedades ocupacionales que pueda desarrollar el controlador de tránsito aéreo

CORPAC S.A. conviene en gestionar la contratación de una persona natural o jurídica con especialidad en Medicina Aeroespacial, a fin de llevar a cabo un Estudio Científico para determinar el riesgo de desarrollo de posibles enfermedades ocupacionales relacionadas con las funciones, actividades y tareas encomendadas al controlador de tránsito aéreo; conforme a las regulaciones y normativas legales correspondientes.

Cláusula Quinta: Ámbito y Vigencia del Convenio Colectivo

Las partes convienen que el presente convenio colectivo constituye la solución total y definitiva al procedimiento de negociación colectiva iniciado mediante el Pliego de Reclamos presentado por el SUCTA PERÚ para el año 2018.

El presente convenio colectivo tiene una vigencia de doce (12) meses, computados desde el 01 de enero de 2018 al 31 de diciembre de 2018 y resulta aplicable a todos los Controladores de Tránsito Aéreo afiliados al SUCTA PERÚ desde el inicio de la negociación hasta la fecha de suscripción del convenio colectivo".

III. FUNDAMENTOS Y ALCANCES DE LA JURISDICCIÓN ARBITRAL

3.1 Síntesis

- 3.1.1 El arbitraje es la forma de resolución de conflictos por el cual las partes deciden someter su controversia a la decisión de un tercero, sea Árbitro o Tribunal Arbitral, a quien envisten de competencia para tal fin. Se trata, por tanto, de un medio de solución de conflictos al que pueden recurrir voluntariamente las partes concernidas, que consiste en trasladar la competencia resolutoria de las mismas hacia afuera (heterocomposición), de modo que éstas se sujetan a lo que determine el Árbitro o Tribunal Arbitral que han elegido. En tal sentido, el

Tribunal Constitucional ha señalado que “se concibe a esta institución como el proceso ideal, en donde los particulares son protagonistas de la dirección y administración de la justicia” ¹.

- 3.2.2 Asimismo, en cuanto a la relación de la jurisdicción arbitral con la jurisdicción ordinaria el Tribunal Constitucional ha señalado que “el artículo 139º, inciso 1 de nuestro ordenamiento constitucional **consagra la naturaleza excepcional de la jurisdicción arbitral**, lo que determina que, en el actual contexto, el justiciable tenga la facultad de recurrir ante el órgano jurisdiccional del Estado para demandar justicia, pero también ante una jurisdicción privada”; agregando que “el arbitraje **no puede entenderse como un mecanismo que desplaza al Poder Judicial, ni tampoco como su sustitutorio, sino como una alternativa que complementa el sistema judicial** puesto a disposición de la sociedad para la solución pacífica de las controversias” ² (resaltado propio).
- 3.1.3 En este contexto, el arbitraje ha demostrado a lo largo de los años una enorme utilidad para la vida en sociedad, al punto que actualmente, y como se verá posteriormente, su fundamento trasciende la esfera de la autonomía de la voluntad de las partes para llegar a tener un sustento constitucional como “jurisdicción de excepción”.
- 3.1.4 Más aún, el arbitraje laboral tiene un anclaje constitucional propio, sustentado en el deber constitucional del Estado de promover formas de solución pacífica de los conflictos. A continuación, expondremos cada uno de los tres (3) fundamentos de la jurisdicción arbitral para tener una cabal idea de los alcances de este instituto y para la debida ponderación de su autonomía y potestades en el caso específico.

3.2 Fundamento general de la jurisdicción arbitral y control difuso

- 3.2.1 La Constitución Política del Perú regula a la jurisdicción arbitral en el numeral 1) del artículo 139º, señalando que “Son principios y derechos de la función jurisdiccional: 1. La unidad y exclusividad de la función jurisdiccional. No existe ni puede establecerse **jurisdicción alguna independiente, con excepción de la militar y la arbitral**” ³ (resaltado nuestro).
- 3.2.2 Conforme a lo dispuesto por el citado artículo existe consenso en la doctrina en reconocer una **dobles fuente de legitimación** de la jurisdicción arbitral.

En este sentido, se sostiene que “(...) siendo el Perú un Estado Constitucional y Democrático de Derecho, **esta legitimación proviene de la voluntad**

¹ Fundamento 3 de la Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Expediente N° 6167-2005-HC/TC.

² Fundamentos 7 y 10 de la Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Expediente N° 6167-2005-HC/TC.

³ Esta disposición tiene como antecedente el numeral 1) del artículo 233º de la Constitución de 1979.

general, plasmada por el constituyente en las Cartas de 1979 y 1993; mientras que, en el marco de una determinada controversia, es el principio de autonomía de la voluntad de los privados, el elemento que legitima la intervención de los árbitros en la resolución del conflicto (...)⁴ (resaltado propio)."

En el mismo sentido, se ha pronunciado Hundskopf cuando señala que "(...) Si bien las partes escogen a los árbitros o se someten a un Tribunal Arbitral, la facultad de los mismos está, más que en la autonomía de la voluntad de las partes, en el reconocimiento por la Constitución (...)"⁵.

3.2.3 Así pues, no puede quedar duda alguna de la relevancia constitucional que tiene el arbitraje como "jurisdicción excepcional", es decir, que no nos encontramos ante un instrumento meramente privado, sino que su trascendencia ha llevado a que la norma suprema le otorgue un reconocimiento como valor muy relevante del ordenamiento jurídico nacional.

3.2.4 Lo anterior, ha sido reconocido de manera concluyente por el Tribunal Constitucional cuando ha afirmado que:

"(...) Es justamente, la naturaleza propia de la jurisdicción arbitral y las características que la definen, las cuales permiten concluir a este Colegiado que no se trata del ejercicio de un poder sujeto exclusivamente al derecho privado, sino que forma parte esencial del orden público constitucional.

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

De allí que el proceso arbitral tiene una doble dimensión pues, aunque es fundamentalmente subjetiva, ya que su fin es proteger los intereses de las partes, también tiene una dimensión objetiva, definida por el respeto a la supremacía normativa de la Constitución, dispuesta por el artículo 51º de la Carta Magna; ambas dimensiones (subjetiva y objetiva) son interdependientes y es necesario modularlas en la norma legal y/o jurisprudencia. Tensión en la cual el árbitro o tribunal arbitral aparece en primera instancia como un componedor jurisdiccional, sujeto, en consecuencia, a la jurisprudencia constitucional de este Colegiado.

⁴ Landa Arroyo, César. ***El Arbitraje en la Constitución de 1993 y en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional.*** En: Congreso Internacional de Arbitraje. Centro de Análisis y Resolución de Conflictos de la Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima, Setiembre de 2007. Pág. 107.

⁵ Hundskopf, Oswaldo. ***El Control Difuso en la Jurisdicción Arbitral.*** Artículo publicado en Diálogo con la Jurisprudencia, Actualidad, Análisis y Crítica Jurisprudencial, N° 91, Año II. Lima, 2006. Pág. 1.

Así, la jurisdicción arbitral, que se configura con la instalación de un Tribunal Arbitral en virtud de la expresión de la voluntad de los contratantes expresada en el convenio arbitral, no se agota con las cláusulas contractuales ni con lo establecido por la Ley General de Arbitraje, sino que se convierte en sede jurisdiccional constitucionalmente consagrada, con plenos derechos de autonomía y obligada a respetar los derechos fundamentales (...)”⁶.

3.2.5 En este marco, el supremo intérprete de la Constitución ha señalado de manera categórica en la sentencia antes citada que el reconocimiento de la jurisdicción arbitral comporta la aplicación a los tribunales arbitrales de las normas constitucionales y, en particular, de las prescripciones del artículo 139° de la Constitución, relacionadas a los principios y derechos de la función jurisdiccional, es decir, sin intervención y/o injerencia de terceros, incluida las autoridades administrativas y judiciales ordinarias, lo cual no impide el control judicial ex - post que será ejercido a posteriori conforme a la legislación vigente sobre la materia ⁷.

3.2.6 Queda claro entonces, que la jurisdicción arbitral tiene un fundamento constitucional claro e incuestionable, que a los tribunales arbitrales se les aplican los principios y derechos de la función jurisdiccional, de manera que se tutele el principio de no interferencia en el ejercicio de las funciones de su competencia, de modo que esta independencia lleva a que el Estado la proteja y evite cualquier injerencia dirigida a restringir el cumplimiento de las funciones reconocidas por la Constitución.

Por tanto, no puede quedar duda alguna respecto de la competencia que tienen los tribunales arbitrales para conocer y resolver las materias controvertidas sometidas a su competencia, aún cuando se pretendiera recortar ésta por medio de una norma presupuestal.

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

3.2.8 En este sentido, se ha pronunciado de manera concluyente el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el Expediente N° 0142-2011-PA/TC al señalar respecto al control difuso en sede arbitral, lo siguiente:

“Siendo el arbitraje una jurisdicción independiente, como expresamente señala la Constitución, y debiendo toda jurisdicción poseer las garantías

⁶ Fundamento 11 de la Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Expediente N° 6167-2005-HC/TC.

⁷ Fundamentos 12, 13 y 14 de la Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Expediente N° 6167-2005-HC/TC.

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” (Fundamento Jurídico N° 24) (resaltado nuestro).

- 3.2.9 Como consecuencia de lo anterior, en la misma sentencia, el Tribunal Constitucional señala que *“de presentarse en un proceso arbitral una incompatibilidad entre una norma constitucional y una norma legal, los árbitros deben preferir la primera (Fundamento Jurídico N° 25).* De esta manera, la garantía del ejercicio del control difuso se encuentra plenamente reconocida para los árbitros en la jurisdicción arbitral, conforme lo ha señalado el Tribunal Constitucional.
- 3.2.10 Estando reconocida para la jurisdicción arbitral la garantía del control difuso de constitucionalidad, se establece con carácter de presente de observancia obligatoria la siguiente regla:

“El control difuso de la jurisdicción arbitral se rige por las disposiciones del artículo VI del Título Preliminar del Código Procesal Constitucional y la jurisprudencia vinculante dictada por este Tribunal Constitucional sobre el control difuso. Sólo podrá ejercerse 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” (Fundamento Jurídico N° 26) (resaltado nuestro).

- 3.2.11 Al respecto, con fecha 7 de diciembre de 2017, fue publicada la consulta recaída en el Expediente N° 1618-2016, emitida por la Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema de Justicia de la República, que se constituye como una importante doctrina jurisprudencial vinculante en materia de control difuso de constitucionalidad.

La citada consulta recoge las reglas que se deben verificar para el ejercicio válido de esta facultad, la cuales deben ser observadas por todos los jueces, y consecuentemente por los miembros de los Tribunales Arbitrales, a efectos de garantizar los fines constitucionales de su aplicación.

3.3 Fundamento constitucional específico de la jurisdicción arbitral laboral: la obligación del Estado de promover formas de solución pacífica de los conflictos

- 3.3.1 Las relaciones laborales se configuran, en gran medida, en torno a la convivencia de dos (2) intereses distintos y opuestos en muchos casos. Ello genera que en la

relación laboral haya un conflicto subyacente que se manifestará veladamente en algunos casos y en otros de manera abierta.

En este sentido, el Estado Constitucional y Democrático de Derecho ha diseñado un conjunto de instrumentos para procesar y resolver las controversias laborales de preferencia de manera pacífica y ofreciendo las alternativas que estimulen esta clase de solución. De modo general, encontramos dentro de tales mecanismos al propio Derecho del Trabajo, mientras que, en su formulación especial, se encuentran los medios alternativos de solución de conflictos.

- 3.3.2 En este contexto, la importancia de atender especialmente a la conflictividad laboral de manera pacífica se encuentra consagrada en el artículo 28° de la Constitución, el cual establece que: *“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**”* (resaltado nuestro).

De la referida disposición se desprende con claridad que el Estado no puede mantener una actitud abstencionista en el campo de la solución de los conflictos laborales, a la par que señala el camino por el cual se debe transitar al respecto: el de la creación e impulso de todas las formas requeridas para resolver pacíficamente los conflictos.

- 3.3.3 Hay pues, de manera explícita, una opción constitucional frente al conflicto laboral que lleva a que el Estado deba agotar todas las posibilidades para que las discrepancias no se mantengan abiertas ni se manifiesten de la manera más aguda, sino que se cuente con un conjunto de medios alternativos que prevengan o resuelvan las controversias colectivas planteadas legítimamente por las organizaciones laborales. La obligación de promoción involucra a todo el Estado, por lo que el legislador no puede mantenerse al margen de ella, sino que más bien, es uno de los agentes principales a través de los cuales debe materializarse esta obligación constitucional.

- 3.3.4 Al respecto, el Tribunal Constitucional ha señalado que *“(...) A tenor del numeral 2 del artículo 28° de la Constitución, la intervención del Estado o de entes o personas de la sociedad civil en el régimen privado deben observar dos aspectos muy concretos, a saber: (i) Fomentar el convenio colectivo; y (ii) Promover formas de solución pacífica de los conflictos laborales en caso de existencia de discrepancias entre los agentes negociadores de la convención colectiva (...). En cuanto al primer aspecto, el fomento se viabiliza a través de la expedición de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo para el caso de la actividad privada. En cuanto al segundo, la promoción se viabiliza según la norma anotada, a través de los procedimientos de conciliación, mediación y arbitraje (...)”*⁸.

- 3.3.5 Además, en el mismo fundamento jurídico de la sentencia, el Tribunal Constitucional desarrolla el contenido de la obligación de promoción de formas de solución pacífica de los conflictos laborales, señalando que *“(...) Esta promoción*

⁸ Fundamento 35 de la Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Expediente N° 008-2005-PI/TC.

*se justifica en razón de las dos consideraciones siguientes: (i) 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 (ii) Otorgar satisfacción mancomunada, por la vía pacífica, a las pretensiones de las partes contendientes en el conflicto laboral (...)*⁹. Hay pues, una clara opción por la búsqueda de la paz laboral como horizonte de acción estatal, que no se puede soslayar, sino que se tiene que apuntalar en cada ocasión.

- 3.3.6 Con relación a la definición del arbitraje en materia laboral, el Tribunal Constitucional lo 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 (...)"⁹.

Queda claro entonces que el arbitraje es una forma de solución pacífica de los conflictos, y que, por mandato constitucional, el Estado está en la obligación de promoverlo.

- 3.3.7 Siguiendo con el desarrollo del mandato constitucional, el ordenamiento infra constitucional reconoce el arbitraje en materia laboral, tanto en el ámbito individual como en el colectivo. En este último caso, el TUO de la LRCT (artículos 61° y siguientes) reconoce y desarrolla de manera detallada el arbitraje, como alternativa frente al ejercicio del derecho de huelga. De allí que esta regulación se inscriba directamente en el cumplimiento de la obligación constitucional de promover todos aquellos medios que ayuden a la generación de paz social, en un ámbito en el que se procesan justamente los conflictos laborales: la negociación colectiva.
- 3.3.8 Por tanto, el arbitraje laboral no se sustenta únicamente en su consagración constitucional genérica, prevista en el numeral 1) del artículo 139° de la Constitución, sino que tiene un reconocimiento propio en el numeral 2) del artículo 28° del mismo texto normativo, en el que sus fundamentos propios giran alrededor de una materia (la laboral) en la que la conflictividad es permanente, por lo que la búsqueda de paz social se convierte en una necesidad urgente.
- 3.3.9 De allí que el propio texto constitucional imponga la obligación de promover todos aquellos medios pacíficos de solución de controversias (como el arbitraje), a efectos de salvar la confrontación directa y concordar los intereses en juego de una manera equilibrada.

De esta manera, resulta claro que, si el legislador tiene la obligación de promover la solución pacífica de los conflictos colectivos, no puede actuar válidamente en contradicción con este mandato, por lo que el recortar las posibilidades de actuación del arbitraje o de cualquier otro medio pacífico de solución de controversias, contravendría los derechos y valores constitucionales expresamente recogidos en nuestra norma suprema.

⁹ Fundamento 38 de la Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Expediente N° 008-2005-PI/TC.

IV. PREDOMINIO DEL DERECHO CONSTITUCIONAL DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA SOBRE LAS RESTRICCIONES PRESUPUESTARIAS

4.1 El derecho constitucional de negociación colectiva

4.1.1 Los derechos colectivos de trabajo y, particularmente, la negociación colectiva, tienen un reconocimiento constitucional de larga data desde el artículo 43° de la Constitución de 1933. En la norma suprema actual, el artículo 28° señala que *“el Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga”*.

Además de ello, y como mencionamos anteriormente, el numeral 2) del mismo artículo establece que el Estado *“fomenta la negociación colectiva”*, de modo que no sólo estamos ante un derecho explícitamente reconocido por la Constitución, sino que ésta misma ha determinado que todo el Estado debe involucrarse en una visión y en un conjunto de medidas dirigidas a impulsar el ejercicio efectivo de este derecho.

4.1.2 La titularidad de tales derechos, vale decir, su ámbito subjetivo de aplicación, debe establecerse acorde con el mandato de interpretar los alcances de los derechos constitucionales de conformidad con los tratados internacionales de derechos humanos que el Perú ha ratificado, como son los Convenios 87, 98 y 151 de la OIT, conforme ha manifestado el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el Expediente N° 3561-2009-PA/TC, al formar parte del “Bloque de Constitucionalidad” del artículo 28° de la Constitución.

4.1.3 Cabe señalar que, tanto el Convenio 87 como el Convenio 98 de la OIT, incluyen en su ámbito de aplicación a los trabajadores privados y a los públicos, con las únicas excepciones previstas por la propia Constitución del Estado y amparadas también en las normas internacionales. Así lo han sostenido reiteradamente el Comité de Libertad Sindical y la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT.

4.1.4 Al respecto, y de manera tajante, el primero de los órganos citados ha señalado que *“(…) las normas contenidas en el Convenio 87 se aplican a todos los trabajadores sin ninguna distinción y, por consiguiente, amparan a los empleados públicos (...)”*¹⁰.

4.1.5 En lo que respecta al Convenio 98, señala el Comité de Libertad Sindical que *“(…) conviene establecer una distinción entre funcionarios que ejercen actividades propias de la administración del Estado (funcionarios de los ministerios y demás organismos gubernamentales comparables) y los funcionarios que actúan en calidad de auxiliares de los precedentes, por una parte, y las demás personas empleadas por el Estado, en las empresas públicas o en las instituciones públicas autónomas, por otra. Sólo podría*

¹⁰ La Libertad Sindical, Recopilación de Decisiones y Principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT, párrafo 218. En el mismo sentido, los párrafos 219 a 222.

*excluirse del campo de aplicación del Convenio 98 a la primera categoría de trabajadores a la que se ha hecho referencia (...)*¹¹ (el subrayado es nuestro).

- 4.1.6 Asimismo, el Tribunal Constitucional ha reconocido este derecho incluso a los funcionarios públicos, afirmando que *"(...) en ese sentido, la Constitución reconoce en su artículo 42° el derecho de sindicación de los servidores públicos. Consecuentemente, las organizaciones sindicales de los servidores públicos serán titulares del derecho a la negociación colectiva, con las excepciones que establece el mismo artículo 42, a saber los funcionarios del Estado con poder de decisión, los que desempeñan cargos de confianza o de dirección, y los miembros de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional (...)"*¹².
- 4.1.7 En este escenario, debemos señalar que el derecho a la negociación colectiva de los trabajadores involucrados en el presente arbitraje tiene rango jurídico constitucional y eficacia directa. Asimismo, queda claro que el Estado debe dirigir su actividad a garantizar y facilitar su ejercicio en cumplimiento del mandato constitucional, lo que resulta plenamente coherente con lo previsto también por el artículo 4° del Convenio 98.
- 4.1.8 A la luz de las consideraciones expuestas, se puede concluir que la existencia de un derecho constitucional obliga al respeto de su contenido esencial, y además, en este caso, la norma máxima nacional y las internacionales han impuesto al Estado la obligación de actuar en sus diversos ámbitos en una línea de fomento.
- 4.1.9 Al respecto, hay que indicar que el contenido esencial del derecho a la negociación colectiva pasa por la reglamentación *"(...) por medio de contratos colectivos, de las condiciones de empleo (...)"* (artículo 4° del Convenio 98).

En los mismos términos se expresa el Convenio 151, cuando en su artículo 7° hace referencia al contenido material de la negociación colectiva.

Con mayor precisión, el Tribunal Constitucional en la sentencia del 26 de marzo de 2006, recaída en el Expediente N° 0261-2004-AA/TC, ha interpretado los alcances del derecho a la negociación colectiva, señalando al respecto que: *"(...) el artículo 4° del Convenio N° 98 constituye un principio hermenéutico fundamental al cual debe acudir para informarse respecto del contenido esencial de la negociación colectiva, tomando siempre en consideración que uno de sus fines principales es mejorar las condiciones de vida y de trabajo de sus destinatarios (...)"*.

Estamos pues, ante un derecho constitucional que debe fomentarse, promoverse y apoyarse, por lo que las restricciones a que se someta no pueden desnaturalizarlo, ni afectar su contenido esencial: remuneraciones,

¹¹ Ibid. párrafo 587.

¹² Fundamento 52 de la Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Expediente N° 008-2005-PI/TC.

condiciones de trabajo, empleo y regulación de las relaciones entre los sujetos colectivos firmantes.

4.1.10 Esto no significa que estemos ante un derecho absoluto, máxime si el Tribunal Constitucional ha señalado en la sentencia recaída en el Expediente N° 0011-2004-AI/TC, que *"(...) conforme al criterio uniforme de este Colegiado, ningún derecho fundamental tiene la condición de absoluto, pues podría restringirse: a) cuando no se afecte su contenido esencial, esto es en la medida en que la limitación no haga perder al derecho toda su funcionalidad en el esquema de valores constitucionales; y, b) cuando la limitación del elemento no esencial del derecho fundamental tenga por propósito la consecución de un fin constitucionalmente legítimo, sea idónea y necesaria para conseguir tal objetivo (principio de proporcionalidad) (...)"*.

4.1.11 Por tanto, debe quedar claro que sin ser absoluto, el derecho a la negociación colectiva no puede ser afectado en su contenido esencial, cuyos alcances se han precisado anteriormente, y las limitaciones no esenciales deben estar sometidas a criterios de finalidad constitucionalmente legítima y proporcionalidad.

4.2 El derecho de negociación colectiva como generador de fuente propia y singular del derecho del trabajo

4.2.1 El artículo 28° de la Constitución determina que el derecho de negociación colectiva es un derecho fundamental, de aplicación inmediata, a través del cual se plasma la autonomía colectiva, como facultad constitucional atribuida a las organizaciones de trabajadores y a los empleadores y sus organizaciones para regular las condiciones de trabajo y empleo y los demás ámbitos de sus relaciones.

4.2.2 Esta autonomía, entonces, implica la facultad de negociar colectivamente y acordar libremente atribuyendo a tales convenios efectos normativos, en función de lo cual, nuestro ordenamiento constitucional reconoce a la negociación colectiva y a su resultado como una fuente propia y singular del Derecho del Trabajo.

4.2.3 Desde su surgimiento, esta potestad normativa colectiva y compartida, significó la ruptura del monopolio estatal en la creación de normas y dio lugar a un pluralismo jurídico en el cual algunos sujetos privados tienen reconocida una potestad de establecer regulaciones generales, abstractas e imperativas, referidas al ámbito estricto de su representación (los trabajadores y empleadores).

4.2.4 El principio de autonomía colectiva como fuente normativa del Derecho del Trabajo, consagrado también en el artículo 4 del Convenio 98 de la OIT, excluye la intervención estatal que configure una restricción, limitación o cualquier otra forma de afectación de dicho derecho.

4.2.5 Al respecto, son innumerables los pronunciamientos tanto del Comité de Libertad Sindical como de la Comisión de Expertos en la Aplicación de

Convenios y Recomendaciones de la OIT sobre la materia. Sin embargo, resulta importante traer a colación dos pronunciamientos: el primero de ellos por estar referido a un caso peruano, y el segundo, por encontrarse en un documento de la OIT.

- 4.2.6 En el primer caso, resolviendo la queja presentada contra el gobierno peruano en el caso N° 2690, el Comité de Libertad Sindical sostiene:

“946. En estas condiciones, al tiempo que observa que, según lo informado por la organización querellante y que confirma el Gobierno y la SUNAT invocando razones presupuestarias, los representantes de la SUNAT solo se niegan a negociar condiciones de trabajo de carácter económico con incidencia presupuestaria, pero no otras condiciones de empleo, el Comité subraya que la imposibilidad de negociar aumentos salariales de manera permanente es contraria al principio de negociación libre y voluntaria consagrado en el Convenio núm. 98 y pide al Gobierno que promueva mecanismos idóneos para que las partes puedan concluir un convenio colectivo en un futuro próximo” (subrayado nuestro).

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

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

- 4.2.8 La razón de ser de la negociación colectiva y, en su defecto, del arbitraje en materia laboral, es regular las remuneraciones y demás condiciones de trabajo, conforme lo reconoce el artículo 41° del TUO de la LRCT, en concordancia con las normas internacionales antes señaladas. De este modo, la prohibición al convenio colectivo o al laudo arbitral de otorgar beneficios de naturaleza económica, desnaturaliza la esencia de la negociación colectiva y del arbitraje laboral, al negárseles su objeto principal.
- 4.2.9 En este sentido, no cabe duda que la negociación colectiva de los funcionarios públicos tiene rango constitucional originario y derivado de las normas internacionales, y que su contenido esencial incluye la materia laboral. Si bien el derecho de negociación colectiva puede ser modulado a la luz de los requerimientos presupuestales, no puede ser restringido al punto de que se excluya totalmente el contenido salarial de su objeto de regulación.

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

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

4.3.2 Cabe precisar, a título ilustrativo, lo dispuesto por el artículo IV del Título Preliminar de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal de Trabajo, el cual establece el siguiente deber para los jueces laborales:

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

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

4.3.3 En este escenario, el derecho de negociación colectiva de los trabajadores involucrados en el presente arbitraje tiene rango jurídico constitucional y eficacia directa. Adicionalmente, como ya se ha indicado, el numeral 2 del artículo 28° de la Constitución ordena el fomento de este derecho por lo que la norma máxima está consagrando el deber promotor que tiene el Estado en esta materia. En este sentido, su actividad ha de estar dirigida a garantizar y facilitar el ejercicio de la negociación colectiva, en cumplimiento del mandato constitucional, lo que resulta plenamente coherente con lo previsto también por el artículo 4° del Convenio 98.

4.3.4 A la luz de tales consideraciones, se puede concluir que la presencia de un derecho constitucional obliga al respeto de su contenido esencial. Sin embargo, adicionalmente, en este caso, tanto la norma máxima nacional como las internacionales, han impuesto al Estado la obligación de actuar en sus diversos ámbitos en una línea de fomento.

4.3.5 Hay que indicar, además que el contenido esencial del derecho de negociación colectiva pasa por la reglamentación “(...) por medio de contratos colectivos, de las condiciones de empleo (...)” (artículo 4° del Convenio 98). En los mismos términos se expresa el Convenio 151, cuando en su artículo 7 hace referencia al contenido material de la negociación colectiva.

Con mayor precisión todavía, el Tribunal Constitucional en la sentencia del 26 de marzo de 2006, recaída en el Expediente N° 0261-2004-AA/TC, ha interpretado los alcances del derecho a la negociación colectiva, señalando al respecto lo siguiente: *“En ese sentido, el artículo 4° del Convenio N° 98 constituye un principio hermenéutico fundamental al cual debe acudir para informarse respecto del contenido esencial de la negociación colectiva, tomando siempre en consideración que uno de sus fines principales es mejorar las condiciones de vida y de trabajo de sus destinatarios”*.

- 4.3.6 En la misma línea, en el Fundamento 18 de la Sentencia emitida en el Expediente N° 03561-2009-PA/TC, el Tribunal Constitucional dispuso lo siguiente:

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

- 4.3.7 Estamos pues, ante un derecho constitucional que debe fomentarse, por lo que las restricciones a que se someta no pueden desnaturalizarlo ni afectar su contenido esencial: remuneraciones, condiciones de trabajo, empleo y regulación de las relaciones entre los sujetos colectivos firmantes.
- 4.3.8 Lo indicado no quiere decir que estemos ante un derecho absoluto pues, ciertamente, el derecho a la negociación colectiva admite ciertas limitaciones dentro de los parámetros de lo razonable.

En esta línea, el Tribunal Constitucional ha señalado en la sentencia recaída en el Expediente N° 0011-2004-AI/TC, que *“(…) conforme al criterio uniforme de este Colegiado, ningún derecho fundamental tiene la condición de absoluto, pues podía restringirse: a) cuando no se afecte su contenido esencial, esto es en la medida en que la limitación no haga perder al derecho toda su funcionalidad en el esquema de valores constitucionales; y b) cuando la limitación del elemento no esencial del derecho fundamental tenga por propósito la consecución de un fin constitucionalmente legítimo y sea idónea y necesaria para conseguir tal objetivo (principio de proporcionalidad (...))”*.

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

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

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

4.3.12 Lo anterior ha sido reconocido por el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en los Expedientes N° 0003-2013-PI/TC, 0004-2013-PI/TC y 0023-2013-PI/TC (acumulados) en la que se señala lo siguiente:

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

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

4.3.13 De este modo, en base a tales premisas y a las decisiones adoptadas por el Comité de Libertad Sindical de la OIT, en la sentencia antes señalada, el Tribunal Constitucional precisó las consideraciones que las restricciones a la negociación colectiva en el sector público debían considerar:

*“88. En virtud de lo expuesto, este Tribunal considera que **las restricciones o prohibiciones** a la negociación colectiva de los trabajadores del sector público que obedecen al principio de equilibrio*

presupuesta no pueden exceder de la vigencia anual de las leyes de presupuesto, siendo de tres años el plazo máximo de duración de la prohibición, y siempre que subsistan las razones que condujeron a adoptarla. No obstante, se debe reiterar que durante el período en el que la restricción en materia de incrementos salariales está vigente, el Estado debe hacer todo lo posible por revertir la situación de crisis que ha generado tal limitación en el derecho a la negociación de los trabajadores e incluso levantar la restricción mencionada en el caso de que mejore la situación económica y financiera del Estado (Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT, 2006, párr. 1025).

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

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

4.3.15 Dentro de los múltiples fallos en este sentido, hemos elegido, a modo de ejemplo, aquellos que resolvieron pedidos de impugnación de laudos arbitrales contra CORPAC, como es el caso de la sentencia de vista emitida en el Expediente N° 02978-2015-0-2001-SU-DC-01, sobre impugnación de laudo arbitral, correspondiente al proceso de negociación colectiva seguido con el Sindicato de Trabajadores Profesionales Universitarios de Corpac (SITPRUCOR), en la que se establece lo siguiente:

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

9.4 Empero, no debe perderse de vista que el derecho de negociación colectiva es principalmente un proceso de diálogo en el que no siempre los trabajadores obtendrán todas sus demandas, y que eventualmente

el ejercicio de este derecho involucra la necesidad de ceder algunas peticiones para obtener otros beneficios, dependiendo de las prioridades de la organización y las limitaciones económicas del Estado: de manera que las partes de la negociación colectiva podrían arribar a un acuerdo relativo al incremento remunerativo de los trabajadores, sin que ello suponga la afectación del principio de equilibrio presupuestario o la estabilidad económica del Estado.

Ahora bien, aun cuando se ha señalado que el derecho a la negociación colectiva implica la posibilidad de que los trabajadores negocien colectivamente el incremento de las remuneraciones, ello no significa que, eventualmente, este derecho no pueda ser objeto de restricción cuando concorra o tenga lugar una circunstancia excepcional. Dichas limitaciones deben ser razonables y proporcionales, es decir, que no terminen desnaturalizando el contenido de este derecho, el cual supone la capacidad de negociar remuneraciones justas, condiciones humanas y equitativas de trabajo, seguridad y protección en el trabajo, entre otros. Cuando los Estados atraviesan crisis económicas, financieras o periodos de austeridad, es posible limitar el poder de negociación colectiva en materia de remuneraciones; siempre que sean de naturaleza temporal y respondan a una situación real de urgencia, como la de una crisis económica financiera.

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

9.7 De manera que, las restricciones temporales deben ser excepcionales y limitarse a lo indispensable, y que el Estado debe procurar garantizar un adecuado nivel de vida para los trabajadores; también es incompatible con la exigencia de temporalidad el establecimiento de restricciones por periodos de tiempo prolongados; por ello, la imposibilidad de negociar aumentos remunerativos de manera indeterminada es contraria al principio de negociación libre y voluntaria consagrado en el Convenio 98 de la OIT.

9.8 En consecuencia, nuestra Constitución Política del Perú reconoce a favor de los trabajadores, incluyendo por cierto a los servidores públicos, el derecho a la negociación colectiva; derecho que, en su esencia, consiste en la posibilidad de establecer acuerdos sobre incrementos remunerativos a través de la negociación colectiva, el cual el Estado debe promover y garantizar como manda el artículo 28 de la misma y no prohibir, como lo ha

dispuesto el artículo 6° de la Ley N° 29951, puesto que se busca que los trabajadores puedan dialogar, deliberar y negociar, en igualdad de condiciones de participante, respecto de asuntos laborales de su incumbencia; y, de no existir el derecho fundamental a la negociación colectiva se mantendría una situación de desigualdad entre trabajadores y empleadores, siempre favorable a estos últimos” (subrayado y resaltado nuestro).

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

“Noveno: Cabe precisar que, respecto a la prohibición de negociación colectiva para incrementos salariales de los trabajadores de la administración pública, el Tribunal Constitucional en los procesos de Inconstitucionalidad acumulados (Expedientes Nos. 003-2013-PI/TC, 0004-2013-PI/TC y 0023-2013-2013-PI/TC) interpuestos por los Colegios de Abogados del Callao y Arequipa, así como por cinco mil ciudadanos, ha emitido Sentencia de fecha tres de setiembre de dos mil quince, declarando fundada en parte, por el fondo, las demandas de inconstitucionalidad interpuestas contra el artículo 6° de la Ley N° 29951, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013, declarando la inconstitucionalidad de las expresiones” (...) beneficios de toda índole (...)” y “(...) mecanismo (...)”, en la medida que no se puede prohibir de modo absoluto el ejercicio del derecho fundamental a la negociación colectiva en la Administración Pública, que implique acuerdos relativos a los incrementos remunerativos; así como inconstitucionales por la forma del Segundo Párrafo de la Quincuagésima Cuarta Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29951; en consecuencia, este agravio es infundado” (subrayado nuestro).

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

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

5.1 De la supuesta restricción presupuestarla, recogida en la Primera Disposición Complementaria Transitoria de la Ley N° 30693, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2018

- 5.1.1 A lo largo del proceso arbitral, CORPAC ha sostenido que el marco jurídico aplicable a la negociación colectiva y al arbitraje, no permite el otorgamiento de aumentos de remuneraciones y otros beneficios económicos o el

establecimiento de nuevos. Ello en función de las disposiciones pertinentes, contenidas en la Quincuagésima Cuarta Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29812, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2012, y en la Quincuagésima Octava Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29951, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Ejercicio Fiscal 2013, que reconocen como de vigencia permanente.

- 5.1.2 En ambos casos, nos enfrentaríamos a disposiciones legales que prohíben, de forma general y absoluta, el otorgamiento de incrementos de remuneraciones y beneficios económicos o el establecimiento de nuevos, a los trabajadores que prestan servicios para entidades del Estado, pretendiendo también limitar su establecimiento a través del arbitraje.
- 5.1.3 Respecto del caso particular, debemos recordar que, acorde a lo establecido por el Decreto Legislativo N° 99, Ley de la Empresa Corporación Peruana de Aeropuertos y Aviación Comercial, CORPAC es de propiedad exclusiva del Estado y está sujeta al régimen de las personas jurídicas de derecho privado.
- 5.1.4 Por tratarse de una empresa estatal, CORPAC se encuentra sujeta a las directivas y lineamientos que emite el Fondo Nacional de Financiamiento de la Actividad Empresarial del Estado (FONAFE), que es la empresa de derecho público encargada de normar y dirigir la actividad empresarial del Estado.
- 5.1.5 Sobre el particular, la Ley N° 30693, Ley señala en su Primera Disposición Complementaria Transitoria, lo siguiente:

“PRIMERA:

*Las entidades públicas que a continuación se detallan **aprueban disposiciones de austeridad, disciplina y calidad en el gasto público y de ingresos del personal**, que contienen necesariamente medidas en esos rubros. Dicha aprobación se efectúa conforme a lo siguiente: a) En las empresas y entidades bajo el ámbito del Fondo Nacional de Financiamiento de la Actividad Empresarial del Estado (FONAFE), mediante decreto supremo refrendado por el Ministro de Economía y Finanzas.*

(...)

*Las disposiciones que se aprueben conforme a lo señalado en los literales precedentes **deben publicarse en el diario oficial El Peruano, en un plazo que no exceda el 31 de diciembre de 2017**, y rigen a partir del 1 de enero de 2018. De no efectuarse tal publicación, son de aplicación las normas de austeridad, disciplina y calidad del gasto público y de ingresos del personal contenidas en la presente Ley, según sea el caso”* (subrayado nuestro).

- 5.1.6 De la norma previamente citada se desprende, de manera inequívoca, que las empresas del Estado bajo el alcance de **FONAFE**, se sujetan, en primer término, a las disposiciones presupuestales aprobadas de la forma indicada en el párrafo anterior y, solo en defecto de ellas, se rigen por las disposiciones contenidas en las leyes de presupuesto, también mencionadas. En otras palabras, las disposiciones contenidas en la Primera Disposición

Complementaria Transitoria de la Ley N° 30693, sólo sería aplicable a CORPAC si no se hubiesen aprobado y publicado oportunamente, las disposiciones presupuestales de **FONAFE**.

- 5.1.7 Precisamente, en cumplimiento de lo dispuesto por la Ley N° 30693, el Ministerio de Economía y Finanzas emitió el Decreto Supremo N° 379-2017-EF, en virtud del cual, se aprobaron medidas de austeridad a aplicarse durante el Año Fiscal 2018, para las empresas y entidades bajo el ámbito de **FONAFE**.

De acuerdo con lo anterior, se concretaron las condiciones contempladas en la Ley de Presupuesto mencionada, que la hacen inaplicable al caso de las empresas que, como **CORPAC** pertenecen a **FONAFE**.

- 5.1.8 Siendo de este modo, es claro que, en materia presupuestal, en lo que atañe al ejercicio fiscal 2018, CORPAC, se encuentra sujeto a las disposiciones contenidas en el Decreto Supremo N° 379-2017-EF. Es oportuno precisar que el artículo 1° de dicha norma, dispone que se aplican a las empresas bajo el ámbito de FONAFE, las medidas previstas por el Acuerdo de Directorio N° 001-2013/006- FONAFE.

- 5.1.9 En tal sentido, de la revisión del Acuerdo de Directorio N° 001-2013-006-FONAFE, se observa que en su punto 4.31.1, señala lo siguiente:

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

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

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

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

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

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

- 5.1.10 La mencionada Directiva de Gestión de FONAFE establece de manera expresa la factibilidad legal del otorgamiento de incrementos de remuneraciones y beneficios económicos o el establecimiento de nuevos, bajo los estándares contemplados en dicha Directiva, a cargo del propio Directorio de CORPAC.
- 5.1.11 Queda establecido entonces que, en el marco de las disposiciones de FONAFE es absolutamente viable, desde el punto de vista legal, el otorgamiento de incrementos de remuneraciones y beneficios económicos, así como el establecimiento de nuevos, bajo los estándares mencionados.
- 5.1.12 Adicionalmente, debe tenerse en consideración que, el Tribunal Arbitral ha tomado conocimiento de que CORPAC ha realizado gestiones ante FONAFE con la finalidad de aprobar una nueva escala salarial para los trabajadores de la empresa, y es que a la fecha, como consecuencia de la emisión de laudos arbitrales emitidos en procedimientos negociación colectiva de años anteriores, las remuneraciones que perciben los trabajadores afiliados a las distintas organizaciones sindicales no se ajustan a las escalas salariales vigentes, lo que genera una distorsión respecto a las remuneraciones aplicables a los trabajadores no sindicalizados.
- 5.1.13 Cabe señalar que, las gestiones para la modificación de las escalas salariales actualmente vigentes se sustentan en los resultados positivos del año 2017, y los proyectados para los años 2018 y 2019.
- 5.1.14 En consecuencia, podemos concluir que CORPAC reconoce la necesidad de modificar las escalas salariales y que ello se ajusta a su capacidad económica.
- 5.1.15 En tal sentido, concluimos que el Tribunal Arbitral se encuentra habilitado para ordenar medidas con incidencia económica, dado que el propio CORPAC ha realizado acciones dirigidas a su implementación y viabilidad sin comprometer ni afectar la continuidad de sus actividades.

5.2 **Sobre la inconstitucionalidad de la Ley N° 30693, Ley de Presupuesto del Sector Público para el año fiscal 2018**

- 5.2.1 Por si lo indicado en el punto precedente no fuese suficiente, dado que FONAFE aún no se ha pronunciado sobre la procedencia de la implementación de las nuevas escalas salariales aprobadas, el Tribunal Arbitral juzga necesario evaluar si la Ley N° 30693, que establece limitaciones a la negociación colectiva y al arbitraje, no sería aplicable al caso concreto.
- 5.2.2 Así, el artículo 6° de la Ley N° 30693, establece que:

“Artículo 6. Ingresos del personal

Prohíbese en las entidades del Gobierno Nacional, gobiernos regionales y gobiernos locales, Ministerio Público; Jurados Nacional de Elecciones; Oficina Nacional de Procesos Electorales; Registro Nacional de Identificación y Estado Civil; Contraloría General de la República;

Consejo Nacional de la Magistratura; Defensoría del Pueblo; Tribunal Constitucional; universidades públicas; y demás entidades y organismos que cuenten con un crédito presupuestario aprobado en la presente ley, 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”.

- 5.2.3 Al respecto, corresponde apuntar y reiterar que el 18 de setiembre de 2015, el Tribunal Constitucional publicó la sentencia recaída en los Expedientes N° 0003-2013-PI/TC, 004-2013-PI/TC y 0023-2013-PI/TC (acumulados), a través de la cual declaró inconstitucional la prohibición absoluta a la negociación colectiva en la Administración Pública que implique incrementos remunerativos, contenida en el artículo 6° de la Ley N° 29951, Ley de Presupuesto para el Año Fiscal 2013, señalando lo siguiente:

*“Así pues, una interpretación adecuada y razonable de los artículos 28, 42, 77 y 78 de la Constitución, así como de los Convenios 98 y 151 de la OIT, referidos a la **negociación colectiva en la Administración Pública**, confiere el derecho de los trabajadores o servidores públicos de discutir el incremento de remuneraciones a través del mecanismo de la **negociación colectiva**, con respeto del **principio de equilibrio y legalidad presupuestales** y si bien las restricciones o prohibiciones que se negocie el incremento de sus remuneraciones no son en sí mismas inconstitucionales, tal estatus jurídico-constitucional se alcanza todas las veces **en que la prohibición exceda los tres años**, que es el lapso máximo para que una medida de esta naturaleza pueda prorrogarse” (Fundamento jurídico N° 90)” (resaltado nuestro).*

- 5.2.4 Ciertamente, al verificar que las prohibiciones totales datan, por lo menos, desde el año 2006 (mediante la Ley N° 28652), el Tribunal Constitucional declaró la inconstitucionalidad de la prohibición absoluta a la negociación colectiva en la Administración Pública que implique incrementos remunerativos, y que se materializaba a través del citado artículo 6°. Asimismo, **declaró inconstitucional por conexión y por reflejar una situación de hecho inconstitucional**, la prohibición de negociación colectiva para incrementos salariales contenida en los artículos 6° de la Ley N° 30114, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2014, y el 6 de la Ley N° 30281, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2015, que eran las Leyes de Presupuesto que se habían expedido durante la tramitación de los expedientes resueltos.

- 5.2.5 **Es lógico, posible y necesario, interpretar que, ante el negado supuesto de que se emitan nuevas normas presupuestales que recojan los términos ya declarados como inconstitucionales por el Tribunal Constitucional, la consecuencia sería la misma. Es decir, cualquier otra norma posterior a la emisión de la citada sentencia, que repita las limitaciones declaradas como inconstitucionales, debería correr la misma suerte que las leyes de presupuesto de los ejercicios 2013, 2014 y 2015 y ser declaradas como inconstitucionales.**
- 5.2.6 Este Tribunal Arbitral, advierte la necesidad de evaluar si la Ley N° 30693, adolece de las mismas observaciones que las Leyes de Presupuesto de los ejercicios 2013, 2014 y 2015, para determinar la pertinencia de ejercer su facultad de control difuso. Antes de ahondar en la sustentación de fondo, conviene recordar que el Tribunal Arbitral cuenta con facultades necesarias para ejercer el citado control.
- 5.2.7 En este sentido se pronuncia la Corte Suprema de Justicia de la República en las sentencias recaídas en los Expedientes N° 2978-2015- LIMA y 2988-2015- LIMA, sobre dos casos en los que precisamente, CORPAC demandó la impugnación del laudo arbitral en los términos que se señalan a continuación:

“Décimo: El Tribunal Constitucional en la Sentencia recaída en el Expediente N° 00142-2011-PA/TC de fecha veintiuno de setiembre de dos mil once, establece que siendo el arbitraje una jurisdicción independiente, como expresamente señala la Constitución Política del Perú, debiendo toda jurisdicción poseer las garantías de todo órgano jurisdiccional, y entre estas las garantías del control difuso de constitucionalidad, prevista en el segundo párrafo del artículo 138° de la Constitución Política del Perú, puede también ser ejercida por los árbitros en la jurisdicción arbitral; por lo que siendo esto así, el control difuso efectuado se encuentra arreglado a derecho.” (Expediente N° 2978-2015-LIMA).

“9.11 Siendo el arbitraje una jurisdicción independiente, como expresamente señala la Constitución Política del Perú, y debiendo toda jurisdicción poseer las garantías de todo órgano constitucional (como las del Poder Judicial), es consecuencia necesaria de ello que la garantía del control difuso de constitucionalidad, prevista en el segundo párrafo del artículo 138° de la Constitución Política del Perú, puede 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 deber ser interpretada de conformidad con el principio de unidad de la Constitución, considerando el artículo 51! (...) más aún si ella misma (artículo 38) impone a todos y no solo al Poder Judicial- el deber de respetarla, cumplirla y defenderla” (Sentencia del Tribunal Constitucional, Expediente N° 3741-2004-AA/TC, fundamento 9).

9.12. Esto resulta más evidente aún, si se tiene en cuenta que “el proceso arbitral tiene una doble dimensión, pues, aunque es fundamentalmente subjetivo ya que su fin es proteger los intereses de las partes, también tiene una dimensión objetiva, definida por el resto a la supremacía normativa de la Constitución, dispuesta por el artículo 51° de la Carta Magna; ambas dimensiones, (subjetiva y objetiva) son independientes y es necesario modularlas en la norma legal y/o jurisprudencia (STC 6167-2005-PHC/TC, fundamento 119. En tal sentido, de presentarse en un proceso arbitral incompatibilidad entre una norma constitucional y norma legal, los árbitros deben preferir la primera; en consecuencia, la decisión adoptada por el Arbitro Unipersonal no significa que haya una contravención al principio de jerarquía normativa prescrita en el artículo 138° de la Constitución Política del Perú (...).”

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

- 5.2.8 De una sencilla comparación de la Ley N° 30693 y las leyes de presupuesto cuya inconstitucionalidad fue declarada por el Tribunal Constitucional, se advierte que el texto utilizado por el legislador es exactamente el mismo. Por lo tanto, la evaluación desarrollada por la sentencia de inconstitucionalidad, es perfectamente aplicable para determinar la constitucionalidad o inconstitucionalidad de la Ley N° 30693.
- 5.2.9 La evaluación realizada en la referida sentencia, cumple plenamente con los criterios recientemente recogidos en la sentencia recaída en el Expediente N° 1618-2016, emitida por la Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema de Justicia de la República, que establece doctrina jurisprudencial vinculante sobre el control difuso de constitucionalidad, a la que hemos hecho referencia previamente.
- 5.2.10 En consecuencia, este Tribunal Arbitral advierte que no es posible admitir que CORPAC estuviese inhabilitado de presentar una propuesta económica amparándose en el artículo 6° de la Ley N° 30693, por ser inconstitucional, dado que el contenido de tal disposición **ya había sido declarado de este modo por el máximo intérprete de la Constitución.**
- 5.2.11 Dado que no existe una declaración expresa de dicha inconstitucionalidad (aun cuando su contenido ya ha sido reconocido de esta forma para otras Leyes de Presupuesto), corresponde que el Tribunal Arbitral declare inaplicable dicho extremo de la Ley N° 30693, en ejercicio de su facultad de control difuso.
- 5.2.12 En este sentido, y bajo el mismo análisis de la inaplicación del artículo 6° de la Ley N° 30693, tampoco sería aplicable, por inconstitucional, la Primera Disposición Complementaria Transitoria de la misma norma.

5.2.13 Por tales motivos, este Tribunal Arbitral concluye que **no existen restricciones válidamente aplicables a la negociación colectiva en las leyes presupuestarias**, por lo que se encuentra habilitado para dictar la implementación de medidas con incidencia económica, sin mayor limitación que el análisis de la situación actual en la que se encuentra CORPAC.

VI. PROPUESTA ADOPTADA POR EL TRIBUNAL ARBITRAL

- 6.1 De conformidad con lo establecido en el artículo 65° del TUO de la LRCT, el Tribunal Arbitral debe recoger en su integridad la propuesta final de una de las partes, sin poder establecer una solución distinta ni combinar los planteamientos de una y otra, estando facultado, no obstante, por su naturaleza de fallo de equidad, a atenuar las posiciones extremas de la propuesta elegida en atención a los elementos de juicio entre los cuales se encuentra el Dictamen Económico Laboral respectivo.
- 6.2 El Tribunal Arbitral, ha procedido a compulsar las propuestas finales presentadas por las partes, desde la perspectiva mencionada en el numeral anterior, llegando a la conclusión de que la propuesta final de CORPAC resulta inelegible por estar referida únicamente a condiciones de trabajo, sin considerar un incremento remunerativo a favor de los trabajadores afiliados al SINDICATO.
- 6.3 Asimismo, cabe señalar que los argumentos que sustentan la propuesta de la CORPAC se basan, especialmente, en la existencia de prohibiciones y restricciones que limitan su capacidad de propuesta en la negociación colectiva, sin que se advierta una condición económica real que les impida otorgar los beneficios solicitados por EL SINDICATO.
- 6.4 De la revisión del Dictamen Económico Laboral N° 182-2018-MTPE/2/14.1 se advierte que CORPAC muestran una situación sólida, estable y sostenible a nivel económico, financiero y patrimonial, con la obtención de utilidades en los últimos años, habiendo obtenido en el año 2017, una utilidad ascendente a S/63'394,400.00, y a setiembre del año 2018, una utilidad ascendente a S/65'095,985.00
- 6.5 En tal sentido, teniendo en cuenta la realidad económica de CORPAC, y otros factores coadyuvantes conforme a la información proporcionada por las partes y establecida en el Dictamen Económico Laboral N° 182-2018-MTPE/2/14.1, este Tribunal Arbitral acoge la propuesta de EL SINDICATO, la misma que será atenuada en atención a los principios de razonabilidad y legalidad.
- 6.6 Específicamente, cabe precisar que, para la decisión del Tribunal Arbitral se ha tenido en cuenta la inflación correspondiente al año 2017 que fue de 1.36%, así como el hecho de que ambas partes han reconocido que en abril del presente año, CORPAC ha otorgado el pago de un Bono por Convenio de Gestión por cumplimiento de metas correspondientes al año 2018, equivalente a dos (2) remuneraciones básicas en promedio, lo cual genera un impacto positivo en los ingresos de los trabajadores correspondientes al año 2018.

- 6.7. Los términos y los fundamentos de la decisión arbitral adoptada y las razones que se han tenido en cuenta para resolver, tal como lo exige el artículo 57° del Reglamento del TUO de la LRCT, aprobado mediante Decreto Supremo N° 011-98-TR, se exponen a continuación:

(i) Incremento de Remuneraciones Básicas

EL SINDICATO propone un incremento remunerativo equivalente al 10% de las remuneraciones básicas de los Controladores de Tránsito Aéreo, que sobre la remuneración básica promedio de S/5,318.14 reportada en el Dictamen Económico Laboral, supone un incremento de S/531.81 en promedio.

Para determinar la viabilidad de dicha propuesta, se ha tenido en cuenta la situación económica de CORPAC, la inflación del año 2017, y el último incremento otorgado en el año 2017, también por laudo arbitral. Del mismo modo, se ha tenido en cuenta las funciones que desempeñan los Controladores de Tránsito Aéreo, las que resultan de vital importancia para el desarrollo de la actividad de CORPAC.

En tal sentido, el Tribunal Arbitral considera prudente atenuar el monto del incremento solicitado de 10% a 6%, sobre las remuneraciones básicas que perciben los trabajadores afiliados al SINDICATO, el cual equivale a un incremento promedio ascendente a S/319.00.

(ii) Actualización y/o Nivelación de las Remuneraciones Básicas

EL SINDICATO propone que este Tribunal Arbitral disponga que CORPAC S.A. actualice y/o nivele las remuneraciones básicas de los Controladores de Tránsito Aéreo afiliados al SUCTA PERÚ que no hayan recibido el incremento remunerativo del 8% dispuesto mediante Laudo Arbitral correspondiente a la negociación colectiva del período 2017-2018.

Al respecto, debemos señalar que al ser un beneficio establecido en un Laudo Arbitral correspondiente a un período distinto al comprendido en la negociación colectiva que es objeto del presente arbitraje, el contenido de dicha cláusula se encuentra fuera de la competencia de este Tribunal Arbitral, por lo que se ha decidido no acoger dicha cláusula.

(iii) Bonificación por Cierre de Pliego

EL SINDICATO propone el otorgamiento de un Bono por Cierre de Pliego por la suma de S/10,000.00 (Diez Mil y 00/100 Soles)

Al respecto, cabe señalar que el supuesto típico de aplicación de esta bonificación es el de la negociación colectiva resuelta en trato directo. Sin embargo, no se puede negar que las partes han conferido al Tribunal Arbitral la potestad de resolver sobre dicho concepto.

El artículo 70° del TUO de la LRCT concede al laudo arbitral la misma naturaleza y efectos del convenio colectivo, por lo que no cabe duda de que se

trata de un producto sucedáneo de éste. La Bonificación por Cierre de Pliego es un incentivo que se otorga por única vez cuando media la solución pacífica del conflicto, la que se alcanza no sólo cuando las partes resuelven su controversia en trato directo, sino también cuando lo hace el Tribunal Arbitral, como alternativa al ejercicio de derecho de huelga.

Asimismo, es importante tener en cuenta que de acuerdo a lo dispuesto en el literal a) del artículo 19° del Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, aprobado por Decreto Supremo N° 001-96-TR, la Bonificación por Cierre de Pliego es un concepto de carácter no remunerativo y por tanto, no constituye remuneración para ningún efecto legal.

Por otro lado, se ha considerado que CORPAC ha otorgado en el mes de abril del presente año un Bono por Convenio de Gestión por cumplimiento de metas correspondientes al año 2018, el cual constituye un ingreso que mejora la capacidad económica de los trabajadores de la empresa, dentro de los que se ha comprendido a los afiliados al SINDICATO.

En tal sentido, el Tribunal Arbitral considera prudente atenuar el monto solicitado, otorgando una Bonificación por Cierre de Pliego ascendente a la suma de S/1,500.00 (Mil Quinientos y 00/100 Soles).

(iv) Bonificación de Productividad Anual Basado en los Servicios de Navegación Aérea en Ruta, Aterrizajes y Despegues (Snar)

EL SINDICATO propone el pago de un Bono de Productividad Anual en el orden del 2,5% (dos punto cinco por ciento) del total del cobro anual de las tarifas de los Servicios de Navegación en Ruta (Sobrevuelos, SNAR Nacional, SNAR Internacional y Aproximación) y también de los Servicios de Aterrizaje y Despegue.

Al respecto, el Tribunal Arbitral considera que esta posición resulta ser extrema, pues CORPAC ha otorgado en el mes de abril del presente año un Bono por Convenio de Gestión por cumplimiento de metas correspondientes al año 2018, que es de similar naturaleza y que representa un incremento en los ingresos del trabajador.

Asimismo, EL SINDICATO no ha justificado de manera razonable la causa objetiva por la que pudiera tener derecho a dicho beneficio.

Por las consideraciones expuestas, el Tribunal Arbitral ha decidido no acoger este beneficio.

(v) Incremento de la Tasa por Horas Extras

EL SINDICATO propone incrementar las sobretasas de horas extras de la siguiente manera: a) las dos primeras horas se elevan de un 25% (veinticinco por ciento) a 35% (treinta y cinco por ciento) y, b) las siguientes horas se elevan de un 35% (treinta y cinco por ciento) a 50% (cincuenta por ciento). Asimismo, proponen incrementar la sobretasa por Horas Extras en Día Libre

Al respecto, el Tribunal Arbitral considera que esta posición resulta ser extrema, pues las sobretasas establecidas por trabajo en sobretiempo y trabajo en día de descanso se encuentran establecidas por la legislación laboral vigente.

Asimismo, EL SINDICATO no ha justificado de manera razonable la causa objetiva por la que pudiera tener derecho a dicho beneficio.

Por las consideraciones expuestas, el Tribunal Arbitral ha decidido no acoger este beneficio.

(vi) Sobretasa por Jornadas en Horario Nocturno

EL SINDICATO propone conviene otorgar a los Controladores de Tránsito Aéreo una sobretasa por el trabajo en horario nocturno, equivalente al 20% de su Remuneración Básica Ordinaria.

Al respecto, el Tribunal Arbitral considera que esta posición resulta ser extrema, pues la sobretasa por trabajo en horario nocturno se encuentra establecida por la legislación laboral vigente.

Asimismo, EL SINDICATO no ha justificado de manera razonable la causa objetiva por la que pudiera tener derecho a dicho beneficio.

Por las consideraciones expuestas, el Tribunal Arbitral ha decidido no acoger este beneficio.

(vii) Sobre la Jornada Nocturna

EL SINDICATO propone establecer la jornada en horario nocturno de 7.00 pm. a 7.00 am.

Al respecto, el Tribunal Arbitral considera que esta posición resulta ser extrema, pues el horario considerado como nocturno se encuentra establecido por la legislación laboral vigente.

Asimismo, EL SINDICATO no ha justificado de manera razonable la causa objetiva por la que pudiera tener derecho a dicho beneficio.

Por las consideraciones expuestas, el Tribunal Arbitral ha decidido no acoger este beneficio.

(viii) Prestación Alimentaria Mensual

EL SINDICATO propone que CORPAC otorgue una Prestación Alimentaria mensual de S/300.00 a todos los Controladores de Tránsito Aéreo afiliados al SUCTA PERU en la Modalidad de Suministro Indirecto, a través de un vale, tarjeta o similar, en concordancia con la Ley N° 28051 y su Reglamento.

Al respecto, se ha verificado que actualmente los trabajadores afiliados a EL SINDICATO perciben una prestación alimentaria ascendente a la suma de S/150.00.

En tal sentido, el Tribunal Arbitral considera prudente atenuar el monto solicitado, incrementando el beneficio actualmente vigente en la suma de S/50.00, otorgando así una Prestación Alimentaria ascendente a la suma de S/200.00 (Doscientos y 00/100 Soles).

(ix) Bonificación Extraordinaria por Antigüedad

EL SINDICATO propone que CORPAC otorgue a todos los Controladores de Tránsito Aéreo afiliados al SUCTA PERU el pago de la Bonificación Extraordinaria por antigüedad de la siguiente manera:

- 15 años de antigüedad: una remuneración básica
- 20 años de antigüedad: uno y media remuneración básica
- 25 años de antigüedad: dos remuneraciones básicas
- 30 años de antigüedad: dos y media remuneraciones básicas
- 35 años de antigüedad: tres remuneraciones básicas
- 40 años de antigüedad: cuatro remuneraciones básicas
- 45 años de antigüedad: cinco remuneraciones básicas

Al respecto, ambas partes han reconocido ante el Tribunal Arbitral que a la fecha mantienen este beneficio hasta los 40 años de edad, por lo que solicitan se incluya la bonificación por 45 años de antigüedad.

En tal sentido, considerando que dicho beneficio ha sido otorgado mediante Laudo Arbitral correspondiente al año 2017 a los trabajadores de otras organizaciones sindicales, el Tribunal Arbitral considera acoger la propuesta de EL SINDICATO de manera íntegra.

(x) Incremento de Asignación por Escolaridad

EL SINDICATO propone un incremento de la "Asignación por Escolaridad" de 10%, que significa un incremento equivalente a la suma de S/390.00.

Al respecto, el Tribunal Arbitral considera que esta posición no resulta razonable.

En tal sentido, se considera prudente atenuar la propuesta de EL SINDICATO otorgando un incremento ascendente a la suma de S/100.00 (Cien y 00/100 Soles).

(xi) Ámbito y Vigencia del Convenio Colectivo

EL SINDICATO propone que la vigencia de la presente convención colectiva sea de doce (12) meses, computados desde el 08/02/2018 hasta el 07/03/2019 y comprende a todos los Controladores de Tránsito Aéreo a nivel nacional afiliados al SUCTA PERÚ a la fecha de suscripción del Convenio Colectivo.

Al respecto, cabe señalar que en Audiencia de Sustentación de Propuestas Finales tanto EL SINDICATO como CORPAC precisaron que la vigencia del convenio colectivo debía ser del 17 de marzo de 2018 al 16 de marzo de 2019.

No obstante lo anterior, de la revisión del expediente administrativo el Tribunal Arbitral ha advertido que EL SINDICATO ha presentado de manera extemporánea el Pliego de Reclamos.

Específicamente, debemos señalar que la vigencia del convenio colectivo anterior, se estableció del 17 de marzo de 2017 al 16 de marzo de 2018, y que de conformidad con lo establecido en el artículo 52° del TUO de la LRCT el Pliego de Reclamos debió ser presentado hasta treinta (30) días antes de la fecha de su caducidad, es decir, a más tardar el 15 de febrero del año 2018.

En el presente caso, se ha verificado que el Pliego de Reclamos fue presentado el 8 de marzo de 2018, es decir, con veinte (20) días de retraso, por lo que en aplicación de lo establecido de manera expresa por el artículo 52° del TUO de la LRCT la vigencia del convenio colectivo sometido al presente proceso arbitral será de doce (12) meses computados del 6 de abril de 2018 al 5 de abril de 2019.

SE RESUELVE:

PRIMERO: Acoger **POR MAYORÍA** la propuesta de EL SINDICATO y otorgar los beneficios económicos y condiciones de trabajo correspondientes al período de Negociación Colectiva 2018-2019, que se señalan a continuación:

Cláusula Primera: Incremento de Remuneraciones Básicas

CORPAC S.A. conviene en incrementar en un monto equivalente al 6% (seis por ciento), las remuneraciones básicas de los Controladores de Tránsito Aéreo afiliados al SUCTA PERÚ a la fecha de inicio de vigencia de la presente convención colectiva.

Cláusula Segunda: Bonificación por Cierre de Pliego

CORPAC S.A. conviene en otorgar a los Controladores de Tránsito Aéreo afiliados al SUCTA PERÚ a la fecha de inicio de vigencia de la presente convención colectiva la suma ascendente a S/1,500.00 (Mil Quinientos y 00/100 Soles) por concepto de Bonificación por Cierre de Pliego, por única vez.

Cláusula Tercera: Prestación Alimentaria Mensual

CORPAC S.A., conviene en otorgar una Prestación Alimentaria mensual de S/200.00 (Doscientos y 00/100 soles), a todos los Controladores de Tránsito Aéreo afiliados al SUCTA-PERU a la fecha de inicio de vigencia de la presente convención colectiva. Dicha Prestación Alimentaria será en la Modalidad de Suministro Indirecto, a través de un vale, tarjeta o similar, en concordancia con la Ley N° 28051 y su Reglamento.

Cláusula Cuarta: Bonificación Extraordinaria por Antigüedad

CORPAC S.A. conviene en otorgar a los Controladores de Tránsito Aéreo afiliados al SUCTA PERU a la fecha de inicio de vigencia de la presente convención colectiva el pago de la Bonificación Extraordinaria por antigüedad en los términos en los que se viene otorgando actualmente en la empresa de la siguiente manera:

- 15 años de antigüedad: una remuneración básica
- 20 años de antigüedad: uno y media remuneración básica
- 25 años de antigüedad: dos remuneraciones básicas
- 30 años de antigüedad: dos y media remuneraciones básicas
- 35 años de antigüedad: tres remuneraciones básicas
- 40 años de antigüedad: cuatro remuneraciones básicas
- 45 años de antigüedad: cinco remuneraciones básicas

Cláusula Quinta: Asignación por Escolaridad

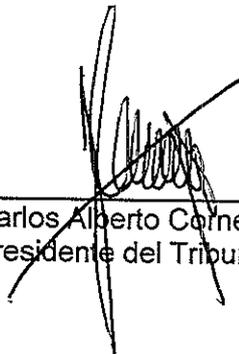
CORPAC S.A. conviene en incrementar en S/100.00 (Cien y 00/100 Soles) el monto que se otorga por concepto de Asignación por Escolaridad a los

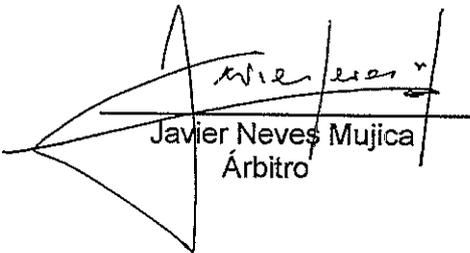
Controladores de Tránsito Aéreo afiliados al SUCTA PERÚ, con hijos en etapa escolar o cursando estudios técnicos, universitarios y/o en pre y posgrado.

Cláusula Sexta: Ámbito y Vigencia del Convenio Colectivo

La vigencia de la presente convención colectiva de trabajo será de doce (12) meses, computados desde el 6 de abril de 2018 al 5 de abril de 2019 y comprende a todos los Controladores de Tránsito Aéreo a nivel nacional afiliados al SUCTA PERÚ a la fecha de inicio de vigencia de la presente convención colectiva.

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


Carlos Alberto Cornejo Vargas
Presidente del Tribunal Arbitral


Javier Neves Mujica
Árbitro


Cintia Santiváñez Núñez
Secretaria del Tribunal Arbitral

Expediente N° 005-2018-MITPE/2/14-NC
Partes: Corporación Peruana de Aeropuertos y Aviación Comercial S.A. (CORPAC S.A.)
Sindicato Unificado de Controladores de Tránsito Aéreo del Perú - (SUCTA)
Materia: Negociación colectiva correspondiente al Pliego de Reclamos 2018

VOTO EN DISCORDIA QUE SUSCRIBE EL ARBITRO GERMAN RAMÍREZ GASTÓN BALLÓN

El árbitro que suscribe el presente voto manifiesta su discrepancia y por tanto su no adhesión con los fundamentos expresados por el voto mayoría **sobre la propuesta final elegida y en especial sobre los puntos de incremento de remuneraciones, bonificación por cierre de pliego, prestación alimentaria mensual, y bonificación por antigüedad**, en tanto dichos extremos se apartan del criterio establecido en la "Vacatio Sententiae" decretada por el supremo intérprete de la constitución a través de las Sentencias del Tribunal Constitucional recaídas en los expedientes 003-2013-PI/TC; 004-2013-PI/TC y 0023-2013-PI/TC de fecha 03 de septiembre de 2015 relativos al caso de la Ley de Presupuesto Público, **sin respetar además, las normas y directivas que rigen la actividad Empresarial del Estado y las vinculadas a materia presupuestal, ni el control concentrado que dicho Tribunal Constitucional ya ha ejercido, procediendo por el contrario a través del voto en mayoría, a re examinar, re interpretar y disentir de dichas Sentencias que tienen el carácter de cosa juzgada constitucional.**

En efecto, en todo proceso de negociación colectiva y de arbitraje de las empresas del Estado que se rigen bajo el ámbito del FONAFE, deben respetarse las siguientes normas:

- La Ley Relaciones Colectivas de Trabajo (TUO aprobado por el D.S. N° 010-2003-TR), su reglamento y demás disposiciones complementarias.
- La Ley marco de la Administración Financiera del Sector Público- Ley No. 28112, particularmente por lo señalado en su artículo 19°, el cual establece que para comprometer gasto en una Entidad Pública deberá contar con la asignación presupuestaria correspondiente, caso contrario devienen en nulo de pleno derecho.
- La Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto - Ley N° 28411 la cual es de aplicación al Fondo Nacional de Financiamiento de la Actividad Empresarial del Estado – FONAFE y sus empresas, en el marco de la Ley N° 27170, sólo y exclusivamente cuando así lo señale expresamente la Ley General.
- La Ley N° 29951 - Ley de Presupuesto del Sector público para el Año Fiscal 2013, particularmente por lo señalado en su Quincuagésima Octava Disposición Complementaria Final, que establece, entre otros, que los procedimientos de negociación o arbitraje laboral solo podrán contener condiciones de trabajo.
- La Directiva de Gestión de las Empresas bajo el ámbito de FONAFE, aprobado mediante Acuerdo de Directorio N° 001- 2013/006-FONAFE, entre otras, compatibles y aplicables.
- La Directiva Corporativa de Gestión Empresarial aprobada mediante Acuerdo de Directorio N° 003-2018/006-FONAFE de fecha 26/06/2018, modificada mediante Acuerdo de Directorio N° 002-2018/011-FONAFE de fecha 05/12/2018, la cual dispone **que los incrementos remunerativos tienen como tope máximo la escala establecida en las políticas remunerativas vigente.**

Conforme a lo indicado, debe tenerse en cuenta que de conformidad con la Directiva de Gestión de las Empresas bajo el ámbito de FONAFE, el otorgamiento de cualquier concepto dentro del laudo arbitral, **debe tener como límite los topes establecidos en las Escalas de las Políticas Remunerativas vigentes, el Gasto Integrado de Personal (GIP) y contar con el correspondiente presupuesto previamente aprobado por FONAFE, siendo evidente que en el presente caso, ello no se ha demostrado, evidenciándose por el contrario que las remuneraciones actualmente vigentes de los trabajadores del**



Expediente N° 095-2018-MTPE/2/14-NC
Partes: Corporación Peruana de Aeropuertos y Aviación Comercial S.A. (CORPAC S.A.)
Sindicato Unificado de Controladores de Tránsito Aéreo del Perú - (SUCTA)
Materia: Negociación colectiva correspondiente al Pliego de Reclamos 2018

SUCTA CORPAC con los incrementos obtenidos mediante laudos anteriores, son superiores al tope de cada escala.

Consecuentemente, en atención a los fundamentos antes señalados, en primer lugar, mi voto en discordia establece que la "vacatio sententiae" decretada por el supremo intérprete de la Constitución, no puede ser objeto de caducidad automática, ni de revisión por un órgano de inferior jerarquía o por un tribunal arbitral, ya que 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 desconociendo su responsabilidad constitucional, si se decidiera que la sentencia de inconstitucionalidad surta efectos al día siguiente de su publicación en el diario oficial El Peruano.

En el mismo sentido, mi voto recuerda que **la sentencia exhortativa se fundamenta en el supuesto que no se hubiesen otorgado incrementos de remuneraciones en los tres últimos años, - que no es el caso de autos- sometiendo además sus conclusiones al cumplimiento de dos condiciones suspensivas:**

- 1) La dación de una nueva norma legal por el Congreso de la República sobre la negociación colectiva en el sector público, y
- 2) El establecimiento de un procedimiento de aprobación parlamentaria sobre los acuerdos de carácter económico que se adopten en dichas negociaciones.

En este sentido, en tanto no se cumpla con regular los alcances de dichas condiciones, no es posible decretar la invalidez inmediata de las normas observadas bajo la hipótesis de una supuesta caducidad o de la aplicación inmediata del artículo 204 de la Constitución, en razón de que previamente se requiere que las normas observadas sean sustituidas.

El propio Congreso de la República, al dictar la **Ley de Presupuesto para el año 2018, e incluso para el año 2019, ha mantenido los mismos criterios de prohibición para el otorgamiento de beneficios de carácter económico, y en especial en aquellos supuestos que superen la escala remunerativa vigente,** hecho que pone de manifiesto una expresa determinación para mantener su aplicación, **lo que lejos de demostrar la finalización de la "vacatio sententiae", evidencia y respalda la tesis de la continuidad del periodo de suspensión, en tanto no se cumpla con la dación de una nueva norma con el agregado de que cualquier concesión de carácter económico requiere necesariamente de un procedimiento de aprobación final parlamentaria conforme a lo expuesto en el Fundamento N° 192 de la sentencia exhortativa pronunciada por el Tribunal Constitucional.**

No obstante lo expuesto cabe agregar, que en lo referente a la inaplicación de la Ley de Presupuesto y pronunciamiento sobre el control difuso que se invoca para evitar su aplicación, no existe una jurisprudencia vinculante que taxativamente haya declarado la inconstitucionalidad de la Ley 30693 para el Sector Público para el año fiscal 2018, debiendo tenerse presente que la citada disposición legal, no se encuentra aislada en nuestro ordenamiento jurídico, sino que tiene sustento en el artículo 77 de la Constitución Política del Perú que señala de manera categórica que ***"La administración económica y financiera del Estado se rige por el Presupuesto que anualmente aprueba el Congreso"***.

En este sentido, cabe destacar que las leyes de presupuesto tienen un sustento constitucional, **por lo que cualquier interpretación debe ceñirse al respeto de la legalidad de dicha norma fundamental, la cual no puede estar en discusión.**

Nos guste o no, los tribunales, jueces ordinarios y **árbitros no estamos facultados para crear derecho dejando de observar el principio de la legalidad; ni menos aún para contradecir, disentir, revisar o re interpretar las Sentencias del Tribunal Constitucional.**

Por el contrario, conforme a lo dispuesto por el párrafo final del Artículo VI del Título Preliminar del Código Procesal Constitucional debemos aplicar las normas y reglamentos según los preceptos conforme a la interpretación de los mismos que resulten de las resoluciones dictadas por el Tribunal Constitucional, por lo que cualquier contravención importaría una causal de nulidad del laudo.

Asimismo, los laudos arbitrales, en el sistema jurídico, no constituyen precedente obligatorio, ni mucho menos implican criterio jurisprudencial. No pueden ser homologados en sus efectos jurídicos, como si se tratase de una sentencia de la Corte Suprema o una Sentencia del Tribunal Constitucional, ni menos aún, cuando las que se invocan se refieren a otros supuestos ajenos en los cuales no se tuvo presente la "Vacatio Sententiae" decretada por el Supremo Intérprete de la Constitución.

Del mismo modo, **no puede soslayarse, ni dejar de tenerse presente, el hecho de que las actuales remuneraciones de los trabajadores afiliados al SUCTA CORPAC, antes de la emisión del presente laudo, superan el tope de ingresos máximo anual (TIMA) que puede percibir un trabajador en la Empresa,** por lo que la petición del Sindicato no puede ser afrontada, ni satisfecha no sólo por aplicación de la "Vacatio Sententiae" determinada por el Tribunal Constitucional, la cual mantiene vigentes las prohibiciones de negociar condiciones económicas en tanto se dicte una nueva ley, **sino por elemental sindéresis y respeto de las normas y directivas que rigen la actividad empresarial del Estado y las vinculadas a materia presupuestal.**

Por tanto expreso mi voto en discordia en base a los siguientes fundamentos:

I. **DE LA GARANTÍA DEL CONTROL DIFUSO DE CONSTITUCIONALIDAD, DEL CONTROL CONCENTRADO EFECTUADO SOBRE LA LEY DE PRESUPUESTO POR EL MÁXIMO INTERPRETE DE LA CONSTITUCIÓN, DE LA VACATIO SENTENTIAE Y LA COSA JUZGADA CONSTITUCIONAL**

1. No habiendo cuestionamiento alguno respecto de la especial naturaleza del arbitraje como una sede jurisdiccional constitucionalmente consagrada, se debe reconocer también la garantía del ejercicio del control difuso ante la presencia de una norma que resulte incompatible con la Constitución y los derechos reconocidos en ella, **así como también la garantía del ejercicio del control concentrado efectuado por el máximo intérprete de la Constitución.**
2. En este sentido el Tribunal Constitucional se ha pronunciado de manera concluyente en la Sentencia recaída en el Expediente N° 00142-2011-PA/TC, al señalar lo siguiente:

"Siendo el arbitraje una jurisdicción independiente (...), y debiendo toda jurisdicción poseer las garantías de todo órgano jurisdiccional (como las del Poder Judicial), es consecuencia necesaria de ello que la garantía del control difuso de constitucionalidad, prevista en el segundo párrafo del artículo 138 de la Constitución pueda también ser ejercida por los árbitros en la jurisdicción arbitral,

Expediente N° 099-2018-MITPE/2/14-NC
Partes: Corporación Peruana de Aeropuertos y Aviación Comercial S.A. (CORPAC S.A.)
Sindicato Unificado de Controladores de Tránsito Aéreo del Perú - (SUCTA)
Materia: Negociación colectiva correspondiente al Pliego de Reclamos 2018

pues el artículo 138 no puede ser objeto de una interpretación constitucional restrictiva y literal, como exclusiva de la jurisdicción ordinaria o constitucional” (Fundamento jurídico N° 24).

(El énfasis es añadido).

3. Como consecuencia de lo antes indicado, en la misma sentencia el Tribunal Constitucional dispone que “(...) de presentarse en un proceso arbitral una incompatibilidad entre una norma constitucional y una norma legal, los árbitros deben preferir la primera” (Fundamento jurídico N° 25). De esta manera, la garantía del ejercicio del control difuso se encuentra plenamente reconocida para los árbitros en la jurisdicción arbitral, conforme lo ha indicado el Tribunal Constitucional, la cual ha sido aplicada en diversos pronunciamientos.
4. **Sin embargo, lo antes expuesto no puede desconocer lo regulado en el artículo 201° de la Constitución Política del Perú, que señala que el Tribunal Constitucional es el órgano de control de la Constitución. Así, nos hallamos frente a un “control concentrado” de la Constitución que, de acuerdo con su artículo 202°, implica que el Tribunal Constitucional es competente –entre otros aspectos- para conocer, en instancia única, las acciones de inconstitucionalidad promovidas contra las normas con rango de Ley.**
5. De ahí que, el artículo 204° de la Constitución indica que, la sentencia del Tribunal Constitucional que declara la inconstitucionalidad de una norma, se publica en el diario oficial y, al día siguiente de la publicación, dicha norma queda sin efecto. En concordancia con ello, el Artículo VI del Título Preliminar del Código Procesal Constitucional, Ley N° 28237, señala –entre otros- que los Jueces no pueden dejar de aplicar una norma cuya constitucionalidad haya sido confirmada.
6. Ciertamente, el Artículo VI antes citado regula las pautas que los Jueces y, en consecuencia, los miembros de los Tribunales Arbitrales, deben observar al momento de aplicar la facultad del “Control Difuso”. **Así, la referida norma indica lo siguiente:**

“Artículo VI.- Control Difuso e Interpretación Constitucional

Quando exista incompatibilidad entre una norma constitucional y otra de inferior jerarquía, el Juez debe preferir la primera, siempre que ello sea relevante para resolver la controversia y no sea posible obtener una interpretación conforme a la Constitución.

Los Jueces no pueden dejar de aplicar una norma cuya constitucionalidad haya sido confirmada en un proceso de inconstitucionalidad o en un proceso de acción popular.

Los Jueces interpretan y aplican las leyes o toda norma con rango de ley y los reglamentos según los preceptos y principios constitucionales, conforme a la interpretación de los mismos que resulte de las resoluciones dictadas por el Tribunal Constitucional”.

(El énfasis es añadido).

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

los Jueces).

Por tanto, si los jueces están obligados a no dejar de aplicar una norma cuya constitucionalidad haya sido confirmada en un proceso de inconstitucionalidad, del mismo modo están obligados a respetar la interpretación que de ellas ha efectuado el supremo interprete de la Constitución, por lo que si de ellas se concluye la aplicación de un periodo de "vacatio sententiae", dicha obligación es también aplicable a los miembros que compongan un tribunal arbitral.

8. En efecto, lo antes indicado ha sido reconocido por el propio Tribunal Constitucional al establecer con carácter de precedente de observancia obligatoria, la siguiente regla:

"El control difuso de la jurisdicción arbitral se rige por las disposiciones del artículo VI del Título Preliminar del Código Procesal Constitucional y la jurisprudencia vinculante dictada por este Tribunal Constitucional sobre el control difuso. Sólo podrá ejercerse control difuso de constitucionalidad sobre una norma aplicable al caso de la que dependa la validez del laudo arbitral, siempre que no sea posible obtener de ella una interpretación conforme a la Constitución y además, se verifique la existencia de un perjuicio claro y directo respecto al derecho de alguna de las partes"¹.

(El énfasis es añadido).

9. Consecuentemente, la posibilidad de aplicar el control difuso es posible siempre y cuando se ejercite directamente sobre una norma legal, PERO ESTE CONTROL NO TIENE CABIDA, NI PUEDE EJERCERSE SOBRE INTERPRETACIONES YA EFECTUADAS SOBRE LAS MISMAS NORMAS POR EL PROPIO TRIBUNAL CONSTITUCIONAL, YA QUE ELLO IMPORTARÍA UNA REVISIÓN DE LO DISPUESTO EN UNA SENTENCIA CON CARÁCTER DE COSA JUZGADA CONSTITUCIONAL.

En este sentido, dejo constancia que si bien es cierto que el Tribunal Arbitral puede aplicar control difuso en ciertos casos, NO COMPARTO EL CRITERIO DEL VOTO EN MAYORÍA en cuanto se aparta de la interpretación hecha por las resoluciones dictadas por el Tribunal Constitucional sobre la "vacatio sententiae" y PROCEDE EN FORMA CONTRARIA A LA COSA JUZGADA CONSTITUCIONAL a re examinar, re interpretar y disentir de la decisión tomada por el máximo intérprete, vaciando de contenido o como si no existiera un periodo de vacatio sententiae sujeto al cumplimiento de DOS condiciones suspensivas: la dación de una nueva ley sobre relaciones colectivas de trabajo para el sector público para garantizar el equilibrio presupuestal, y más aún cuando la misma sentencia exhortativa exige que cualquiera fuese el modelo por el que opte el legislador, la aprobación final de los beneficios o compensaciones de carácter económico ha de contemplar LA APROBACIÓN PARLAMENTARIA, puesto que es necesario que el resultado de la negociación colectiva no genere un exceso de gastos que conlleven un desbalance en el Presupuesto General de la República.

Si esto es así, cualquier laudo que contemple condiciones de carácter económico debe pasar previa y necesariamente por la aprobación del Congreso de la República en acatamiento de lo dispuesto, supuesto de la sentencia

¹ Expediente 00142-2011-PA/TC, Fundamento 26 en concordancia con el Acápite 2 de la Parte Resolutiva de la referida Sentencia.

Expediente N° 095-2013-MTFE/2/14-MC
Partes: Corporación Peruana de Aeropuertos y Aviación Comercial S.A. (CORPAC S.A.)
Sindicato Unificado de Controladores de Tránsito Aéreo del Perú - (SUCTA)
Materia: Negociación colectiva correspondiente al Pliego de Reclamos 2013

exhortativa que no puede ser desconocido, pues de lo contrario importaría la nulidad de cualquier acuerdo de carácter económico por inobservancia del debido proceso.

Lo cierto es que una vez que el Tribunal Constitucional interpreta la norma y determina el modo y forma en la que debe aplicarse, **no cabe volver a cuestionarla, así sea por motivos o razones diferentes. La garantía de la cosa juzgada constitucional y la seguridad jurídica así lo exige, por lo que no cabe proceder a un nuevo análisis así sea desde una perspectiva distinta de una supuesta caducidad del período de un año para legislar sobre la materia, ni menos cuando no se ha regulado aún el sistema de aprobación parlamentaria de los acuerdos de contenido económico.**

II. DE LA DEFINICION DE "VACATIO SENTENTIAE", DEL EQUILIBRIO PRESUPUESTAL Y LA SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL RECAIDA EN EL EXPEDIENTE ACUMULADO No. 003-2013-PI/TC, 0004-2013-PI/TC y 0023-2013-PI/TC QUE RESOLVIO LA DEMANDA SOBRE LA INCONSTITUCIONALIDAD DE LA LEY DE PRESUPUESTO PÚBLICO

10. De otro lado, debe tenerse presente que en la Sentencia del Pleno Jurisdiccional de fecha 03 de setiembre de 2015, recaída en el expediente acumulado No.003-2013-PI/TC, 0004-2013-PI/TC y 0023-2013-PI/TC, el Tribunal Constitucional ha evaluado y se ha pronunciado respecto de la constitucionalidad por la forma y por el fondo del artículo 6 de la Ley 29951 (Ley de Presupuesto del Sector Público para el año fiscal 2013), cuyo contenido es el mismo que corresponde a los artículos 6 de la Ley 30372, (Ley de Presupuesto del sector público para el año fiscal 2015). Asimismo se ha pronunciado respecto de la constitucionalidad por la forma de la Quincuagésima Octava Disposición Complementaria Final de la Ley 29951, declarando que las limitaciones indefinidas o que impidan que en el futuro los trabajadores puedan negociar sus condiciones laborales, **más allá de un periodo de tres (03) años, en sí misma es inconstitucional, pero que debe observarse el principio del equilibrio presupuestal, decretando también en base a ello la "vacatio sententiae", postergando los efectos de dicha declaración, considerando el impacto de su decisión en el ámbito de la economía nacional y el deber primordial del Estado que proclama el artículo 44 de la Constitución de "promover el bienestar general que se fundamenta en la justicia y el desarrollo integral y equilibrado de la Nación.**
11. Dentro de este contexto, debe tenerse presente que **la definición de la "Vacatio Sententiae" ha sido determinada por el propio Tribunal Constitucional en la Sentencia recaída en el Expediente No. 0004-2006-PI/TC** en la que señala que:

"...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.”

12. Teniendo en cuenta lo expuesto, conviene dejar en claro que, la sujeción de los árbitros y tribunales arbitrales a la Constitución y a los preceptos y principios que surgen de pronunciamientos del Tribunal Constitucional, **no permiten a este Tribunal Arbitral recurrir al principio Kompetenz – Kompetenz para revisar o re-interpretar la interpretación que ya hizo el Tribunal Constitucional o cuestionarla dejándola sin efecto.**
13. Lo cierto es que los diversos pronunciamientos que han sido citados y reseñados por el voto en mayoría, **no resultan aplicables al caso, por corresponder a laudos y procedimientos arbitrales iniciados antes de la interpretación efectuada por el Tribunal Constitucional, TAN ES ASÍ QUE NINGUNO DE ELLOS SE PRONUNCIA POR EL NO CUMPLIMIENTO DE LA “VACATIO SENTENTIAE” DECRETADA POR EL MÁXIMO INTÉRPRETE DE LA CONSTITUCIÓN, NI SOBRE LA EXIGENCIA DE TENER PREVIAMENTE UNA APROBACIÓN PARLAMENTARIA.**
14. En el mismo sentido, tampoco resultan aplicables otros laudos arbitrales invocados por el voto en mayoría, ya que ellos dentro del sistema jurídico nacional, no constituyen precedente obligatorio, ni mucho menos implican criterio jurisprudencial como se pretende destacar.
15. No obstante lo expuesto, es evidente que a la fecha el periodo de suspensión decretado por la sentencia exhortativa del Tribunal Constitucional ha vencido sin que el Congreso de la República se pronuncie, **PERO TAL CIRCUNSTANCIA NO IMPORTA, NI ANULA EL PERIODO DE SUSPENSIÓN DECRETADO, EL CUAL SUBSISTE, ya que la “ratio decidendi” para disponerlo, fue el de garantizar el equilibrio presupuestal hasta que se dé la nueva norma que regule sus alcances, Y SUJETÁNDOLO EN FORMA OBLIGATORIA A UN PROCEDIMIENTO DE APROBACIÓN PARLAMENTARIA,** aspecto que no se ha cumplido por lo que el criterio de suspensión permanece aún vigente para todas las negociaciones colectivas en el sector público y empresas del Estado en tanto no se dicte la legislación correspondiente.
16. En efecto, la sentencia exhortativa se encuentra sometida al cumplimiento de dos condiciones suspensivas, (la existencia de una nueva ley y que ésta contemple un procedimiento de aprobación parlamentaria), por lo que en tanto no se cumplan con dichas condiciones, no es posible decretar la invalidez inmediata de las normas observadas bajo la hipótesis de una supuesta caducidad, en razón de que previamente se requiere que dichas normas sean sustituidas.
17. Del mismo modo, el propio Congreso de la República, al dictar la Ley de Presupuesto para el año 2018, año de vigencia del presente arbitraje, ha ratificado los mismos criterios de prohibición sobre el otorgamiento de beneficios de carácter económico, lo que pone de manifiesto una expresa determinación de mantener su aplicación, **hecho éste, que lejos de demostrar la finalización de la vacatio sententiae, evidencia y respalda la tesis de la continuidad del periodo de suspensión, en tanto no se cumpla con la dación de una nueva norma con el agregado de que cualquier**

concesión de carácter económico requiere, el tantas veces mencionado procedimiento de aprobación parlamentaria.

18. Aceptar una hipótesis distinta, nos llevaría a contradecir el contenido del artículo 77 de la Constitución Política del Perú, el cual es desarrollado por la Ley 30693; Ley del Presupuesto del Sector Público para el año fiscal 2018, la cual ratifica y dispone de manera expresa la prohibición de efectuar reajustes, 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 financiamiento, por lo que de ello se concluye que los arbitrajes en materia laboral continúan sujetos a las limitaciones legales establecidas por la Ley de Presupuesto.
19. Si esto es así, es claro entonces que las normas presupuestales establecen en forma taxativa la prohibición. **POR TANTO LA EXCEPCION A LA REGLA DEBE SER APROBADA POR LEY, NO A TRAVES DE UN PROCEDIMIENTO ARBITRAL** por lo que dentro de ese contexto se mantiene de manera expresa la prohibición de que los funcionarios y/o servidores públicos, puedan proponer, negociar y solucionar pliegos de reclamos con contenido económico, bajo sanción; siendo en consecuencia de estricta observancia la aplicación del principio de la legalidad con las atingencias antes señaladas.
20. En este sentido, somos de la opinión que en tanto no exista una nueva norma que elimine definitivamente las disposiciones observadas como inconstitucionales se mantiene la suspensión con la consecuente observancia del principio de la legalidad. **Asimismo en tanto el Tribunal Constitucional no emita un nuevo pronunciamiento por el cual declare que vencido el plazo otorgado sin que el Poder Legislativo haya cumplido la exhortación planteada, se mantiene también la suspensión.**
21. En base a los fundamentos expuestos, **MI VOTO CONCLUYE** que la “**Vacatio Sententiae**” decretada por el supremo intérprete de la Constitución, no ha perdido vigencia, por cuando siendo el mandato del Tribunal Constitucional un desarrollo legislativo o de “configuración legal explícita”, dichas limitaciones presupuestales se mantienen “*per sé*”; en consecuencia continua vigente dicha limitación legal de no poder pactar condición económica alguna, siendo lo contrario una decisión que contraviene el principio del equilibrio presupuestal.

Nos guste o no, los tribunales, jueces ordinarios y árbitros no estamos facultados a contradecir, disentir, revisar o re interpretar las Sentencias del Tribunal Constitucional. Por el contrario, conforme a lo dispuesto por el párrafo final del Artículo VI del Título Preliminar del Código Procesal Constitucional **debemos aplicar las normas y reglamentos según los preceptos conforme a la interpretación de los mismos que resulten de las resoluciones dictadas por el Tribunal Constitucional, por lo que cualquier contravención importaría una causal de nulidad del laudo.**

22. Consecuentemente, habiendo ya ejercido el Tribunal Constitucional el control concentrado como máximo intérprete de la Constitución, se concluye que en mérito de dicha interpretación, quedan firmes y se mantienen como válidas y vigentes las prohibiciones o restricciones de índole presupuestal que impiden el otorgamiento de beneficios de naturaleza económica solicitados vía negociación colectiva establecidas en la Leyes de Presupuesto del Sector Público, toda vez que el Tribunal Constitucional ha establecido con meridiana claridad que debe mediar previamente la dación de una nueva norma con rango de ley, con el consiguiente procedimiento de aprobación parlamentaria; norma que a la fecha no existe, encontrándose por ello vigentes los alcances de la limitación presupuestal y normas existentes sobre la materia.

III. SOBRE LAS DIRECTIVAS DE FONAFE

23. En el mismo sentido cabe agregar, que las Empresas del Estado se rigen por las **DIRECTIVAS CORPORATIVAS DE GESTIÓN EMPRESARIAL**. En este caso de manera especial, por las aprobadas mediante Acuerdo de Directorio N° 001- 2013/006-FONAFE, entre otras, compatibles y aplicables; así como las contenidas en el Acuerdo de Directorio N° 003-2018/006-FONAFE de fecha 26/06/2018, modificada mediante Acuerdo de Directorio N° 002-2018/011-FONAFE de fecha 05/12/2018.

Del análisis de ellas se desprende, que si bien es cierto se pueden otorgar incrementos remunerativos por Acuerdo de Directorio, dichos incrementos en ningún caso pueden superar el tope o límite máximo de las escalas remunerativas vigentes.

Así se encuentra expresamente definido al señalar que el TIMA es el monto máximo anual de ingresos que puede percibir un trabajador en la Empresa y que la suma total de los ingresos anuales percibidos por un trabajador no puede superar el monto del TIMA, el que no incluye los bonos derivados de los Convenios de Gestión, el otorgamiento de uniforme, los gastos realizados correspondientes al programa médico familiar, los gastos realizados en capacitación, la participación de utilidades y los seguros y aportes del empleador.

Asimismo, debe tenerse presente que los acuerdos del Directorio de FONAFE, los lineamientos, manuales u otras disposiciones emitidas por FONAFE son de cumplimiento obligatorio para la Empresa y su incumplimiento genera responsabilidad administrativa, civil y penal, según corresponda.

Lo cierto es, que en el presente caso se ha podido comprobar que los trabajadores afiliados al SUCTA a la fecha de expedición del presente laudo, superan la escala remunerativa vigente, razón por la cual no es viable el otorgamiento de incrementos remunerativos de carácter económico de cualquier naturaleza, con excepción del BONO DE GESTION el cual se les ha otorgado por un monto de S/12,000.00 (doce mil soles) para cada trabajador según lo aclarado en el acto de audiencia de sustentación de posiciones; hecho que no ha sido contradicho por la organización sindical, evidenciándose de ello, así como por el contenido de los laudos anteriores que el presente arbitraje no se encuentra bajo el supuesto de que los trabajadores no han percibido ningún incremento de remuneraciones en los tres últimos años.

IV. INELEGIBILIDAD DE LA PROPUESTA DEL SINDICATO POR CONTENER PUNTOS QUE DE ACUERDO A LEY NO SON SUCEPTIBLES DE ARBITRAJE, AL NO TENER LOS REPRESENTANTES DE CORPAC CAPACIDAD VOLITIVA POR EXPRESA PROHIBICION DE LEY.

24. Teniendo en cuenta los alcances de la "Vacatio Sententiae" y las prohibiciones establecidas en la Ley de Presupuesto, los representantes de CORPAC que lo representan, no pueden desconocer las normas de orden público. Bajo este contexto, debe tenerse en cuenta que la propuesta del sindicato contiene diversos puntos de

carácter económico que no se encuentran dentro de la capacidad volitiva contemplada en el Sistema Nacional de Presupuesto Público.

SIENDO ELLO ASI, LA ACTUACIÓN DE LOS REPRESENTANTES DE CORPAC ASÍ COMO LA DE LOS MIEMBROS INTEGRANTES DEL TRIBUNAL ARBITRAL SE ENCUENTRA SUJETA A LA OBSERVANCIA DEL PRINCIPIO DE LA LEGALIDAD, RESPETO DE LA COSA JUZGADA CONSTITUCIONAL Y DEBIDA OBSERVANCIA DEL EQUILIBRIO PRESUPUESTAL Y NORMAS Y DIRECTIVAS DEL FONAFE, por lo que ante algún incumplimiento se genera responsabilidad civil, penal y administrativa, al encontrarse sujetos a supervisión de la Contraloría General de la República, por ser aquella la Entidad a quien le corresponde vigilar el gasto público, y denunciar cualquier contravención.

25. En virtud de lo expuesto, **la propuesta final del SINDICATO RESULTA INELEGIBLE por contener puntos de carácter económico, en especial aquellos que el voto en mayoría acoge, con inobservancia del principio de la legalidad y expresa violación de lo dispuesto por el inciso 1) del artículo 2 del Decreto Legislativo 1071, el cual establece de manera categórica que sólo pueden someterse a arbitraje la resolución de las controversias sobre materias de "libre disposición conforme a derecho"**, así como aquellas que la Ley o los tratados o acuerdos internacionales autoricen.

Por tanto, son susceptibles de someterse a arbitraje, sólo aquellas materias respecto de las cuales las partes tienen libertad de decisión. **Las materias que no son de libre disposición o sobre las cuales pesa alguna limitación o prohibición legalmente establecida, no son materias que puedan ser sometidas a arbitraje.**

26. Esta limitación se extiende a cualquier tipo de arbitraje, sea cual fuere su naturaleza, de derecho o de equidad, ya que es la norma general que regula este mecanismo de solución de conflictos.

En consecuencia es un requisito sine qua non que la materia controvertida sea arbitrable y no tenga limitación o prohibición establecida en las normas imperativas, normas de FONAFE, o en las interpretaciones efectuadas sobre el tema por el Tribunal Constitucional al disponer de manera expresa una "Vacatio Sententiae" y que exista armonía con observancia del principio de proporcionalidad para garantizar el equilibrio presupuestal. Consecuentemente, la inobservancia de ello, constituye una razón de nulidad.

27. Siempre que deba evaluarse, si una materia es arbitrable o no arbitrable, tanto en el plano del derecho individual como en el de derecho colectivo del trabajo, tenemos que acudir al Artículo 2 del Decreto Legislativo 1071, toda vez que la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo no contiene disposición alguna que defina los que es una materia "arbitrable". **En ese sentido reiteramos que SOLO SON ARBITRABLES LAS MATERIAS PARA LAS QUE EXISTE LIBERTAD DE DISPOSICIÓN.**

28. Dentro de este contexto, **NO ES POSIBLE PRONUNCIARSE SOBRE MATERIAS PARA LAS CUALES CORPAC NO TIENE LIBERTAD DE DISPOSICIÓN, NO SOLO EN VIRTUD DE LO SEÑALADO, SINO POR CUANTO SUS ALCANCES HAN SIDO EXPRESAMENTE SUSPENDIDOS POR EL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL; SUPREMO INTERPRETE DE LAS NORMAS, DECRETANDO UNA VACATIO SENTENTIAE REQUIRIENDO LA DACION DE UNA NUEVA NORMA Y UN PROCEDIMIENTO DE APROBACION PARLAMENTARIA PARA LOS BENEFICIOS DE CARACTER ECONOMICO O COMPENSATORIOS.**

29. **BAJO ESTE CONTEXTO LEGAL, REITERAMOS QUE NO SON ARBITRABLES los puntos relativos a INCREMENTO DE REMUNERACIONES, BONIFICACION POR CIERRE DE PLIEGO, ACTUALIZACION O NIVELACION DE REMUNERACIONES BASICAS, BONIFICACION POR PRODUCTIVIDAD ANUAL, INCREMENTOS DE TASA POR HORAS EXTRAS, SOBRETASA EN HORARIO NOCTURNO, PRESTACION ALIMENTARIA Y BONIFICACION POR ANTIGUEDAD por tratarse de puntos comprendidos dentro de la prohibición legal establecida en la Ley 30693, Ley de Presupuesto del Sector Público para el año 2018, quedando por mandato imperativo de dicha norma excluido del conocimiento de los árbitros por ser materias no susceptibles de ser sometidas a su decisión, razón por la cual resultan inelegibles.**
30. Sin perjuicio de lo expuesto en los párrafos precedentes, dejo constancia que concuerdo con el voto en mayoría, en la exclusión del punto relativo a la actualización o nivelación de remuneraciones básicas establecidas por el laudo del año 2017 que solicita la organización sindical, por tratarse de una propuesta que no es competencia de este Tribunal al importar la revisión del contenido de un laudo anterior. Asimismo, concuerdo con la exclusión de los puntos relativos al otorgamiento de una bonificación por productividad, incremento de tasa por horas extras y sobretasa por horario nocturno, no sólo por tratarse de puntos nuevos, sino de modo especial, por contener todos ellos, el establecimiento de ventajas económicas adicionales expresamente prohibida por la Ley de Presupuesto para el año 2018 y Directivas vigentes del FONAFE.

En el mismo sentido concuerdo con el voto en mayoría en la exclusión de una nueva jornada nocturna de 7:00 pm a 7:00 am, por cuanto la fijación del horario de trabajo es una facultad exclusiva del empleador, la que es ejercida dentro de los límites que establece la ley, y los convenios colectivos o laudos vigentes, y cuya modificación no es, ni puede ser de competencia de un tribunal arbitral.

31. De otro lado, dejo expresa constancia de mi discrepancia con el voto en mayoría sobre el otorgamiento de un incremento de remuneraciones de 6% sobre los haberes básicos mensuales, el otorgamiento de un bono de cierre de pliego por S/. 1,500.00, incremento de la prestación alimentaria en S/.50.00, y extensión de la bonificación por antigüedad a 5 remuneraciones básicas para los trabajadores que tengan 45 años de antigüedad, por tratarse todos ellos de beneficios de carácter económico expresamente prohibidos por ley, que sumados superan ampliamente el tope de ingresos de la escala de remuneraciones para cada trabajador (TIMA), criterio éste que no ha sido respetado por el voto en mayoría, así como tampoco los indicadores económicos establecidos en el Dictamen Económico- Laboral N°182-2018-MTPE/2/14.1, en el cual se determina de manera clara su incidencia.
32. En efecto, es irrazonable otorgar un incremento de remuneraciones de 6% sobre las remuneraciones básicas cuando la inflación del periodo sólo alcanzó 1.36% según el INEI entre enero y diciembre de 2017.

Por la misma razón, es irrazonable agregar a dicho monto un bono por cierre de pliego de S/.1,500.00, que prorrateado entre los 12 meses del año equivale a un incremento adicional de S/. 125.00 mensuales, al cual se le debe agregar S/.50.00 mas por concepto del incremento de la prestación alimentaria. Pero más grave aún, es NO tomar en cuenta que cada trabajador ha recibido S/.12,000.00 (doce

Expediente N° 095-2018-MTPE/2/14-MC
Partes: Corporación Peruana de Aeropuertos y Aviación Comercial S.A. (CORPAC S.A.)
Sindicato Unificado de Controladores de Tránsito Aéreo del Perú - (SUCTA)
Materia: Negociación colectiva correspondiente al Pliego de Reclamos 2018

mil soles) por concepto de BONO DE GESTION otorgado de manera voluntaria por la Empresa, suma que prorrateada en el año equivaldría a S/.1,000.00 mensuales adicionales para cada trabajador.

Si esto es así, quiere decir que no sólo se está otorgando un incremento de 6% sobre las remuneraciones básicas frente a una inflación del periodo de 1.36%, sino que en virtud de los conceptos adicionales, la incidencia económica real se eleva a 28.09% por cada trabajador.

En efecto, según el Dictamen Económico Financiero que sirve de sustento al presente laudo, el haber promedio mensual de los diferentes grupos de trabajadores comprendidos bajo su ámbito asciende a S/.5,318.14 mensuales, más S/.812.14 de otros ingresos que dependen del básico y S/.230.74 por otros ingresos, lo que hace un total promedio de S/. 6,361.02 mensuales. (ver cuadro en la pagina 15 del Dictamen)

Si se aplica el 6% concedido por el voto en mayoría sólo sobre el promedio del haber básico de S/. 5,318.14 ($5,318.14 \times 6\%$) se obtiene un resultado de S/.319.08, de incremento al cual se debe agregar S/.125.00 mas por concepto de bono de cierre de pliego ($1,500/12 \text{ meses}=125$), mas S/.50.00 de incremento de prestaciones alimentarias, y S/.1,000.00 adicionales por el bono de gestión concedido por la empresa de modo unilateral ($S/.12,000/12=S/.1,000$), todo lo cual totaliza S/.1,494.08 ($319.08+125+50+1000$), sin contar que el dictamen económico-financiero precisa también que adicionalmente cada trabajador recibe en promedio S/. 812.14) por concepto de ingresos adicionales que dependen del básico.

Si esto es así, la incidencia económica real asciende a 28.09% ($1,494.08 \times 100 / 5,318$ de haber promedio = 28.09%) frente a una inflación del periodo sujeto a evaluación de 1.36%, lo que demuestra la irrazonabilidad y desproporción de los montos otorgados, y cuyo resultado, supera ampliamente el tope o límite máximo anual de ingresos (TIMA) de la escala salarial, que puede percibir un trabajador en la Empresa.

33. Sin perjuicio de lo señalado, discrepo con el otorgamiento de un bono extraordinario por cierre de pliego por S/.1,500.00 que el voto en mayoría acoge, no sólo por las razones antes expuestas sino también por las siguientes:

- El bono por cierre de pliego no corresponde ser otorgado dentro de un arbitraje, salvo que ambas partes lo hayan propuesto. La razón de ello, tiene su razón de ser, en el fundamento de que dicho beneficio corresponde a un incentivo cuando las partes llegan a un arreglo voluntario en trato directo, en forma pacífica, evitando la huelga. Por consiguiente el otorgamiento unilateral por vía arbitral, desnaturaliza su esencia y naturaleza convirtiendo el incentivo por cierre de pliego en una decisión impuesta.
- Contraviene la interpretación efectuada por el Tribunal Constitucional, al haberse establecido un periodo de "Vacatio Sententiae" que garantiza el equilibrio presupuestal, haciendo inelegible la propuesta del Sindicato ya que lo contrario importaría re-evaluar, re-interpretar, desconocer, y disentir de lo dispuesto por el supremo intérprete de la Constitución, lo cual no es posible bajo el imperio de una sentencia que nos guste o no, tiene el carácter de cosa juzgada constitucional, frente

a la cual no procede el control difuso, sino la aplicación de lo dispuesto por el Artículo VI del Título Preliminar del Código Procesal Constitucional el cual ordena a los miembros de los tribunales arbitrales a interpretar y aplicar las leyes, normas con rango de ley y reglamentos, conforme a la interpretación de los mismos que resulte de las resoluciones dictadas por el Tribunal Constitucional.

- En concordancia con los fundamentos señalados, es de aplicación el inciso e) del Artículo 63 del Decreto Legislativo 1071, el cual establece como causal de nulidad del laudo cuando:

"El Tribunal ha resuelto sobre materias que, de acuerdo a ley, son manifiestamente no susceptibles de arbitraje, tratándose de un arbitraje nacional".

34. A mayor abundamiento, cabe señalar que el voto en mayoría no ha tomado en cuenta los argumentos que sirven de sustento a lo resuelto en el laudo del año, a través del cual los señores árbitros: Jaime Zavala, Alfredo Villavicencio y Fernando Elías Mantero, **determinaron no otorgar el bono por cierre de pliego por considerar como hecho relevante al momento de evaluar el contenido económico de las propuestas finales que el otorgamiento de un incremento en el haber básico y un bono por productividad en el mismo año, descalificaba el otorgamiento de un bono por cierre de pliego, por tratarse de un doble beneficio.**

En efecto, de la revisión del citado laudo se advierten los siguientes fundamentos, los que no pueden dejar de ser compulsados en el presente laudo:

"83. De otro lado está probado que la empresa en el año 2015 otorgó a todos sus trabajadores una bonificación extraordinaria por productividad, la misma que se basó en criterios cuantitativos como : (i) un porcentaje del básico, (ii) un porcentaje por la evaluación de personal y (iii) un porcentaje por el cargo desempeñado. Esto no ha sido contradicho ni cuestionado por la representación del Sindicato. Es más, lo ha resumido en la audiencia de sustentación, según se aprecia de la gráfica 30.

84. De este modo, es incontrastable que los trabajadores afiliados al SINDICATO han percibido una suma de dinero por dicho concepto. Ciertamente, se trata del desembolso efectivo que fue debidamente entregado a cada trabajador, y que derivó del presupuesto de la EMPRESA. Además, su entrega ha sido aceptada por los afiliados al SINDICATO desde que no ha existido devolución alguna de tales importes, ni una comunicación rechazando el depósito.

85. En tal sentido, y por elemental criterio de equidad, corresponde determinar que el otorgamiento de un incremento de remuneraciones y cierre de pliego en los montos y proporciones planteados por el SINDICATO, resultan claramente desproporcionados, pues significaría consagrar la percepción de un doble beneficio por una misma causa pero por dos fuentes diferentes: la decisión unilateral del empleador y un laudo arbitral laboral. Este constituye, a no dudar, en una circunstancia a tener en cuenta al momento de ponderar la propuesta sindical y atenuarla considerablemente".

(...) Lo solicitado por el Sindicato resulta extremo, considerando el Bono Extraordinario por Productividad que se otorgó en el año 2015.

(...) Con relación al Bono Extraordinario por Productividad, y más allá de si aquél tiene o no naturaleza remunerativa, lo cierto es que se trata de un ingreso que se percibe por única vez en el año, y por un importe sustancialmente elevado en relación al sueldo básico de los trabajadores beneficiados. Así es un ingreso importante, que se paga en una sola armada, y que incrementa el patrimonio del trabajador, y de este modo su capacidad adquisitiva.

Expediente N° 095-2018-MIPE/2/14-NC
Partes: Corporación Peruana de Aeropuertos y Aviación Comercial S.A. (CORPAC S.A.)
Sindicato Unificado de Controladores de Tránsito Aéreo del Perú - (SUCTA)
Materia: Negociación colectiva correspondiente al Pliego de Reclamos 2015

En vista de lo expuesto, este Tribunal considera que el Bono por Productividad otorgado en el año 2015, compensa la necesidad económica que el otorgamiento del Bono por cierre del pliego de reclamos busca satisfacer. Ciertamente, el Bono por Cierre de Pliego también se otorga en una sola oportunidad en el curso de un terminado periodo (cada vez que se cierra en trato directo), y se suelen aprobar importes significativos que permitan incrementar sustancialmente y por única vez el patrimonio de los trabajadores que lo perciban.

Por las consideraciones expuestas, este Tribunal ha decidido no acoger el Bono por Cierre de Pliego de la propuesta del SINDICATO, en la medida que la necesidad económica que busca satisfacer, ya ha sido compensada con la entrega del Bono Extraordinario por Productividad entregado en el año 2015.

Una conclusión distinta, implicaría adoptar una posición extrema y desproporcionada, pues se estaría dando a los afiliados al SINDICATO un doble beneficio que pretende atender la misma necesidad económica, a través de dos fuentes de derecho diferenciadas (la voluntad unilateral del empleador y el laudo arbitral), más aún cuando en autos ha quedado acreditado que el SINDICATO requirió en diversas oportunidades a la EMPRESA efectuar el pago de dicha Bonificación por Productividad del año 2015".

Al respecto, dejo constancia que mi voto en discordia hace suyos los mismos fundamentos reseñados del laudo 2015. POR CUANTO ES EVIDENTE QUE EL BONO DE GESTION DE S/12,000.00 otorgado al los trabajadores del SUCTA CORPAC, COMPENSA EN DEMASIA LA NECESIDAD ECONOMICA QUE EL OTORGAMIENTO DEL BONO POR CIERRE DE PLIEGO EN ESTE CASO BUSCA SATISFACER.

En este sentido, más allá de si el bono de gestión o el bono de cierre tienen naturaleza remunerativa o no, lo cierto es que la sumatoria de todos los conceptos que el voto en mayoría concede, resultan desproporcionados para una inflación del periodo de 1.36%.

En realidad, el VOTO EN MAYORIA, otorga una doble percepción de beneficios con incidencia económica que apuntan a satisfacer y atender un incremento patrimonial en beneficio de los mismos trabajadores, beneficios que indudablemente desde diferentes ángulos apuntan hacia lo mismo (la obtención de una ventaja patrimonial), situación que AFECTA EL PRINCIPIO DE PROPORCIONALIDAD REGULADO EN LA PARTE FINAL DEL ARTÍCULO 200 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL PERÚ.

35. Por los fundamentos expuestos, MI VOTO NO ACOGE EL INCREMENTO DE REMUNERACIONES, NI MENOS EL RELATIVO A LA BONIFICACION POR CIERRE DE PLIEGO. TAMPOCO ACOGE EL INCREMENTO DE LAS PRESTACIONES ALIMENTARIAS, NI LA EXTENSION DEL BONO POR ANTIGUEDAD A 45 AÑOS. NO SOLO POR RESULTAR DICHS PUNTOS INELEGIBLES POR LOS FUNDAMENTOS LEGALES EXPRESADOS, SINO POR CUANTO ESTA DEMOSTRADO QUE EL VOTO EN MAYORIA SE FUNDAMENTA EN MOTIVACIONES APARENTES, QUE NO TIENEN RESPALDO REAL EN EL DICTAMEN ECONOMICO-FINANCIERO BAJO INDICADORES ECONÓMICOS DE DE 1.36% DE INFLACIÓN ANUAL, Y LO QUE ES PEOR HACIENDO ATENUACIONES CON EXPRESA INOBSERVANCIA DEL MARCO LEGAL, CUANDO EN REALIDAD DEBIO DECLARAR LA INELEGIBILIDAD DE LA PROPUESTA EN SU INTEGRIDAD, POR IMPORTAR LOS CAMBIOS QUE INTRODUCE, UNA MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LA PROPUESTA FINAL.

SIN SIQUIERA OBSERVAR TAMPOCO LOS TOPES MAXIMOS ESTABLECIDOS EN LA ESCALA REMUNERATIVA DE LA EMPRESA.

36. **POR TANTO MI VOTO ACOGE EN SU INTEGRIDAD LA PROPUESTA FINAL PRESENTADA POR LA EMPRESA**, ya que resulta ser la que más se ajusta frente a un escenario que no respeta las normas establecidas en el marco jurídico vigente, concretamente la quincuagésima octava Disposición Complementaria y final de la Ley 29951, y la "Vacatio Sententiae" decretada por el Tribunal Constitucional, situación legal que no se encontraba en los procesos que se citan por el voto en mayoría para evitarla, incurriendo por el contrario en violación de la cosa juzgada constitucional.

Asimismo tampoco respeta la Ley marco de la Administración Financiera del Sector Público- Ley No. 28112, particularmente por lo señalado en su artículo 19°, el cual establece que para comprometer gasto en una Entidad Pública deberá contar con la asignación presupuestaria correspondiente, caso contrario devienen en nulo de pleno derecho; ni la Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto - Ley N° 28411 la cual es de aplicación al Fondo Nacional de Financiamiento de la Actividad Empresarial del Estado - FONAFE y sus empresas, en el marco de la Ley N° 27170, sólo y exclusivamente cuando así lo señale expresamente la Ley General.

Del mismo modo, tampoco respeta la Directiva de Gestión de las Empresas bajo el ámbito de FONAFE, aprobado mediante Acuerdo de Directorio N° 001- 2013/006-FONAFE, entre otras, compatibles y aplicables, tales como la Directiva Corporativa de Gestión Empresarial aprobada mediante Acuerdo de Directorio N° 003-2018/006-FONAFE de fecha 26/06/2018, modificada mediante Acuerdo de Directorio N° 002-2018/011-FONAFE de fecha 05/12/2018, la cual dispone **que los incrementos remunerativos tienen como tope máximo la escala establecida en las políticas remunerativas vigentes.**

37. En tal sentido, y observando el criterio de integridad recogido en el artículo 65 del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo opto por acoger la propuesta final presentada por CORPAC S.A. dejando constancia que el voto en mayoría otorga sólo 05 puntos de los 14 propuestos, hecho que importa en realidad una variación sustancial de la propuesta final al eliminar 09 puntos, que en realidad dentro del principio de integralidad la hacen inelejible.

38. **RESPECTO A LA VIGENCIA DEL PLIEGO**

Finalmente, con respecto a la vigencia de pliego, dejo constancia que el artículo 52 del Decreto Supremo N° 010-2003-TR establece:

Art 52. El pliego debe ser presentado no antes de 60, ni después de 30 días calendario anteriores a la caducidad de la convención vigente. En caso de presentación posterior al plazo señalado, la vigencia a que se refiere el inciso b) del artículo 43 será postergada en forma directamente proporcional al retraso.

En el presente caso, el Sindicato mediante escrito de fecha 22 de abril de 2019 precisa que **el pliego de reclamos fue presentado a la empresa el 08 de marzo de 2018**, agregando que **el convenio colectivo anterior tuvo vigencia hasta el 16 de marzo de 2018**, hecho del cual se evidencia que no medio el plazo mínimo de 30 días previsto por la ley. Si esto es así, en aplicación de la norma antes glosada, el plazo de vigencia queda prorrogado en forma proporcional a los días de demora.

Expediente N° 095-2018-MTPE/2/14-NC
Partes: Corporación Peruana de Aeropuertos y Aviación Comercial S.A. (CORPAC S.A.)
Sindicato Unificado de Controladores de Tránsito Aéreo del Perú (SUCTA)
Materia: Negociación colectiva correspondiente al Pliego de Reclamos 2018

Consecuentemente, si el plazo de vigencia del convenio colectivo anterior venció el 16 de marzo de 2018, el último día de plazo para la presentación del pliego de reclamos venció el 14 de febrero del mismo año (30 días calendario antes de la caducidad).

En base a ello se determina que entre el día 15 de febrero y el 08 de marzo del 2018 han transcurrido 21 días calendario de demora (13 días de febrero mas 08 días de marzo), por lo que la vigencia corre en la misma proporción. Es decir, 21 días calendario contados desde el 16 de marzo de 2018, correspondiendo entonces tomarse como nueva fecha el 06 de abril de 2018, para todo efecto legal.

Consecuentemente, la vigencia del presente laudo se fija en doce meses computados desde el 06 de abril de 2018 hasta el 05 de abril del 2019.

EN CONSECUENCIA MI VOTO EN DISCORDIA RESUELVE:

PRIMERO: ACOGER LA PROPUESTA DE CORPAC S.A. por los fundamentos expresados en los considerandos precedentes, respetando el principio integridad establecido en el artículo 65 del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, con la salvedad de la nueva vigencia del presente laudo en aplicación de lo dispuesto por el artículo 52 del Decreto Supremo N° 003-2010-TR

SEGUNDO: DECLARAR INELEGIBLES LOS PUNTOS CONTENIDOS EN LA PROPUESTA FINAL PRESENTADA POR EL SINDICATO RELATIVOS A: INCREMENTO DEL HABER BÁSICO, BONIFICACION POR CIERRE DE PLIEGO, ACTUALIZACIÓN O NIVELACIÓN DE REMUNERACIONES BASICAS, BONIFICACION POR PRODUCTIVIDAD ANUAL, INCREMENTOS DE TASA POR HORAS EXTRAS, SOBRETASA EN HORARIO NOCTURNO, PRESTACION ALIMENTARIA Y BONIFICACION POR ANTIGÜEDAD, por los fundamentos legales y económicos expuestos en la parte considerativa de la presente resolución, razón por la cual no forman parte del laudo, dejando expresa constancia que el extremo relativo al otorgamiento de una asignación por escolaridad se acoge en el monto de S/. 100.00 para llegar a S/.4,000.00 anuales conforme a la propuesta final de la EMPRESA.

TERCERO: En virtud de lo expuesto, el laudo tiene los siguientes términos:

PLIEGO DE RECLAMOS 2018

Cláusula Primera: Asignación por Escolaridad

CORPAC S.A. eleva el monto de la condición de trabajo "Asignación por Escolaridad" en S/100.00 (Cien y 00/100 soles), quedando el monto total por este concepto en S/.4,000.00 (cuatro mil y 00/100 soles). Se reintegrará la diferencia a los colaboradores que en el presente año recibieron esta asignación y que al momento de su otorgamiento mantengan vínculo laboral vigente y hayan superado el periodo de prueba.

No se abonará ni reintegrará dicho concepto a quienes con fecha posterior al otorgamiento acrediten estudios de sus dependientes.

Cláusula Segunda: Adquisición de Vestuario

CORPAC S.A. elevará el monto de la condición de trabajo "Adquisición de Vestuario" en S/100.00 (Cien y 00/100 soles), quedando el monto total por este concepto en S/.1,900.00 (Mil novecientos y 00/100 soles). Se reintegrará la diferencia a los colaboradores que en el presente año recibieron esta asignación y que al momento del pago del reintegro mantengan vínculo laboral vigente y hayan superado el periodo de prueba. No se abonará ni reintegrará

Expediente N° 095-2018-MTPE/2/14-NC

Partes: Corporación Peruana de Aeropuertos y Aviación Comercial S.A. (CORPAC S.A.)
Sindicato Unificado de Controladores de Tránsito Aéreo del Perú - (SUCTA)

Materia: Negociación colectiva correspondiente al Pliego de Reclamos 2018

dicho concepto a quienes ingresen o reingresen a la empresa, con fecha posterior al otorgamiento.

Cláusula Tercera: Asignación por sepelio

CORPAC S.A. elevará el monto de la condición de trabajo "Asignación por sepelio" en S/100.00 (Cien y 00/100 soles), quedando el monto total por este concepto en S/3,600.00 (tres mil seiscientos y 00/100 soles). Este beneficio surtirá efecto a partir de la suscripción de este convenio.

Cláusula Cuarta: Estudio para determinar posibles enfermedades ocupacionales que pueda desarrollar el controlador de tránsito aéreo.

CORPAC S.A. conviene en gestionar la contratación de una persona natural o jurídica con especialidad en Medicina Aeroespacial, a fin de llevar a cabo un Estudio Científico para determinar el riesgo de desarrollo de posibles enfermedades ocupacionales relacionadas con las funciones, actividades y tareas encomendadas al controlador de tránsito aéreo; conforme a las regulaciones y normativas legales correspondientes.

Cláusula Quinta: Vigencia y ámbito de aplicación

El presente convenio colectivo tiene una vigencia de doce (12) meses, computados desde el 06 de abril de 2018 hasta el 05 de abril del 2019, y resulta aplicable a todos los Controladores de Tránsito Aéreo afiliados al SUCTA PERU desde el inicio de la negociación hasta la fecha de suscripción del presente laudo, dejando constancia que la vigencia queda prorrogada en aplicación de lo dispuesto por el artículo 52 de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo aprobada mediante Decreto Supremo N° 010-2003-TR

CUARTO: Declarar concluido el presente proceso arbitral.

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

Lima, 06 de mayo de 2019



José Luis Germán Ramírez Gastón Ballón
Árbitro

