Arbitraje seguido entre:

Federación de Trabajadores del Sistema Nacional de los Registros Públicos – FETRASINARP

Y

Superintendencia Nacional de Registros Públicos – SUNARP

LAUDO ARBITRAL

Negociación Colectiva correspondiente al Pliego de Reclamos 2020 - 2021
Expediente Administrativo N° 004538-2019

TRIBUNAL ARBITRAL
Jaime Zavala Costa - Presidente
Alfredo Villavicencio Ríos
Germán Ramírez-Gastón Ballón

Secretario Arbitral
Mario Dávila Sánchez

LAUDO ARBITRAL

En Lima, a los 26 días de septiembre del 2019, el Tribunal Arbitral constituido para dar solución a los puntos correspondientes a la negociación colectiva del Pliego de Reclamos 2020-2021 entre la **Federación de Trabajadores del Sistema Nacional de los Registros Públicos – FETRASINARP** (en adelante, **FETRASINARP**) y la **Superintendencia Nacional de Registros Públicos – SUNARP** (en adelante, la **ENTIDAD**), tramitada ante la Autoridad del Servicio Civil – SERVIR, entidad adscrita a la Presidencia del Consejo de Ministros, materia del Expediente N° 004538-2019; se reunió bajo la presidencia Jaime Zavala Costa y la presencia de sus miembros, Alfredo Villavicencio Ríos y Germán Ramírez-Gastón Ballón, con el objeto de emitir el laudo arbitral en ejercicio de las facultades conferidas por la Ley N° 30057 - LSC (en adelante, LSC) y su Reglamento aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, (en adelante RLSC).

I. ANTECEDENTES

1.1 Al no llegar a un acuerdo, la **FETRASINARP** comunicó a la **ENTIDAD**, su voluntad de someter la negociación colectiva a arbitraje potestativo.

1.2 Frente a ello, cada parte cumplió con proceder a la designación de sus árbitros, quienes mediante carta de fecha 09 de mayo de 2019, y con la conformidad de las partes, designaron como presidente del Tribunal Arbitral al doctor Jaime Zavala Costa, quien aceptó tal nombramiento.

1.3 Mediante audiencia de instalación y señalamiento de las reglas que regirán el presente proceso arbitral, de fecha 22 de mayo de 2019, el Tribunal conformado por los doctores Jaime Zavala Costa (Presidente), Alfredo Villavicencio Ríos y Germán Ramírez Gastón Ballón, quedó formalmente instalado, ratificando sus miembros la aceptación del cargo de árbitros, y fijando las reglas procesales del arbitraje.

En dicha audiencia, conforme a lo requerido en la convocatoria, la **FETRASINARP** hizo entrega al Tribunal Arbitral del escrito, en cinco (5) juegos, a través del cual sustentaba la procedencia del arbitraje potestativo, del cual se corrió traslado a la **ENTIDAD,** para que en el plazo de cinco días hábiles formule las apreciaciones y presente los medios probatorios que estimase convenientes. Asimismo, el Tribunal suspendió los plazos de tramitación del arbitraje hasta la notificación de la Resolución que se pronuncie sobre la procedencia del arbitraje.

Dentro del plazo preestablecido, la **ENTIDAD** absolvió el traslado conferido en la audiencia, mediante escrito de fecha 29 de mayo de 2019.

1.4 Con fecha 25 de junio de 2019, este Tribunal por mayoría y con el voto en discordia del Dr. Ramírez-Gastón, declaró procedente el arbitraje solicitado por la **FETRASINARP,** solicitando a las partes que a más tardar el día 04 de julio de 2019, presenten sus propuestas finales en forma de convenio colectivo.

1.5 El 04 de julio de 2019, a las 03:00 pm, cada una de las partes concurrió a la citación formulada por el Tribunal haciendo entrega de su propuesta final al Tribunal y a su contraparte. Dichas propuestas finales fueron remitidas por el Tribunal a la Dirección de Política y Normativas de la Dirección General de Trabajo a fin de que se valorice cada una de ellas a fin de conocer el impacto económico que tendrían en la **ENTIDAD.**

1.6 Con la información proporcionada hasta ese momento, el día 12 de julio de 2019, el Tribunal citó a las partes para la audiencia de sustentación de propuestas finales,

notificación en la cual, al amparo de lo dispuesto en el numeral 5.5 del acta de instalación, se procedió a suspender nuevamente los plazos de tramitación del arbitraje.

1.7 Con fecha 23 de julio de 2019 a las 03.00 p.m. se realizó la audiencia de sustentación de propuestas finales, sustentando cada una de las partes su posición jurídica y financiera, haciendo uso del derecho que les corresponde. En esta audiencia, el Tribunal dispuso mantener la suspensión de plazos hasta que la Dirección de Políticas y Normativa emita la valorización de las propuestas finales de las partes.

1.8 El resultado de la valorización indicada en el numeral 1.5 precedente, fue remitida a este Tribunal con fecha 12 de agosto de 2019, hecho que fue puesto en conocimiento de las partes por intermedio de la Secretaría Arbitral.

1.9 Al amparo de lo señalado en el numeral 5.5 del acta de instalación, el día 23 de agosto de 2019, el Tribunal suspendió nuevamente los plazos de tramitación del arbitraje hasta el día 17 de septiembre de 2019.

1.10 Con fecha 17 de septiembre de 2019, el Tribunal citó a las partes para el día 24 de septiembre de 2019 para la notificación del Laudo. Posteriormente, al amparo de las facultades contenidas en el numeral 5.5 del acta de instalación del presente arbitraje, el día 20 de septiembre de 2019, el Tribunal comunicó a las partes su decisión de extender el plazo de notificación del presente Laudo para el día 27 de septiembre de 2019.

1.11 Siendo así, habiendo culminado la etapa probatoria, este Tribunal procede a emitir el presente Laudo conforme a los argumentos que se detallan a continuación.

II. PROPUESTAS FINALES DE LAS PARTES

II.1. Propuesta final de la FETRASINARP

1. La **FETRASINARP** presentó su propuesta final en los términos que se detallan a continuación:[1]

1.1. La SUNARP otorgará un incremento a la Bonificación por escolaridad, ascendente a S/. 1,200.00 (mil doscientos soles) netos adicionales, sobre la suma que actualmente perciben los trabajadores. Este incremento será otorgado a los trabajadores afiliados a FETRASINARP sí excepción alguna. El incremento tendrá lugar a razón de S/.600.00 (seiscientos soles) en el primer año de vigencia y S/.600.00 (seiscientos soles) en el segundo año de vigencia del pliego.

1.2. La SUNARP otorgará un incremento a la Bonificación por vacaciones, ascendente S/. 800.00 (ochocientos soles) sobre la suma que actualmente perciben los trabajadores. El incremento tendrá lugar a razón de S/. 400.00 (cuatrocientos soles) en el primer año de vigencia y S/. 400.00 (cuatrocientos soles) en el segundo año de vigencia del pliego.

1.3. La SUNARP otorgará un incremento de la Canasta Navideña, ascendente a S/. 600.00 (seiscientos soles), sobre la suma que actualmente perciben los trabajadores. El incremento tendrá lugar a razón de S/. 300.00 (trescientos soles) en el primer año de

[1] Según escrito de propuesta final presentado por FETRASINARP de fecha 04 de julio del 2019.

vigencia y S/. 300.00 (trescientos soles) en el segundo año de vigencia del pliego. Los impuestos de ley, en general, serán asumidos por la SUNARP.

1.4. La SUNARP otorgará un incremento a la Asignación por alimentos, ascendente a S/. 14.00 (catorce soles) de lo que percibe el trabajador diariamente. Esta asignación incluye los días de comisión de servicio, días de vacaciones, días de descanso médico, en monto completo, permanente y en efectivo. El incremento tendrá lugar a razón de S/.7.00 (siete soles) en el primer año de vigencia y S/. 7.00 (siete soles) en el segundo año de vigencia del pliego.

1.5. La SUNARP otorgará un incremento de la Asignación por movilidad, ascendente a S/. 14.00 (catorce soles) de lo que percibe el trabajador diariamente. Esta asignación incluye los días de comisión de servicio, días de vacaciones, días de descanso médico, en monto completo, permanente y en efectivo. El incremento tendrá lugar a razón de S/.7.00 (siete soles) en el primer año de vigencia y S/. 7.00 (siete soles) en el segundo año de vigencia del pliego.

1.6. La SUNARP realizará el pago de una Bonificación a la FETRASINARP, de S/. 80,000.00 (ochenta mil soles). El pago se realizará a razón de S/. 40,000.00 (cuarenta mil soles) en el mes de enero del primer año de vigencia, y S/. 40,000.00 (cuarenta mil soles) en el mes de enero del segundo año de vigencia del pliego.

1.7. La SUNARP realizará el Pago de una Bonificación por cierre del pliego a cada trabajador comprendido en el ámbito de aplicación de la presente negociación colectiva, ascendente a S/. 38,000.00 (treinta y ocho mil soles), libre de descuentos al trabajador, debiendo la SUNARP asumir los descuentos de Ley. Dicho pago tendrá lugar en 2 armadas, ascendentes a S/. 19,000.00 (diecinueve mil soles) cada una, a pagarse en el mes de enero del primer año de vigencia del pliego, y en el mes de enero del segundo año de vigencia del pliego respectivamente.

II.2. Propuesta final de la ENTIDAD

2. La **ENTIDAD,** en su escrito presentado el pasado 04 de julio de 2019, no planteó una propuesta final, señalando que no le corresponde pronunciarse sobre materias económicas, precisando que en su oportunidad buscaron atender todos los pedidos relacionados a condiciones de trabajo, los cuales fueron detallados en el acta de fecha 05 de abril del año 2019, la misma que fue adjuntada y que transcribimos a continuación[2]:

Condiciones económicas:

PRIMERO: AUMENTO DE REMUNERACIONES

La SUNARP conviene en realizar un aumento de remuneraciones a los trabajadores de SINARP, representados por la Federación de Trabajadores del Sistema Nacional de los Registros Públicos, en un 40% (cuarenta por ciento) sobre la remuneración de cada trabajador, o alternativamente en la suma de S/. 2,500 mensuales para cada trabajador.

[2] Según escrito de propuesta final presentado por la ENTIDAD de fecha 04 de julio del 2019.

NO HAY ACUERDO: ***Sobre la presente cláusula las partes declaran que no existe acuerdo toda vez que los temas de índole económico no son pasibles de negociación con motivo de la limitación legal existente.***

FETRASINARP se reserva el derecho de insistir con el pedido contenido en la presente cláusula en la etapa siguiente de la presente negociación.

SEGUNDO: HOMOLOGACIÓN DE REMUNERACIONES

La SUNARP conviene en nivelar a los trabajadores de una misma categoría que realizan igual labor con la remuneración del trabajador de la misma categoría que percibe el sueldo máximo dentro del sistema.

NO HAY ACUERDO: ***Sobre la presente cláusula las partes declaran que no existe acuerdo toda vez que, los temas de índole económico no son pasibles de negociación con motivo de la limitación legal existente.***

FETRASINARP se reserva el derecho de insistir con el pedido contenido en la presente cláusula en la etapa siguiente de la presente negociación.

TERCERO: BONIFICACIÓN POR ESCOLARIDAD

La SUNARP, conviene en incrementar la Bonificación por Escolaridad en un monto del 50% del monto ya obtenido, netos adicionales, a los trabajadores afiliados a FETRASINARP sin excepción alguna.

NO HAY ACUERDO: Sobre la presente cláusula las partes declaran que no existe acuerdo toda vez que, los temas de índole económico no son pasibles de negociación con motivo de la limitación legal existente.

FETRASINARP se reserva el derecho de insistir con el pedido contenido en la presente cláusula en la etapa siguiente de la presente negociación.

CUARTO: BONIFICACIÓN POR VACACIONES

La SUNARP, conviene en incrementar la bonificación por vacaciones que viene otorgando a los trabajadores representados por la FETRASINARP, por un monto ascendente a S/. 2,000.00 soles, el que deberá ser pagado al inicio de vacaciones.

NO HAY ACUERDO: ***Sobre la presente cláusula las partes declaran que no existe acuerdo toda vez que, los temas de índole económico no son pasibles de negociación con motivo de la limitación legal existente.***

FETRASINARP se reserva el derecho de insistir con el pedido contenido en la presente cláusula en la etapa siguiente de la presente negociación.

QUINTO: BONIFICACIÓN POR REALIZAR TRABAJOS EN ZONAS DE ESTADO DE EMERGENCIA, ALTURA A PARTIR DE LOS 3,800 MSNM Y A LUGARES DONDE EL ACCESO POR VIA FLUVIAL SEA MAYOR A 8 HORAS, Y ZONAS FRONTERAS

La SUNARP, conviene en otorgar a los trabajadores representados por la FETRASINARP, el 50% de una remuneración ordinaria mensual que se encuentre laborando en Oficinas Registrales que correspondan a ciudades declaradas en estado de emergencia (mientras dure dicha condición), en Oficinas ubicadas a más de 3,800 m.s.n.m., y en Oficinas donde el acceso por vía fluvial y terrestre sea mayor a 08 horas, y en zonas frontera.

***NO HAY ACUERDO:* Sobre la presente cláusula las partes declaran que no existe acuerdo toda vez que, los temas de índole económico no son pasibles de negociación con motivo de la limitación legal existente.**

FETRASINARP se reserva el derecho de insistir con el pedido contenido en la presente cláusula en la etapa siguiente de la presente negociación.

SEXTO: ENTREGA DE CANASTA NAVIDEÑA

La SUNARP, se obliga a incrementar la canasta navideña que viene otorgando a los trabajadores representados por la FETRASINARP, el importe MIL QUININIENTOS SOLES (S/. 1,500.00 soles) primera quincena del mes de diciembre de cada año; los impuestos de ley, en general, serán asumidos por la SUNARP.

***NO HAY ACUERDO:* Sobre la presente cláusula las partes declaran que no existe acuerdo toda vez que, los temas de índole económico no son pasibles de negociación con motivo de la limitación legal existente.**

FETRASINARP se reserva el derecho de insistir con el pedido contenido en la presente cláusula en la etapa siguiente de la presente negociación.

SÉPTIMO: APOYO ECONÓMICO PARA LOS CASOS DE ENFERMEDADES ONCOLÓGICAS DE LOS TRABAJDORES DE SUNARP

La SUNARP, conviene en otorgar a los trabajadores representados por la FRETRASINARP, que sigan tratamiento médico por enfermedades oncológicas, un apoyo económico extraordinario equivalente a 5 UIT.

***NO HAY ACUERDO:* Sobre la presente cláusula las partes declaran que no existe acuerdo toda vez que, los temas de índole económico no son pasibles de negociación con motivo de la limitación legal existente.**

FETRASINARP se reserva el derecho de insistir con el pedido contenido en la presente cláusula en la etapa siguiente de la presente negociación.

OCTAVA: HOMOLOGACIÓN DE ALIMENTOS Y MOVILIDAD

La SUNARP conviene en homologar los conceptos de alimentos y movilidad, a fin de que todos los trabajadores representados por la FETRASINARP, reciban el mismo monto por dichos conceptos, tan igual a los trabajadores de las zonas registrales que perciben el monto más alto en alimentos y movilidad.

NO HAY ACUERDO: ***Sobre la presente cláusula las partes declaran que no existe acuerdo toda vez que, los temas de índole económico no son pasibles de negociación con motivo de la limitación legal existente.***

FETRASINARP se reserva el derecho de insistir con el pedido contenido en la presente cláusula en la etapa siguiente de la presente negociación.

NOVENA: ASIGNACIÓN POR ALIMENTOS

La SUNARP conviene en incrementar la asignación por alimentos en un monto de 50% de lo que percibe el trabajador diariamente, que incluya los días de comisión de servicio, días de vacaciones, días de descanso médico, monto completo, permanente, y en efectivo dado que es considerado parte de la remuneración; a los trabajadores afiliados a FETRASINARP.

NO HAY ACUERDO: ***Sobre la presente cláusula las partes declaran que no existe acuerdo toda vez que, los temas de índole económico no son pasibles de negociación con motivo de la limitación legal existente.***

FETRASINARP se reserva el derecho de insistir con el pedido contenido en la presente cláusula en la etapa siguiente de la presente negociación.

DÉCIMA: ASIGNACIÓN POR MOVILIDAD

La SUNARP conviene en incrementar la asignación por movilidad en un monto de 50% de lo que percibe el trabajador diariamente, que incluya los días de comisión de servicio, días de vacaciones, días de descanso médico, monto completo, permanente, y en efectivo dado que es considerado parte de la remuneración; a los trabajadores afiliados a FETRASINARP.

NO HAY ACUERDO: ***Sobre la presente cláusula las partes declaran que no existe acuerdo toda vez que, los temas de índole económico no son pasibles de negociación con motivo de la limitación legal existente.***

FETRASINARP se reserva el derecho de insistir con el pedido contenido en la presente cláusula en la etapa siguiente de la presente negociación.

DÉCIMO PRIMERA: BONIFICACIÓN POR RENUNCIA DEL TRABAJADOR

La SUNARP implementará una política institucional de incentivos para retiros voluntarios de los trabajadores, que considere la edad del trabajador y el tiempo de servicios prestados en la institución; y otorgará a los trabajadores representados por la FETRASINARP, el equivalente de 4 remuneraciones totales del trabajador por cada año de servicio al trabajador que RENUNCIE VOLUNTARIAMENTE a la SUNARP y esta acepte dicha renuncia conforme a los lineamientos aprobados por la entidad.

NO HAY ACUERDO: ***Sobre la presente cláusula las partes declaran que no existe acuerdo toda vez que, los temas de índole económico no son pasibles de negociación con motivo de la limitación legal existente.***

FETRASINARP se reserva el derecho de insistir con el pedido contenido en la presente cláusula en la etapa siguiente de la presente negociación.

DÉCIMO SEGUNDO: BONO ANUAL POR PRODUCCIÓN

La SUNARP conviene en otorgar a los trabajadores representados por la FETRASINARP, un bono anual por producción en un monto equivalente a 2 UITS de modo permanente y sin condiciones de ningún tipo.

***NO HAY ACUERDO:* Sobre la presente cláusula las partes declaran que no existe acuerdo toda vez que, los temas de índole económico no son pasibles de negociación con motivo de la limitación legal existente.**

FETRASINARP se reserva el derecho de insistir con el pedido contenido en la presente cláusula en la etapa siguiente de la presente negociación.

DÉCIMO TERCERO: BONIFICACIÓN POR ENFERMEDAD TERMINAL DEL TRABAJADOR

La SUNARP conviene en otorgar un bono a los trabajadores representados por la FETRASINARP, que padezcan de enfermedades en etapa terminal, el mismo que ascenderá a 10 UITs vigente a la fecha de ocurrencia, acreditado con el certificado e informe médico correspondiente.

***NO HAY ACUERDO:* Sobre la presente cláusula las partes declaran que no existe acuerdo toda vez que, los temas de índole económico no son pasibles de negociación con motivo de la limitación legal existente.**

FETRASINARP se reserva el derecho de insistir con el pedido contenido en la presente cláusula en la etapa siguiente de la presente negociación.

DÉCIMO CUARTO: ASIGNACIÓN DE RIESGO DE CAJA

La SUNARP se obliga en incrementar la asignación mensual a los trabajadores que se desempeñan como cajeros en las distintas oficinas registrales y se amplíe el beneficio a todos los trabajadores que ejerzan dichas funciones de manejo de fondos en la suma de S/. 1,000.00 (mil soles) a los trabajadores afiliados a FETRASINARP.

***NO HAY ACUERDO:* Sobre la presente cláusula las partes declaran que no existe acuerdo toda vez que, los temas de índole económico no son pasibles de negociación con motivo de la limitación legal existente.**

FETRASINARP se reserva el derecho de insistir con el pedido contenido en la presente cláusula en la etapa siguiente de la presente negociación.

DÉCIMO QUINTO: ASIGNACIÓN POR RESPONSABLE DE OFICINA REGISTRAL PROVINCIAL

La SUNARP se obliga en incrementar la asignación mensual a los trabajadores que se desempeñan como responsable de las distintas oficinas registrales provinciales (registradores públicos) en la suma de S/. 1,000.00 (mil soles) a los trabajadores afiliados a FETRASINARP.

***NO HAY ACUERDO:* Sobre la presente cláusula las partes declaran que no existe acuerdo toda vez que, los temas de índole económico no son pasibles de negociación con motivo de la limitación legal existente.**

FETRASINARP se reserva el derecho de insistir con el pedido contenido en la presente cláusula en la etapa siguiente de la presente negociación.

DÉCIMO SEXTO: AMPLIACIÓN DE COBERTURA DE LOS BENEFICIOS DE LA EPS A LOS ASCENDIENTES

La SUNARP se compromete a ampliar la cobertura de los beneficios de la EPS, a los familiares ascendentes (padres) de los trabajadores, asumiendo los trabajadores el pago del 50% del costo, solo sobre esta ampliación de la cobertura, a través de descuento por planilla.

***NO HAY ACUERDO:* Sobre la presente cláusula las partes declaran que no existe acuerdo toda vez que, los temas de índole económico no son pasibles de negociación con motivo de la limitación legal existente.**

FETRASINARP se reserva el derecho de insistir con el pedido contenido en la presente cláusula en la etapa siguiente de la presente negociación.

DÉCIMO SÉPTIMO: PAGO DE MOVILIDAD EN CASO DE LICENCIA POR ENFERMEDAD

La SUNARP se compromete a pagar el concepto de movilidad a los trabajadores representados por la FETRASINARP, que se encuentren con licencia por enfermedad, así como por los días feriados no laborables.

***NO HAY ACUERDO:* Sobre la presente cláusula las partes declaran que no existe acuerdo toda vez que, los temas de índole económico no son pasibles de negociación con motivo de la limitación legal existente.**

FETRASINARP se reserva el derecho de insistir con el pedido contenido en la presente cláusula en la etapa siguiente de la presente negociación.

DÉCIMO OCTAVO: BONIFICACIÓN POR JUBILACIÓN E INCAPACIDAD PARA EL TRABAJO

La SUNARP se compromete a otorgar a los trabajadores representados por la FETRASINARP, que se jubilen o sean declarados incapaces para seguir trabajador, una bonificación ascendente a 5 UITs vigente a la fecha del otorgamiento de la misma.
***NO HAY ACUERDO:* Sobre la presente cláusula las partes declaran que no existe acuerdo toda vez que, los temas de índole económico no son pasibles de negociación con motivo de la limitación legal existente.**

FETRASINARP se reserva el derecho de insistir con el pedido contenido en la presente cláusula en la etapa siguiente de la presente negociación.

DÉCIMO NOVENO: BONIFICACIÓN A LA FETRASINARP

La empleadora otorgará a favor de la FETRASINARP, una bonificación por cierre de pliego de S/. 100,000.00 (cien mil soles) el cual será abonado en dos armadas a razón de S/. 50,000.00 soles en el mes de enero del primer año de vigencia (2020) y S/. 50,000.00 soles en el mes de enero del segundo año de vigencia (2021).

***NO HAY ACUERDO:* Sobre la presente cláusula las partes declaran que no existe acuerdo toda vez que, los temas de índole económico no son pasibles de negociación con motivo de la limitación legal existente.**

FETRASINARP se reserva el derecho de insistir con el pedido contenido en la presente cláusula en la etapa siguiente de la presente negociación.

VIGÉSIMO: BONIFICACIÓN POR CIERRE DE PLIEGO

La SUNARP conviene en otorgar a favor de los trabajadores que se encuentren afiliados a la FETRASINARP, una bonificación por cierre de pacto de S/. 50,000.00 soles, libre de descuentos al trabajador, debiendo asumir los descuentos de ley la SUNARP. Este beneficio será abonado en dos armadas a razón del S/. 25,000.00 soles en el mes de enero del primer año de vigencia (2020) y S/. 25,000.00 soles en el mes de enero del segundo año de vigencia (2021), y no estará sujeto a descuento alguno. Los descuentos de ley serán asumidos por la SUNARP.

***NO HAY ACUERDO:* Sobre la presente cláusula las partes declaran que no existe acuerdo toda vez que, los temas de índole económico no son pasibles de negociación con motivo de la limitación legal existente.**

FETRASINARP se reserva el derecho de insistir con el pedido contenido en la presente cláusula en la etapa siguiente de la presente negociación.

VIGÉSIMO PRIMER: INCREMENTO DE BONIFICACIÓN POR QUINQUENIO

La SUNARP conviene en incrementar la bonificación por quinquenio a los trabajadores representados por la FETRASINARP, al monto equivalente de 3 remuneraciones del trabajador, dicho pago se realizará de manera automática cumplido el quinquenio respectivo.

***NO HAY ACUERDO:* Sobre la presente cláusula las partes declaran que no existe acuerdo toda vez que, los temas de índole económico no son pasibles de negociación con motivo de la limitación legal existente.**

FETRASINARP se reserva el derecho de insistir con el pedido contenido en la presente cláusula en la etapa siguiente de la presente negociación.

CONDICIONES DE TRABAJO

VIGESIMO SEGUNDO: LICENCIA SINDICAL PERMANENTE

La SUNARP se obliga a conceder licencia sindical permanente para el secretario general, secretario de defensa y secretario de organización de FETRASINARP, por ser una organización sindical de segundo grado que comprende a todas las zonas registrales de las provincias del país y es necesario para una mejor coordinación de las actividades sindicales a nivel nacional.

***NO HAY ACUERDO:* Sobre la presente cláusula las partes declaran que no existe acuerdo toda vez que, los temas de índole económico no son pasibles de negociación con motivo de la limitación legal existente.**

FETRASINARP se reserva el derecho de insistir con el pedido contenido en la presente cláusula en la etapa siguiente de la presente negociación.

VIGESIMO TERCERO: AMPLIACIÓN DEL FUERO SINDICAL

La SUNARP se obliga a ampliar el fuero sindical para todos los dirigentes nacionales que integran la asamblea nacional de delegados, debidamente elegidos conforme el estatuto de los sindicatos bases (sindicatos de provincias) y el estatuto de la federación, respetando irrestrictamente el derecho a la libertad sindical y su autorregulación.

En ese sentido, la asamblea nacional de delegados es el máximo órgano de nuestra federación y está integrado por dos delegados de cada zona registral afiliada, ya sea que cuente con directiva de sindicato o con delegados representantes de los trabajadores (por no llegar al mínimo legal para constituir un sindicato).

La asamblea nacional de delegados realiza dos asambleas generales ordinarias al año y deben asistir los dos delegados (dirigentes nacionales) de cada zona debidamente afiliada a la federación.

Asimismo, conforme el estatuto de la federación cada zona cuenta con un representante en la junta directiva, siendo que los integrantes de la directiva de la federación son directivos nacionales.

En ese sentido, la SUNARP se obliga a otorgar la licencia sindical (con goce de remuneraciones) a los dirigentes nacionales (elegidos conforme su estatuto) que integran la asamblea nacional de delegados de la federación: 400 días /hombre al año.
Respecto de los sindicatos bases que integran la federación (sindicatos de las zonas registrales N° I, II, III, V, VII, VIII, X, XI, XII Y XIII), la SUNARP se obliga a otorgar licencia sindical (con goce de remuneraciones) a los integrantes de los consejos directivos (elegidos conforme su estatuto): 180 días/hombre al año.

Respecto de las zonales que se integran a la federación a través de delegados (zonas registrales N° IV, VI Y XVI), la SUNARP se obliga a otorgar licencia sindical (con goce de remuneraciones) a los delegados: 150 días/hombre al año.

Los plazos para la comunicación del uso de licencia sindical son de:
-5 días de anticipación para las sesiones de junta directiva de los sindicatos de las zonales que integran la federación.
- 3 días de anticipación para las sesiones de junta directiva de los sindicatos de las zonales que integran la federación.
-2 días de anticipación para la licencia de más de dos directivos de los sindicatos de las zonales que integran la federación.
- 1 día de anticipación para licencia de más de dos directivos de los sindicatos de las zonales que integran la federación.

La licencia debe ser comunicada por el secretario general de la federación o el secretario general del sindicato de la zona registral afiliada a la federación o de cualquiera de los delegados de las zonas registrales que no cuentan con el número mínimo de trabajadores para constituir sindicato.

En caso de emergencias, los secretarios generales solicitarán licencia sindical en el día para sesión de directiva.

<u>ACUERDO</u>:

La SUNARP acuerda ampliar los días de licencia sindical de 30 a 90 días en favor de los representantes sindicales de la Zona Registral XIV- Sede Ayacucho.

VIGÉSIMO CUARTA: OPTIMIZACIÓN DE LA COLABORACIÓN PARA LAS COMUNICACIONES REALIZADAS POR LA FEDERACIÓN Y SINDICATOS

La SUNARP se obliga a facilitar a la federación y a los sindicatos y/o delegados de zonales que la integran el correo institucional para que los dirigentes puedan efectuar todas las comunicaciones a sus afiliados, así como, proporcionar un link de acceso directo de las comunicaciones de la federación en la página web de SUNARP.

ACUERDO:

La SUNARP a través del Intranet Institucional otorgará vía link que la Federación proporcione, el mismo que se redireccionará a la web de la Organización Sindical. Dicha autorización está condicionada a que NO se atente contra la Entidad o funcionarios y/o trabajadores conforme al Reglamento Interno de Trabajo, quedando facultada LA SUNARP de suspender o retirar dicho acceso vía link.
Asimismo, previamente, se requiere que dicho acceso cuente con los siguientes niveles de seguridad los cuales deberán ser comunicados a la Ofician General de Tecnología de la Información:

- ***Certificado de seguridad web (SSL)***
- ***Contar con antivirus, antispyware, o similares.***

El acceso al contenido de la página web de la Federación estará sujeto al cumplimiento de la Directiva de Acceso a Internet vigente de la SUNARP.

VIGESIMO QUINTA: ACTIVIDADES DEPORTIVAS

La SUNARP, se obliga a tener un representante de la FETRASINARP en la comisión de elaboración de los lineamientos de las olimpiadas deportivas que realza a nivel nacional, igual para los secretarios generales o delegados deberán formar parte de la comisión de preparación de esta actividad deportiva en sus Zonas registrales.

ACUERDO

La SUNARP recibirá la propuesta de la Federación para la realización de actividades deportivas, a fin de mejorar el clima laboral y optimizar la participación de los trabajadores.

VIGESIMO SEXTA: IMPLEMENTACIÓN DE COMEDORES EN OFICINAS REGISTRALES

La SUNARP se compromete en implementar la instalación y funcionamiento de comedores en todas las oficinas registrales, para ser usadas por los trabajadores en las oficinas que no cuenten con los mismos.

ACUERDO

La SUNARP reconoce el acuerdo segundo del Trato directo de fecha 30 de mayo del 2013, y se compromete a seguir evaluando sobre la posibilidad de implementar comedores para los trabajadores en cuyas oficinas que no cuenten con comedor. Asimismo, evaluará la posibilidad de implementar un refrigerador y un microondas en aquellas zonales u oficinas registrales que cuya capacidad e infraestructura no permitan contar con un comedor, siempre y cuando se cuente con presupuesto.

VIGÉSIMO SÉPTIMO: FORMACIÓN LABORAL

La SUNARP se obliga a brindar formación laboral a todos sus trabajadores a través de capacitaciones interinstitucionales con entidades vinculadas con las labores específicas

que desempeñan sus trabajadores tanto del área registral como del área administrativa. Asimismo, se obliga a gestionar pasantías internacionales con entidades responsables del sistema registral en otros países. La formación laboral por trabajador que acceda a la misma será hasta por 3 UIT al año.

ACUERDO:

La SUNARP implementará en el PDP de cada zonal capacitación que permitan acceder a 02 diplomados de nivel por zona (26 en total) cuyos montos no superen los 10,000 soles los cuales serán asumidos por la SUNARP en un máximo del 70% del valor total y por el trabajador en 30%.

En caso el Diplomado supere el monto máximo, la diferencia total será asumida por el trabajador. El acceso será a través de un examen de méritos, debiendo emitir la OGRH los lineamientos respectivos.

VIGÉSIMO OCTAVA: FORMACIÓN PROFESIONAL

La SUNARP se obliga a brindar formación profesional a los trabajadores afiliados a FETRASINARP a través del financiamiento de programas post grados (maestrías y doctorados) a los trabajadores del área registral y del área administrativa, debiendo establecer por lo menos 10 becas completas para cada bienio, que serán concedidas previo concurso interno de méritos.

NO HAY ACUERDO, ***sin embargo, la FETRASINARP se reserva el derecho de insistir con el pedido contenido en la presente cláusula en la etapa siguiente de la presente negociación.***

VIGESIMO NOVENO: FACILITACIÓN PARA TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA EN TEMAS REGISTRALES U OTROS VINCULADOS AL MEJORAMIENTO DE LOS SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DE LA SUNARP

La SUNARP se obliga a facilitar a los trabajadores afiliados a la FETRASINARP toda la información necesaria que posea, genere o emita para la elaboración y desarrollo de trabajos de investigación para obtener títulos profesionales o grados académicos (pregrados, maestrías, doctorados o cursos de especialización), que permitan aportan la mejora u optimización de los servicios registrales o los sistemas administrativos que operan en la entidad, siempre que se acredite con el tema de investigación aceptado por la universidad o centro de estudios superiores. Asimismo, los trabajadores que sean beneficiados gozarán con permiso particular respectivo para la sustentación del trabajo de investigación o tesis respectiva.

NO HAY ACUERDO, sin embargo, la FETRASINARP se reserva el derecho de insistir con el pedido contenido en la presente cláusula en la etapa siguiente de la presente negociación.

TRIGÉSIMA: MEJORA Y/O AMPLIACIÓN DE LOS SERVICIOS PRESTADOS POR LA EPS

La SUNARP se obliga a gestionar ante la EPS de los trabajadores afiliados a la FETRASINARP la mejora y/o ampliación de los servicios a fin de que la cobertura comprenda la operación de corrección de visión (considerada como estética), la cobertura para casos de gestantes comprenda en su totalidad los gastos por cesárea o en casos que el médico tratante así lo señale y ampliar los servicios para comprender la atención de todos los temas vinculados a la salud mental y emocional de los trabajadores y sus derechohabientes (examen, diagnóstico, tratamiento y terapia).

ACUERDO:

La SUNARP se compromete a continuar gestionando mejoras en la EPS a favor de los trabajadores.

TRIGÉSIMO PRIMER: AMPLIACIÓN DE PERMISO PARTICUPLAR, CON GOCE DE REMUNERACIONES, DE LIBRE DISPONIBILIDAD

La SUNARP conviene en ampliar el permiso particular con goce de remuneraciones a 24 horas, no compensable, a todos los trabajadores representados por FETRASINARP.

NO HAY ACUERDO, sin embargo, la FETRASINARP se reserva el derecho de insistir con el pedido contenido en la presente cláusula en la etapa siguiente de la presente negociación.

TRIGÉSIMO SEGUNDA: RAZONABILIDAD SOBRE DECISIONES DE GESTIÓN DE PERSONAL

La SUNARP se obliga a realizar la programación de las rotaciones y asignación de funciones del personal afiliado a la federación por lo menos para periodos anuales y debiendo notificarse con 15 días hábiles de anticipación a cada trabajador salvo casos de urgencia debidamente sustentados.

ACUERDO:

La SUNARP se compromete a emitir los lineamientos sobre rotaciones y asignación de funciones, a fin de comunicar oportunamente y anticipadamente a los trabajadores salvo en los casos excepcionales.

TRIGÉSIMO TERCERA: MEJORA DE LA TRANSPARENCIA DE LOS PROCESOS DE SELECCIÓN DE PERSONAL

La SUNARP se obliga a mejorar la transparencia de los procesos de selección de personal, consecuentemente en los procesos de selección publicará los resultados (notas) en cada etapa de los procesos de los postulantes que hayan aprobado, asimismo, la entrevista personal será pública y filmada.

ACUERDO:

La SUNARP realizará la publicación de las notas aprobatorias en las distintas partes del proceso de selección de personal, pero no filmadas.

TRIGÉSIMO CUARTA: LAS HORAS DE COMPENSACIÓN SEAN AMPLIADAS

La SUNARP conviene en ampliar las horas de permiso con cargo a compensar hasta 40 horas y estas pueden ser tomadas de acuerdo a la necesidad de los trabajadores.

NO HAY ACUERDO, sin embargo, la FETRASINARP se reserva el derecho de insistir con el pedido contenido en la presente cláusula en la etapa siguiente de la presente negociación.

TRIGÉSIMA QUINTA: EN CAPACITACIÓN BRINDADA AL PERSONAL NO LE RECARGUEN SU CARGA LABORAL

La SUNARP conviene en disponer que cuando un trabajador esté en jornada de capacitación fuera de su lugar de trabajo, no se le recargue a su carga laboral.

ACUERDO:

La SUNARP se compromete a coordinar con cada zonal la distribución adecuada de la carga laboral los casos de capacitación.

TRIGÉSIMO SEXTA: TÉRIMINO DE LA DISTANCIA EN LOS PERIMISOS POR ATENCIÓN MÉDICA

La SUNARP conviene en ampliar el permiso por atención médica considerando el término de la distancia en Oficinas Registrales que se encuentren alegadas del centro de salud, teniendo el trabajador que trasladarse a otras localidades para obtener mejor atención médica.

NO HAY ACUERDO, sin embargo, la FETRASINARP se reserva el derecho de insistir con el pedido contenido en la presente cláusula en la etapa siguiente de la presente negociación.

TRIGÉSIMO SÉPTIMA: REGULACIÓN Y CAPACITACIÓN DE LOS COMITÉS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

La SUNARP conviene en adecuar sus normas internas a fin de respetar la conformación de los comités de seguridad y salud en el trabajo, modificando el segundo párrafo del artículo 113 del Reglamento interno de trabajo y conforme lo establecido en el artículo 43 del DS. N° 005-2012-TR ambas partes conviene en que en las distintas zonales registrales los CSST estarán integrados por no menos de 3 trabajadores y un miembro adicional por cada 100 trabajadores.

Asimismo, la SUNARP se compromete a realizar una capacitación nacional a todos los comités de seguridad y salud en el trabajo, con la participación de los representantes de los trabajadores (miembros de los comités) y los veedores de los sindicatos de cada zonal, a fin de uniformizar la política de seguridad y salud en el trabajo en la institución.

ACUERDO:

La SUNARP se compromete a revisar los instrumentos de gestión a fin de adecuarlos a la normativa vigente.

Asimismo, la SUNARP evaluará la posibilidad de desarrollare anualmente dentro de la vigencia del presente convenio colectivo el desarrollo de un encuentro nacional de miembros de Comité de SST.

TRIGÉSIMO OCTAVA: ÁMBITO

La presente convención colectiva, es aplicable a todos los trabajadores que representa la FETRASINARP siempre que tengan contrato vigente a la fecha de suscripción de la misma, así como a quienes ingresen posteriormente a la empresa bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 728.

NO HAY ACUERDO, sin embargo, la FETRASINARP se reserva el derecho de insistir con el pedido contenido en la presente cláusula en la etapa siguiente de la presente negociación.

TRIGÉSIMA NOVENA: VIGENCIA

La presente convención colectiva tendrá vigencia de dos años (comprendidos entre el 01 de enero de 2020 al 31 de diciembre de 2021) y es de aplicación permanente.

ACUERDO:

La presente convención colectiva tendrá vigencia de dos años (comprendidos entre el 01 de enero de 2020 al 31 de diciembre de 2021, de acuerdo a lo señalado en el artículo 73del Reglamento General de la Ley de Servicio Civil.

III. OBSERVACIONES DE LAS PARTES SOBRE LAS PROPUESTAS FINALES PRESENTADAS

En el plazo concedido, sólo la **FETRASINARP** presentó sus observaciones respecto de la propuesta final de **ENTIDAD**. El resumen es desarrollado a continuación.

III.1. Observaciones de la FETRASINARP a la propuesta final de la ENTIDAD

1. Mediante su escrito de fecha 11 de julio del 2019, la **FETRASINARP** presentó su escrito absolviendo la propuesta final de la **ENTIDAD**.

2. En relación con la objeción al arbitraje, la **FETRASINARP** realiza una interpretación sistemática del artículo 72 del RLSC, la misma que conceptualmente le otorga un carácter alternativo a la etapa conciliatoria, en tanto, al momento de pronunciarse sobre el procedimiento de negociación colectiva, se dispone que "*si hasta el último día de febrero las partes no hubieran llegado a un acuerdo, cualquiera de ellas podrá solicitar el inicio de un procedimiento de conciliación*".

3. Por otro lado, la **FETRASINARP** presenta un análisis de las leyes del presupuesto, la Ley del Servicio Civil, en adelante LSC, indicando pronunciamientos jurisprudenciales en los cuales se dispone que ya no existen limitaciones para el derecho de negociación colectiva en materia económica.

4. Asimismo, la **FETRASINARP** presentó su posición respecto de los efectos de las recientes sentencias emitidas en procesos de inconstitucionalidad, señalando que los efectos de dicha inconstitucionalidad no se encuentran suspendidos.

5. Sin perjuicio de lo indicado, como argumento más importante de su posición, la **FETRASINARP** señala que el documento presentado por la **ENTIDAD** "*no constituye una propuesta sobre la materia del arbitraje, sino lo contrario, es decir, la ausencia completa de propuesta*".[3]

6. Finalmente, la **FETRASINARP** indica que la cláusula de bonificación por cierre de pliego corresponde tratarse en el presente arbitraje, ya que no existe norma positiva ni otro motivo que prohíba al Tribunal hacerlo, esto se extiende al pago de otras bonificaciones solicitadas.

[3] Párrafo recogido expresamente de lo señalado en la página 1 del escrito de observación a propuestas finales presentado por el FETRASINARP, el día 11 de julio de 2019.

III.2. Observaciones de la ENTIDAD a la propuesta final del FETRASINARP

La **ENTIDAD** no presentó observaciones a la propuesta final de la **FETRASINARP.**

IV. SOBRE LA APLICACIÓN DE LA LEY DEL SERVICIO CIVIL, NORMAS GENERALES DE ARBITRAJE Y LEY DE RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO

1. Conforme a lo establecido en el Acta de Instalación del presente Arbitraje, la presente causa debe ser resuelta bajo los alcances de lo establecido por la LSC – Ley N° 30057 - y su Reglamento General aprobado mediante D.S. N° 40-2014-PCM.

2. Asimismo, si bien para efectos de resolver la presente controversia deben ser aplicadas las normas antes indicadas, es importante señalar que conforme a lo establecido en el artículo 77 del RLSC, también es de aplicación supletoria las normas sobre arbitraje y de la Ley de Relaciones Colectivas, según corresponda.

3. Así, la norma indicada dispone expresamente lo siguiente:

> *"Artículo 77: Las disposiciones del Decreto Legislativo 1071 y las normas sobre arbitraje contenidas en el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003 y en su Reglamento se aplican según su naturaleza de manera supletoria y complementaria en aquello no previsto en la Ley N° 30057 y en este Reglamento, y siempre que aquellas no se opongan al sentido de lo establecido en el presente Reglamento"*

4. En este sentido, el mismo Reglamento de LSC nos muestra cuáles serán los dispositivos legales que deberán aplicarse al momento de resolver la presente controversia, siempre y cuando dichas normas no vayan en contra de lo dispuesto en el Reglamento antes indicado.

V. FUNDAMENTO DE LA JURISDICCIÓN ARBITRAL

1. El arbitraje es un medio de solución de conflictos, en virtud de la cual, las partes deciden someter su controversia a la decisión de un tercero, a quien envisten de facultades para tal fin. En otras palabras, a través de este mecanismo, se traslada la competencia resolutoria de las partes hacia afuera (hetero- composición), de modo que éstas se sujetan a lo que determine el árbitro o tribunal - como en el presente caso - que hayan elegido.

2. Desde que en este mecanismo las Partes se someten a la decisión de un tercero, tradicionalmente se ha requerido la manifestación de voluntad de los recurrentes, para cometerse a la jurisdicción arbitral. Sin embargo, a lo largo de los años, el arbitraje ha demostrado tener una enorme utilidad para la vida en sociedad y las relaciones de trabajo, al punto de 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".

V.1. Fundamento general de la jurisdicción arbitral y garantía del control difuso de constitucionalidad

1. La jurisdicción arbitral se encuentra reconocida en el inciso 1 del artículo 139°, de la Constitución Política del Perú cuando señala lo siguiente: *"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"*[4] (El énfasis es añadido). De este modo, el fundamento de la jurisdicción arbitral emana de su reconocimiento por la Constitución (normas de máxima jerarquía en nuestro sistema normativo), antes que en la voluntad de las partes que decidan someterse a dicha vía.

2. En lo que respecta a la relación entre el arbitraje y la función jurisdiccional del Estado, es importante tener en consideración que, para el Tribunal Constitucional, si bien la jurisdicción arbitral ostenta naturaleza excepcional, ello no implica que esta institución desplace al Poder Judicial, sino que se trata de una **alternativa que complementa al sistema judicial**, conforme lo indica en la sentencia recaída en el expediente N° 6167-2005-HC/TC[5]. Así, para el Tribunal, el arbitraje se concibe *"(...) como el proceso ideal, en donde los particulares son protagonistas de la dirección y administración de la justicia"* (fundamento jurídico N° 03 de la sentencia recaída en el expediente N° 6167-2005-HC/TC).

3. En este sentido, la unidad y exclusividad de la función jurisdiccional (que implica reconocer un sistema jurisdiccional unitario en el Estado con las mismas garantías y normas de funcionamiento), reconoce la jurisdicción arbitral, lo cual ha sido sostenido por el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el expediente N° 0004-2006-PI/TC[6].

4. A tenor de lo expuesto, es indudable la relevancia constitucional que tiene el arbitraje como *"jurisdicción excepcional"*, desde que no es tan solo un instrumento meramente privado. En efecto, dada su trascendencia, **la Norma Suprema lo ha reconocido como una institución muy relevante del ordenamiento jurídico nacional y, en esa medida, le ha otorgado las mismas garantías asignadas a la jurisdicción ordinaria**, con particularidades propias como la resolución en única instancia, sin perjuicio de la revisión judicial en casos taxativamente previstos.

---

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

[5] Los fundamentos jurídicos N° 07 y 10 de dicha sentencia indica lo siguiente: *"El artículo 139, inciso 1 de nuestro ordenamiento constitucional consagra la naturaleza excepcional de la jurisdicción arbitral, lo que determina que, en el actual contexto, el justiciable tenga la facultad de recurrir ante el órgano jurisdiccional del Estado para demandar justicia, pero también ante una jurisdicción privada (...) [De este manera] el arbitraje no puede entenderse como un mecanismo que desplaza al Poder Judicial, ni tampoco como su sustituto, sino como una alternativa que complementa el sistema judicial puesta a disposición de la sociedad para la solución pacífica de las controversias"* (El énfasis es añadido).

[6] Sentencia expedida por el Pleno del Tribunal Constitucional recaída en la demanda de inconstitucionalidad interpuesta por la Fiscal de la Nación contra determinados extremos de la Ley 28665, de Organización, Funciones y Competencia de la Jurisdicción Especializada en Materia Penal Militar Policial, en la que se indica lo siguiente: *"Es necesario precisar que conforme al artículo 139 inciso 1, de la Constitución, el principio de unidad de la función jurisdiccional implica que el Estado peruano, en conjunto, posee un sistema jurisdiccional unitario, en el que sus órganos tienen idénticas garantías, así como reglas básicas de organización y funcionamiento. De ello no se deduce que el Poder Judicial sea el único encargado de la función jurisdiccional (pues tal función se le ha encargado también al Tribunal Constitucional, al Jurado Nacional de Elecciones, a la jurisdicción especializada en lo militar y, por extensión, al arbitraje), sino que no existe ningún órgano jurisdiccional que no posea las garantías propias de todo órgano jurisdiccional"* (Fundamento jurídico N° 10). (El énfasis es añadido).

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

> *"Es justamente, la naturaleza propia de la jurisdicción arbitral y las características que la definen, las cuales permiten concluir a este Colegiado que no se trata del ejercicio de un poder sujeto exclusivamente al derecho privado, sino que* ***forma parte esencial del orden público constitucional.***
>
> *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 2° inciso 24 literal a de la Constitución, sino que tiene su origen y, en consecuencia, su límite, en el artículo 139° de la propia Constitución.*
>
> *Así, la jurisdicción arbitral, que se configura con la instalación de un Tribunal Arbitral en virtud de la expresión de la voluntad de los contratantes expresada en el convenio arbitral, no se agota con las cláusulas contractuales (...), sino que se convierte en* ***sede jurisdiccional constitucionalmente consagrada,*** *con plenos derechos de autonomía y obligada a respetar los derechos fundamentales"* (Fundamento jurídico 18).
>
> (El énfasis es añadido).

6. No habiendo cuestionamiento alguno respecto de la especial naturaleza del arbitraje como una sede jurisdiccional con reconocimiento constitucional expreso, **se le 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**. En este sentido se ha pronunciado de manera concluyente el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el expediente N° 00142-2011-PA/TC, al señalar lo siguiente:

> *"Siendo el arbitraje una jurisdicción independiente (...), y debiendo toda jurisdicción poseer las garantías de todo órgano jurisdiccional (como las del Poder Judicial),* ***es consecuencia necesaria de ello que la garantía del control difuso de constitucionalidad,*** *prevista en el segundo párrafo del artículo 138 de la Constitución* ***pueda también ser ejercida por los árbitros en la jurisdicción arbitral,*** *pues el artículo 138 no puede ser objeto de una interpretación constitucional restrictiva y literal, como exclusiva de la jurisdiccional ordinaria o constitucional"* (fundamento jurídico N° 24).
>
> (El énfasis es añadido).

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

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

> *"El control difuso de la jurisdicción arbitral se rige por las disposiciones del artículo VI del Título Preliminar del Código Procesal Constitucional y la jurisprudencia vinculante dictada por este Tribunal Constitucional sobre el control difuso. Sólo podrá ejercerse control difuso de constitucionalidad* ***sobre una norma aplicable al caso de la que dependa la validez del laudo arbitral, siempre que no sea posible obtener de ella una interpretación conforme a la Constitución*** *y además, se verifique la existencia de un perjuicio claro y directo respecto al derecho de alguna de las partes"*[7].
>
> (El énfasis es añadido).

V.2. <u>Fundamento constitucional específico de la jurisdicción arbitral laboral como consecuencia de la obligación del estado de fomentar la negociación colectiva y promover formas pacíficas de solución de los conflictos</u>

9. Las relaciones laborales se caracterizan por el permanente conflicto subyacente que existe entre las partes que la integran, en buena cuenta, debido a los intereses contrapuestos que existen entre el empleador y los trabajadores. El conflicto puede manifestarse veladamente o de forma abierta (como sucede con la huelga). Por lo indicado, el Estado Constitucional y Democrático de Derecho ha diseñado un conjunto de instrumentos para procesar y resolver las controversias laborales de manera pacífica y ofreciendo las alternativas que estimulen la solución.

10. En este contexto, la importancia de atender la conflictividad laboral de manera pacífica se encuentra consagrada en el artículo 28 de la Constitución, cuando establece lo siguiente: *"El Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga. Cautela su ejercicio democrático: (...) 2.* ***<u>Fomenta la negociación colectiva y promueve formas de solución pacífica de los conflictos laborales</u>****."* (El énfasis es añadido).

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

12. Al respecto, en la sentencia recaída en el expediente N° 0008-2005-PI/TC, el Tribunal Constitucional ha señalado lo siguiente:

> *"A tenor del inciso 2 del artículo 28° de la Constitución, la intervención del Estado o de entes o personas de la sociedad civil en el régimen privado deben*

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

*observar dos aspectos muy concretos, a saber: - Fomentar el convenio colectivo.- **Promover formas de solución pacífica de los conflictos laborales en caso de existencia de discrepancias entre los agentes negociadores de la convención colectiva**.*

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

*Esta promoción se justifica en razón de las dos consideraciones siguientes: - Asegurar que el desacuerdo entre los agentes negociadores no se prolongue indefinidamente en el tiempo, de modo que se consolide la paz laboral y el normal desarrollo de la actividad económica. - Otorgar **satisfacción mancomunada, por la vía pacífica, a las pretensiones** de las partes contendientes en el conflicto laboral"* (fundamento jurídico 35).

(El énfasis es añadido).

13. De lo indicado por el Tribunal Constitucional, se desprende que el sustento del arbitraje no radica únicamente en lo dispuesto por el artículo 139°, inciso 1 de la Constitución, sino que **esta institución cuenta con un reconocimiento constitucional específico en el campo de las relaciones laborales, a saber, el artículo 28 inciso 2 de la misma Norma Fundamental**. En tal sentido, existe un mandato constitucional de preferir los mecanismos de solución pacífica de controversias, como sucede con el arbitraje, a efectos de componer los conflictos laborales.

VI. BLOQUE DE CONSTITUCIONALIDAD E INTERPRETACIÓN DE LOS CONVENIOS DE LA OIT

1. En nuestro ordenamiento jurídico, los derechos fundamentales no son solo los regulados en la Carta aprobada en 1993, sino que se incluyen dentro aquellos, los contenidos en los tratados internacionales sobre derechos humanos que el Perú haya ratificado.

2. Se debe tener en cuenta que conforme a lo regulado en el artículo 3° de la Constitución y a lo manifestado por el Tribunal Constitucional en la sentencia del recaída en el expediente N° 03561-2009-PA/TC, forman parte del "*Bloque de Constitucionalidad*" del artículo 28 de la Constitución que reconoce el derecho a la negociación colectiva, los Convenios 87, 98 y 151 de la OIT, que consagran –entre otros- el derecho de negociación colectiva de los servidores del Estado, de acuerdo a su texto expreso[8].

[8] Si bien el fundamento jurídico ya ha sido citado con anterioridad, reiteramos la cita textual de la sentencia del Tribunal Constitucional: "*Teniendo presente que los Convenios núms. 98, 151 y 154 desarrollan y complementan el derecho de negociación colectiva para que su ejercicio sea real y efectivo, este Tribunal considera que dichos convenios forman parte del bloque de constitucionalidad del artículo 28° de la Constitución, razón por la cual pueden ser entendidos como normas interpuestas al momento de evaluar los supuestos vicios de inconstitucionalidad de una ley sometida a control concreto o abstracto*" (fundamento jurídico N° 18).

3. En este contexto, el Convenio 98 de la OIT garantiza en su artículo 4° el derecho de los empleadores y las organizaciones de trabajadores al pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria *"con el objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo"*. Como podrá observarse, el citado artículo consagra el **principio de autonomía colectiva como fuente normativa del Derecho del Trabajo**, lo que excluiría la intervención estatal que configure una restricción, limitación o cualquiera otra forma de afectación de dicho derecho.

4. Al respecto, son innumerables los pronunciamientos tanto del Comité de Libertad Sindical como la Comisión de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT sobre la materia. Sin embargo, resulta importante traer a colación dos pronunciamientos: (i) el primero de ellos por estar referido a un caso peruano y (ii) el segundo por un reciente documento de la OIT.

5. En el primer caso, resolviendo la queja presentada contra el gobierno peruano en el caso N° 2690, el Comité de Libertad Sindical sostuvo:

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

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

> *"En lo relativo a los salarios de la administración pública, la Comisión considera que **los funcionarios públicos que no estén empleados en la administración del Estado deberían poder negociar colectivamente sus condiciones salariales y que una mera consulta con los FETRASINARPs interesados no basta para satisfacer las prescripciones del convenio al respecto."***
>
> (El énfasis es añadido).

7. Como podrá observarse, la razón de ser de la negociación colectiva y, en su defecto, el arbitraje en materia laboral, es regular las remuneraciones y demás condiciones de trabajo y productividad, conforme lo reconoce el artículo 41° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por el Decreto Supremo N° 010-2003-TR, en concordancia con las normas internacionales antes citadas. De este modo, si se prohíbe al convenio colectivo o al laudo arbitral otorgar beneficios de naturaleza

económica, se desnaturaliza la esencia de la negociación colectiva y el arbitraje laboral, al negárseles su objeto principal.

8. Ahora bien, luego del análisis realizado, este Tribunal considera necesario pronunciarse sobre la defensa planteada por la **ENTIDAD** en su escrito del día 8 de agosto del 2017, la cual invoca los artículos 7 y 8 del Convenio 151 de la OIT, los mismos que a la letra indican lo siguiente:

> *"Artículo 7: Deberán adoptarse, de ser necesario, medidas adecuadas a las condiciones nacionales para **estimular y fomentar el pleno desarrollo y utilización de procedimientos de negociación entre las autoridades públicas competentes y las organizaciones de empleados públicos acerca de las condiciones de empleo**, o de cualesquiera otros métodos que permitan a los representantes de los empleados públicos participar en la determinación de dichas condiciones.*
>
> *Artículo 8: **La solución de los conflictos que se planteen con motivo de la determinación de las condiciones de empleo se deberá tratar de lograr de manera apropiada a las condiciones nacionales**, por medio de la negociación entre las partes o mediante procedimientos independientes e imparciales, tales como la mediación, la conciliación y el arbitraje, establecidos de modo que inspiren la confianza de los interesados".*
>
> (El énfasis es añadido).

9. Según la interpretación realizada por la **ENTIDAD**, el espíritu del Convenio 151 buscaría que dentro de las instituciones públicas se excluya la negociación de condiciones económicas. Sobre el particular, es importante tener en cuenta lo indicado en el acápite VII del presente laudo, en tanto, se puede advertir que la OIT al referirse a condiciones de empleo de carácter general, incluye temas económicos, ya que, si apartamos estos temas, se estaría contraviniendo al principio de negociación libre y voluntaria consagrado en el Convenio 98 de la OIT.

10. Además de ello, debemos recordar que, de conformidad con el artículo 19.8 de la Constitución de la OIT, *"en ningún caso podrá considerarse que la adopción de un convenio o de una recomendación por la Conferencia, o la ratificación de un convenio por cualquier Miembro, menoscabará cualquier ley, sentencia, costumbre o acuerdo que garantice a los trabajadores condiciones más favorables que las que figuren en el convenio o en la recomendación"*. En tal sentido, si el artículo 28, como ha reconocido nuestro propio Tribunal Constitucional, reconoce el derecho constitucional de negociación colectiva a los trabajadores estatales, la única interpretación posible del Convenio 151 es que para el caso peruano, lo edictado es que la negociación colectiva es el procedimiento de *determinación de condiciones de empleo*.

11. De esta forma, este Tribunal considera que el Convenio 151 no es una limitación *per se* para la negociación de temas económicos por parte de los empleados de las entidades públicas, por el contrario, considera que dicho convenio debe aplicarse e interpretarse conjuntamente con el artículo 28 de la Constitución y con lo establecido por el Convenio 98, relativo a la aplicación de los principios de sindicación y negociación colectiva.

12. No cabe duda, pues, que la negociación colectiva de los funcionarios públicos tiene rango constitucional originario y derivado de las normas internacionales y que su contenido esencial incluye sin hesitaciones, entiéndase dudas, la materia salarial[9]. En otras palabras, si bien el derecho de negociación colectiva puede ser modulado a la luz de los requerimientos presupuestales, no puede ser restringido al punto de que se excluya totalmente el contenido salarial de su objeto de regulación.

VII. DERECHO CONSTITUCIONAL A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN RELACIÓN CON LAS RESTRICCIONES PRESUPUESTARIAS Y LA LSC

1. En concordancia con lo 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, 98 y 151) y ratificados por el Perú mediante Resoluciones Legislativas N° 13281 y N° 14712, respectivamente.

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

> *"Artículo IV.- Interpretación y aplicación de las normas en la resolución de los conflictos de la justicia laboral*
>
> *Los jueces laborales, bajo responsabilidad, imparten justicia **con arreglo a la Constitución Política del Perú, los tratados internacionales de derechos humanos y la ley. Interpretan y aplican** <u>**toda norma jurídica**</u>, incluyendo los convenios colectivos, <u>**según los principios y preceptos**</u>*

[9] En el mismo pronunciamiento referido al caso 2690, el Comité de Libertad Sindical recoge las modulaciones aceptadas de la negociación colectiva de los funcionarios públicos, recogiendo la opinión que sobre el particular ha emitido la Comisión de Expertos, como se ve a continuación:

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

constitucionales, así como los precedentes vinculantes del Tribunal Constitucional *y de la Corte Suprema de Justicia de la República."*

(El énfasis es añadido).

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

4. 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.

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.

6. 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 acudirse 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".*

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

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

(El énfasis es añadido).

8. 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.

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

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

11. 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.

12. En el caso de los servidores públicos, 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**.

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

> *"82. Por otro lado, **los límites a la negociación colectiva de los trabajadores que pertenecen al sector público serán admisibles siempre que estos sean razonables y proporcionales**, es decir, que **no terminen desnaturalizando** el contenido de este derecho, el cual supone la capacidad de negociar salarios justos, condiciones humanas y equitativas de trabajo, seguridad y protección en el trabajo, entre otros.*
>
> *83. El Tribunal entiende que pueden imponerse restricciones de orden presupuestal a la negociación colectiva con los trabajadores del sector*

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

(El énfasis es añadido).

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

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

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

(El énfasis es añadido).

15. Este Tribunal Arbitral comparte plenamente los fundamentos del Tribunal Constitucional, respecto a los criterios que se deben tener en consideración para imponer restricciones razonables en materia de negociación colectiva en sector público.

VIII. PRONUNCIAMIENTO RESPECTO DE LAS RESTRICCIONES CONTENIDAS EN LAS LEYES DE PRESUPUESTO PARA EL SECTOR PUBLICO

VIII.1. Sobre la Inconstitucionalidad de la Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2019

1. En el presente caso, la **ENTIDAD** sostiene que el Tribunal Arbitral debe observar –entre otras- las limitaciones contempladas en las Leyes del Presupuesto Público, correspondiente a los ejercicios en los que el presente pliego de reclamos tenga aplicación, en este caso, según lo indicado en su escrito de fecha 04 de julio del 2019, la Ley del Presupuesto del año 2019 (Ley 30879).

2. Al respecto, el 18 de septiembre de 2015 el Tribunal Constitucional publicó la sentencia recaída en los expediente N° 0003-2013-PI/TC, 0004-2013-PI/TC y 0023-2013-PI/TC (acumulados), a través del cual declaró inconstitucional la prohibición absoluta a la negociación colectiva en la Administración Pública que implique incrementos remunerativos, contenida en el artículo 6 de la Ley N° 29951, Ley de Presupuesto para el Año Fiscal 2013 (Ley que según lo mencionado por la propia ENTIDAD, es la aplicable al caso concreto).

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

3. 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. 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**, de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2014, y 6 de la **Ley N° 30281**, Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2015.

4. Asimismo, es importante tener en cuenta que si bien los efectos de la sentencia del Tribunal Constitucional recaída en los expediente N° 0003-2013-PI/TC, 0004-2013-PI/TC y 0023-2013-PI/TC (acumulados), se encontraron suspendidos por la denominada *"vacatio sententiae"*, dicha condición sólo se mantuvo hasta pasado un año a partir de la primera legislatura ordinaria del Periodo 2016-2017, plazo que se cumplió y finalizó el día 29 de julio del 2017, sin que el Congreso de la República haya emitido un pronunciamiento al respecto, sin perjuicio de lo cual los Tribunales Arbitrales, aun dentro de dicho período, inaplicaron las normas inconstitucionales, haciendo uso de la facultad del control difuso.

5. Sin perjuicio de lo señalado respecto al vencimiento del plazo otorgado por el Tribunal Constitucional al Congreso de la República, a fin de que emita un pronunciamiento en relación a la regulación de la negociación colectiva en el Sector Público, es preciso tener en consideración lo señalado por el artículo 204° de la Constitución, respecto a los efectos jurídicos de la sentencia que declara inconstitucional una ley:

> *"Artículo 204°.- La **sentencia del Tribunal que declara la inconstitucionalidad** de una norma se publica en el diario oficial. **Al día siguiente de la publicación, dicha norma queda sin efecto**.*
> *No tiene efecto retroactivo la sentencia del Tribunal que declara inconstitucional, en todo o en parte, una norma legal".*
>
> (El énfasis es añadido).

6. Ratificando lo regulado en la Constitución, el artículo 81 del Código Procesal Constitucional indica lo siguiente:

> *"Artículo 81.- Efectos de la Sentencia fundada*
> *Las **sentencias fundadas recaídas en el proceso de inconstitucionalidad dejan sin efecto las normas sobre las cuales se pronuncian**. Tienen alcances generales y carecen de efectos retroactivos. Se publican íntegramente en el Diario Oficial El Peruano y **producen efectos desde el día siguiente de su publicación**".*
>
> (El énfasis es añadido).

7. En consecuencia, este Tribunal Arbitral advierte que las normas invocadas por la **ENTIDAD** para sustentar su imposibilidad de presentar una propuesta económica, **han sido declarados inconstitucionales por el máximo intérprete de la Constitución y, por tales motivos, actualmente se encuentran expulsados de nuestro ordenamiento jurídico**. Asimismo, este Tribunal tampoco puede desconocer que, de acuerdo con la Constitución Política del Perú, **los efectos de dicha inconstitucionalidad se imparten desde el día siguiente de la publicación de la sentencia, esto es, desde el 19 de septiembre de 2015**.

8. Por tales motivos, este Tribunal debe concluir que, en atención a lo resuelto por el Tribunal Constitucional en la sentencia antes referida, **no existen restricciones a la negociación colectiva en las Leyes de Presupuesto**. En este sentido, el Tribunal Arbitral considera que los argumentos de la **ENTIDAD** para no presentar una propuesta económica, sustentados en las leyes de presupuesto, no resultan amparables.

VIII.2. La inconstitucionalidad y la jurisprudencia de la Corte Suprema

9. Con posterioridad a la publicación de la sentencia del Tribunal Constitucional recaída en los expedientes N° 0003-2013-PI/TC, 0004-2013-PI/TC y 0023-2013-PI/TC (acumulados), la Corte Suprema ha venido emitiendo pronunciamientos sustentando la inconstitucionalidad de las Leyes de Presupuesto, en la declaración de inconstitucionalidad efectuada en dicha sentencia. A partir de este momento, teniendo en cuenta que se ha excedido el plazo otorgado al Congreso de la República para la

regulación de negociación colectiva, ya no correspondería tratar sobre la denominada *vacatio sententiae*

10. Ahora bien, al respecto, citamos, a título de ejemplo, algunas sentencias emitidas por la Corte Suprema de Justicia:

    a. **Expediente N° 7401-2015-LIMA**. - Demanda sobre impugnación de laudo arbitral, en el proceso seguido contra la **Coalición Nacional de Sindicatos de Petróleos S.A.** Sentencia de segunda instancia contenida en la Resolución s/n de fecha 06 de noviembre de 2015, cuyo Décimo Primer Considerando dispone 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.***

    b. **Expediente N° 2987-2015-LIMA**. - Demanda sobre impugnación de laudo arbitral, en el proceso seguido contra el **Sindicato Nacional de Especialistas Aeronáutico de CORPAC S.A.** La sentencia emitida en segunda instancia dentro de este proceso judicial posee un pronunciamiento similar al contenido en el proceso citado en el literal precedente.

    c. **Expediente N° 2987-2015-LIMA**. - Demanda sobre impugnación de laudo arbitral, en el proceso seguido contra el **Sindicato de Trabajadores de la SUNARP CENTRAL (SITRASUNARP).** Al igual que en los casos previos, la sentencia de segunda instancia en este proceso judicial contiene el mismo fundamento citado en el literal a) precedente, y que consideramos necesario reproducir nuevamente:

    "Se debe precisar, que respecto a la prohibición de negociación colectiva para incrementos de los trabajadores de la administración pública, el Tribunal Constitucional de los expedientes acumulados de inconstitucional N° 003-2013-PI/TC y N° .023-2013-PI/TC, interpuesto por los Colegios de Abogados del Callao y Arequipa, así como por cinco mil ciudadanos; ha emitido sentencia de fecha de tres de setiembre de dos mil quince, declarando fundada en parte por el fondo de las demandas de inconstitucionalidad interpuestas contra el artículo 6° de la Ley N° 29951, Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal dos mil trece, ***DECLARANDO LA INCONSTITUCIONALIDAD DE LAS EXPRESIONES " (...) BENEFICIOS DE TODA ÍNDOLE (...)" Y (...) MECANISMOS (...)" 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 IMPLICA ACUERDOS RELATIVOS A LOS INCREMENTOS REMUNERATIVOS,*** *así como inconstitucionales por la forma el Segundo Párrafo de las Quincuagésima Octava Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29951 (...)*
    Por estas consideraciones:
    CONFIRMARON la Sentencia apelada de fecha veinte de marzo de dos mil quince (...) que declaró infundada la demanda de impugnación de laudo arbitral"

    (El énfasis es añadido).

d. **Expediente N° 4968-2017-LIMA.** - Demanda sobre impugnación de laudo arbitral, en el proceso seguido contra el **Sindicato de Obreros Municipales de San Borja - SOMUN.** Sentencia de segunda instancia contenida en la Resolución s/n de fecha 23 de enero de 2018, en cuyo Octavo Considerando se precisa que ***TAL COMO SE APRECIA ESTA NORMA LEGAL[10] HACE REFERENCIA AL IMPEDIMENTO DEL INCREMENTO DE REMUNERACIONES Y OTROS BENEFICIOS, SIN EMBARGO, HA QUEDADO ESTABLECIDO EN EL PRESENTE PROCESO QUE ES INAPLICABLE POR INCONSTITUCIONAL LA PROHIBICIÓN DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA PARA INCREMENTOS SALARIALES DE LOS TRABAJADORES DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA; RAZÓN POR LA QUE ESTE EXTREMO DEL AGRAVIO TAMBIÉN DEBE DECLARARSE INFUNDADO.***

(El énfasis es añadido).

11. Como se puede apreciar, la Corte Suprema ha ratificado en diversos pronunciamientos la inconstitucionalidad de la prohibición de negociar colectivamente condiciones económicas dentro de las entidades del Estado.

12. Asimismo, conforme se puede advertir, al no haberse cumplido los presupuestos establecidos por el Tribunal Constitucional en la sentencia recaía en los expedientes acumulados N° 0003-2013-PI/TC, 0004-2013-PI/TC y 0023-2013-PI/TC, de fecha 03 de septiembre de 2015, aunado a los diversos pronunciamientos emitidos por la Corte Suprema de la República, se confirma la inconstitucionalidad respecto de la prohibición de negociar colectivamente condiciones económicas en las entidades del Estado.

IX. PRONUNCIAMIENTO RESPECTO DE LAS RESTRICCIONES CONTENIDAS EN LA LEY DEL SERVICIO CIVIL

1. La Ley N° 30057, "Ley del Servicio Civil", tiene como objeto establecer un régimen único y exclusivo para las personas que personas que prestan servicios en las entidades del Estado, así como para aquellas personas que están encargadas de su gestión, del ejercicio de sus potestades y de la prestación de servicios a cargo de éstas. En este orden de ideas, en el Título III de la Ley, se incluye el capítulo referido a los "derechos colectivos", los que contienen disposiciones especiales aplicables a los servidores públicos.

2. En lo que respecta a la regulación de la negociación colectiva, el artículo 42° de la Ley del Servicio Civil refiere que los servidores civiles tienen derecho a solicitar únicamente la mejora de sus compensaciones no económicas, lo que incluye el cambio de condiciones de trabajo o condiciones de empleo.

3. Tal como se ha podido constatar, el Tribunal Constitucional, siguiendo la línea del proceso de inconstitucionalidad contra la ley de presupuesto, mediante el pleno jurisdiccional de los expedientes N° 0025-2013-PI-TC; 003-2014-PI-TC; N° 0008-2014-PI-TC; N° 0017-2014-PI-TC (acumulado), publicado el 4 mayo de 2016, declaró fundada en parte la demanda de inconstitucionalidad interpuesta contra diversos artículos de la Ley de Servicio Civil.

[10] En este caso la norma legal a la que hace referencia la Corte Suprema de Justicia es el artículo 6° de la Ley N° 30372, Ley del Presupuesto del Sector Público para el año fiscal 2016.

4. De ese modo, sin perjuicio de las *vacatio sententiae*, los fundamentos legales que limitan la negociación colectiva han sido declarados inconstitucionales por el máximo intérprete de la Constitución y, por tales motivos, dichos artículos **ya se encuentran expulsados de nuestro ordenamiento jurídico.**

5. Este tribunal tampoco pude desconocer que, de acuerdo con la Constitución Política del Perú, los efectos de dicha inconstitucionalidad se imparten (tal como refieren los artículos antes citados) desde el día siguiente de la publicación de la sentencia, esto es, desde el 5 de mayo de 2016.

6. Al respecto, compartimos los argumentos del Tribunal Constitucional en tanto que la Ley del Servicio Civil restringía el ámbito de negociación, únicamente a temas referidos a condiciones de empleo, excluyendo la negociación de conceptos de naturaleza económica. Evidentemente, lo antes referido afectaba cualquier pronunciamiento en el marco de un arbitraje, en tanto las condiciones de naturaleza económica forman parte de las fórmulas de solución contenidas en un laudo.

7. Así por ejemplo se derogó el primer párrafo del artículo 42 de la Ley del Servicio Civil que regulaba la siguiente restricción:

> *"Artículo 42. Solicitudes de cambio de condiciones de trabajo o condiciones de empleo*
>
> *Los servidores civiles tienen derecho a solicitar la mejora de **sus compensaciones no económicas**, incluyendo el cambio de condiciones de trabajo o condiciones de empleo, de acuerdo con las posibilidades presupuestarias de infraestructura de la entidad y la naturaleza de las funciones que en ella se cumplen."*

Luego de la publicación de la sentencia, el artículo quedó redactado de la siguiente manera:

> *"Los servidores civiles tienen derecho a solicitar la mejora de sus condiciones de trabajo o condiciones de empleo, de acuerdo con las posibilidades presupuestarias y de infraestructura de la entidad y la naturaleza de las funciones que en ella se cumplen".*

Del mismo modo, se modificó la interpretación del inciso e) del artículo 43 de la Ley del Servicio Civil, de la siguiente manera:

> *"Artículo 43. Inicio de la negociación colectiva*
>
> *La negociación colectiva se inicia con la presentación de un pliego de reclamos que debe contener un proyecto de convención colectiva, con lo siguiente:*
>
> *(...)*
>
> *a) Las peticiones que se formulan respecto a condiciones de trabajo o de empleo que se planteen deben tener forma de cláusula e integrarse armónicamente dentro de un solo proyecto de convención. Se consideran*

condiciones de trabajo o condiciones de empleo los permisos, licencias, capacitación, uniformes, ambiente de trabajo y, en general, todas aquellas que faciliten la actividad del servidor civil para el cumplimiento de sus funciones."

Luego de la publicación de la sentencia, el inciso antes referido deberá interpretarse en el siguiente sentido:

"condiciones de trabajo o condiciones de empleo" incluye también la materia remunerativa y otras materias con incidencia económica.

En resumen, el fundamento 169 de la sentencia de inconstitucionalidad antes referida señala que:

169. Asimismo, este Tribunal considera que la disposición legal objetada que prohíbe la negociación colectiva para mejorar la compensación económica, que permite su únicamente en el caso de las compensaciones no económicas, o que sanciona con nulidad la contrapropuesta o propuesta sobre compensaciones económicas resultan inconstitucionales por contravenir el derecho a la negociación colectiva y el deber de su fomento, por lo que debe declararse fundada la presente demanda en este extremo. Así pues, son inconstitucionales tales preceptos de la Ley 30057, del Servicio Civil como sigue:

- El Segundo párrafo del artículo 31.2, en el extremo que dispone "G..) ni es materia de negociación (...)".

- El artículo 42, en el extremo que establece "() compensaciones no económicas, incluyendo el cambio de (...)"

- El artículo 441, que dispone "La contrapropuesta o propuestas de la entidad relativas a compensaciones económicas son nulas de pleno derecho".

- Asimismo, y aun cuando no ha sido impugnado, este Tribunal considera que por conexidad, debe declarar la inconstitucionalidad del tercer párrafo del artículo 40 que dispone "Ninguna negociación colectiva puede alterar la valorización de los puestos que resulten de la aplicación de la presente Ley".

8. Por tales motivos, el presente Tribunal debe concluir que, en atención a lo resuelto por el Tribunal Constitucional en la sentencia antes referida, **<u>en nuestra legislación actual no existen restricciones</u>** a la negociación colectiva en cuanto a aspectos o pedidos de contenido económico en la Leyes del Servicio Civil y en su Reglamento General, reconociéndose reglas particulares para el contenido de los mismos. Sobre ese fundamento legal, el Tribunal Arbitral concluye que los argumentos planteados por la **ENTIDAD** respecto a las limitaciones presupuestales no resultan amparables.

X. <u>SOBRE EL FALLO DE EQUIDAD, EL PRINCIPIO DE RAZONABILIDAD, EL PRINCIPIO DE EQUILIBRIO PRESUPUESTAL Y EL ABUSO DE DERECHO</u>

1. Sin perjuicio de la flexibilidad otorgada por el artículo 76° del Reglamento de la LSC respecto de la adopción de las propuestas finales presentadas por las partes al momento de

laudar, es importante tener en cuenta –y sobre todo dar una lectura conjunta– al artículo 65° del TUO de la LRCT, por medio del cual, el Tribunal Arbitral se encontrará facultado a atenuar las posiciones extremas.

2. Ahora bien, en este caso puntual, tal como se ha indicado previamente, en el escrito de la **ENTIDAD** de fecha 04 de julio de 2019 ingresado por mesa de partes de este Tribunal, ésta no presentó una propuesta final, en otras palabras, presentó una propuesta sin contenido económico, considerada para todo efecto como una propuesta cero.

3. Así, el Tribunal al momento de la elección de una de las propuestas finales, debe evaluar el contenido de las mismas y, sobre todo, no olvidar la naturaleza de **fallo de equidad** que reviste al laudo arbitral. Respecto de ésta, la doctrina la entiende como aquella característica de todo laudo, en el que los tribunales deben buscar privilegiar "la solución que considere más equitativa al caso". La búsqueda de esta cualidad nos lleva a concluir que en el arbitraje es posible, incluso, recurrir al control difuso inaplicando normas jurídicas concretas, siempre y cuando ello sea indispensable para que sea efectivo el derecho a la negociación colectiva consagrado en la Constitución y con ello se alcance la realización de un bien constitucionalmente protegido.

4. Siguiendo con este razonamiento, derivado de la utilización que efectúa el legislador en el TUO de la LRCT, del término "fallo de equidad", queda claro que lo que se ha querido recoger es la flexibilidad del juzgamiento por equidad, más aún, cuando se trate de resolver conflictos de naturaleza económica. El sometimiento de la solución de un pliego de reclamos a un Tribunal Arbitral, es un conflicto de índole económico antes que jurídico, pues lo resuelto por el Tribunal, será la regulación de las condiciones económicas y de trabajo que mediarán entre las partes.

5. Como señala Roque CAIVANO "*el juzgamiento por equidad lleva implícita la necesidad de lograr que el resultado al que (se) llega sea intrínsecamente justo, en función de la realidad concreta que debe resolver. Para ello, pueden no sólo adaptar los principios y normas y flexibilizar su interpretación, sino aún dejarlas de lado, de modo de lograr una solución al conflicto sobre la base de criterios compatibles con los estándares propios de la actividad en la que se desenvuelve el conflicto*"[11].

6. Para efectos de nuestro pronunciamiento, y en particular para la elección de una propuesta, es sustancial no apartarnos de la finalidad y espíritu de la negociación colectiva, la cual, conforme a lo dispuesto por el artículo 41 del TUO de la LRCT –y que es aplicable al presente arbitraje– tiene como finalidad "*regular las remuneraciones, las condiciones de trabajo y productividad y demás, concernientes a las relaciones entre trabajadores y empleadores*", siendo así, es ineludible que la fórmula presentada por la **ENTIDAD** carece de contenido material al sólo plantear condiciones de trabajo, hecho que la configura como una propuesta "cero" al no contener incidencia económica directa en las remuneraciones ni ingresos del personal.

7. Así, al encontrarnos frente a una única propuesta elegible que es la de la **FETRASINARP**, la atenuación que el Tribunal deberá realizar a la propuesta formulada por éste debe ser abordada de forma ponderada, siendo imprescindible aplicar para la decisión–además del juzgamiento por equidad– el principio de razonabilidad, el principio de equilibrio presupuestal y, finalmente, la prohibición del abuso de derecho, los cuales se desarrollan en los numerales siguientes.

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

8. En ese marco, es oportuno resaltar qué debemos entender por **principio de razonabilidad**, el cual, el maestro Américo Plá Rodríguez, desarrolla conceptualmente así:

> *"**Noción.** - Reducido pues, a su expresión más escueta, podemos decir que el principio de razonabilidad **consiste en la afirmación esencial de que el ser humano, en sus relaciones laborales, procede y debe proceder conforme a la razón.***
>
> *Podría decirse, quizá que una afirmación tan elemental no es exclusiva del derecho del trabajo, sino propia de todas las ramas del derecho. Todo el orden jurídico se estructura en torno de criterios de razón y de justicia que parten de la naturaleza de la persona humana y buscan concretar un ideal de justicia (...)*
>
> ***Se trata, como se ve, de una especie de límite o de freno formal y elástico al mismo tiempo, aplica en aquellas áreas del comportamiento donde la norma no puede prescribir límites muy rígidos ni en un sentido ni en otro y, sobre todo, donde la norma no puede prever la infinidad de circunstancias posibles.**"*[12]
>
> (el énfasis es nuestro)

9. Asimismo, debemos tener presente que el principio de razonabilidad es un principio general del derecho, y que su observancia es obligatoria a partir de lo dispuesto en el numeral 8 del artículo 139° de la Constitución Política y el artículo VIII del Título Preliminar del Código Civil, que se transcriben textualmente:

> *"Artículo 139.- Principios de la Administración de Justicia*
> *Son principios y derechos de la función jurisdiccional:*
> *(...)*
> *8. El principio de no dejar de administrar justicia por vacío o deficiencia de la ley.*
> *En tal caso, deben aplicarse los principios generales del derecho y el derecho consuetudinario."*
>
> *"Obligación de suplir los defectos o deficiencias de la ley*
> *Artículo VIII.- Los jueces no pueden dejar de administrar justicia por defecto o deficiencia de la ley. En tales casos, deben aplicar los principios generales del derecho y, preferentemente, los que inspiran el derecho peruano."*

10. Para emitir este laudo arbitral, también es esencial remarcar que la negociación colectiva en la administración pública está condicionada por los procesos presupuestarios, en particular, por el **principio de equilibrio y legalidad presupuestal**; es decir, se trata de límites o restricciones que resultan admisibles al poder de negociación colectiva.

11. En este orden de ideas, este Colegiado considera importante no apartarnos del contenido que nuestra propia Constitución Política le otorga tanto al presupuesto público como al equilibrio presupuestal, y que el Tribunal Constitucional desarrolla en su sentencia de fecha 3 de septiembre de 2015, recaída en los expedientes acumulados N° 0003-2013-PI/TC, 0004-2013-PI/ TC y 0023-2013-PI/TC. A continuación, transcribimos algunos de los considerandos que este Colegiado estima recoger:

[12] PLA RODRIGUEZ, Américo. Los principios del Derecho del Trabajo. De Palma – Buenos Aires. Segunda Edición. 1978. P. 284 – 285.

54. La negociación colectiva es el principal instrumento para la armonización de los intereses contradictorios de las partes en el contexto de una relación laboral. En ese sentido, dentro del respeto del orden público constitucional, la Constitución impone al Estado el deber de fomentar la negociación colectiva y promover formas de solución pacífica de los conflictos laborales. Al lado de estas tareas de fomento y estímulo, al Estado también le corresponde la obligación constitucional de asegurar y garantizar que los convenios aprobados tengan "fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado" (fundamento 5 de la STC 0785-2004-PA/TC). Las normas particulares derivadas de este proceso de negociación "tienen fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado" (artículo 28.2 de la Constitución) y, ante la aprobación de ellas por los sujetos legitimados, el Estado tiene la obligación de garantizar su cumplimiento mediante el reconocimiento de una serie de derechos de organización y procedimiento. Estos últimos, que pueden concretarse a través de la creación de una serie de agencias gubernamentales y el establecimiento de procedimientos rápidos y eficaces, a su vez, forman parte del deber estatal de garantizar las condiciones necesarias para su ejercicio y su tarea de promover su desarrollo (fundamento 3 de la STC 0261-2003-AA/TC).

56. Tampoco es una cuestión que esté en manos del legislador disponer que la negociación colectiva se lleve a cabo bajo un sistema de intervencionismo estatal que anule la autonomía de los trabajadores y empleadores para negociar con la mayor libertad posible las condiciones de trabajo. A este efecto, el Tribunal recuerda que, de acuerdo con los artículos 28 y 42 de la Constitución, interpretados de conformidad con el Derecho Internacional de los Derechos Humanos (IV Disposición Final y Transitoria de la Constitución) -y, en particular, con lo dispuesto en los Convenios 98 de la OIT, sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, y 151, sobre las relaciones de trabajo en la Administración Pública-, la negociación colectiva es aquel proceso de diálogo realizado entre organizaciones que representan los intereses de los sectores involucrados en una relación de trabajo, encaminados a lograr un acuerdo, contrato o convenio colectivo entre las partes en el marco de una relación laboral, con el objeto de fijar o reglamentar las condiciones de trabajo y de empleo, o, lo que es lo mismo, "mejorar las condiciones de vida y de trabajo de los destinatarios" (fundamento 3 de la STC 0261-2003-AA/TC).

66. 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 evolución de los ciclos económicos y las reglas presupuestarias de cada ordenamiento (OIT. La negociación colectiva en el sector público, 2011).

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.

87. No obstante que tales limitaciones o prohibiciones excesivas en el tiempo se han declarado incompatibles con el Convenio 98 de la OIT, el Comité de Libertad Sindical ha expresado ser consciente de que la negociación colectiva en el sector público exige la verificación de los recursos disponibles en los distintos organismos o empresas públicas, y de que tales recursos están condicionados por los presupuestos del Estado (Caso 1617, Quejas contra el gobierno del Ecuador

presentadas por la Confederación de Trabajadores de Ecuador). Por ello, ha señalado que la legislación que establece las restricciones debería dejar de tener efectos como máximo en las fechas estipuladas en la ley, o incluso antes, si mejora la situación financiera y económica (Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT, 2006, párr. 1025).

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

12. Como se ha indicado anteriormente, otro de los principios que el Tribunal Arbitral tiene presente, para evitar extremos en el caso de una sola propuesta con contenido económico –como es este caso– es el de la **prohibición del abuso de derecho**, desarrollado en los artículos 103 de la Constitución y el artículo II del Título Preliminar del Código Civil, en los siguientes términos:

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

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

En consonancia con estas disposiciones, si se considera que los términos de la propuesta elegida, por ser única, exceden de lo razonable y pueden compeler a la contraparte a someterse a condiciones desmedidas, el Tribunal aprecia que también podrá disminuir, reducir o suprimir diversos puntos recogidos en la propuesta final, en aplicación constitucional y civil de los citados preceptos. Más aún, cuando así lo prevé el artículo 76° del Reglamento de la Ley del Servicio Civil, que faculta al Tribunal a no aplicar la regla de integralidad para la elección de una propuesta.

13. Estando a todo lo expuesto en los numerales 1 al 12, se desprende que, la decisión del Tribunal recogida en este laudo, es un fallo de equidad, basada en el principio de razonabilidad, respetando el principio constitucional de equilibrio presupuestal, y evitando el abuso de derecho que pudiera existir, ante la "propuesta única" sobre la cual este Colegiado debe pronunciarse.

XI. DEL DICTAMEN ECONÓMICO-LABORAL Y LA VALORIZACIÓN DE PROPUESTAS FINALES

En este acápite desarrollaremos los pronunciamientos emitidos por la Dirección de Políticas y Normativa de la Dirección General de Trabajo respecto del Dictamen Económico Laboral y la Valorización de Propuestas Finales.

- **Del Dictamen Económico-Laboral Nº 058-2019-MTPE/2/14.1**

En relación con el contenido del Dictamen Económico-Laboral N° 058-2019-MTPE/2/14.1, el Tribunal estima importante tener en consideración lo siguiente:

- Los trabajadores que se encontrarían sujetos a los efectos del presente Laudo serían un total de 806, los mismos que se encuentran agrupados en 30 trabajadores Directivos, 126 trabajadores Registradores, 381 trabajadores Profesionales, y 269 trabajadores Técnicos.

- Por otro lado, de la revisión del Estado de Resultados detallado en el Dictamen antes indicado, existe un superávit para el ejercicio 2018, teniendo una variación porcentual positiva de 205.82% respecto del año 2017, tal como se aprecia en el siguiente cuadro:

ESTADO DE RESULTADOS
(Expresado en Valores Históricos)
(En Soles)

	2018	2017	2016	Variación 2018-2017
TOTAL INGRESOS	841'221,161	758'334,762	689'088,765	10.93%
GASTOS DE OPERACIÓN	(774'194,416)	(838'545,176)	(626'322,476)	-7.67%
SUPERÁVIT(DÉFICIT)DE OPERACIÓN	67'026,745	(80'210,399)	(38'226,711)	183.59%
INGRESOS FINANCIEROS	1'780,316	3'276,516	3'013,762	-46.66%
OTROS INGRESOS (GASTOS) NETOS	(2'246,446)	14'033,327	16'116,537	-116.01%
SUPERÁVIT (DÉFICIT) DEL EJERCICIO	66'560,617	(62'900,553)	(18'496,357)	205.82%

- Sin perjuicio de lo indicado, del Análisis Estructural del Estado de Resultados de la **ENTIDAD**, conforme lo precisa la Dirección de Políticas y Normativa, podemos evidenciar un superávit de 7.91% en el año 2018, a diferencia del déficit obtenido en el año 2017, según el cuadro siguiente:

ANÁLISIS ESTRUCTURAL DEL ESTADO DE RESULTADOS

	2018	2017	2016	2015
TOTAL INGRESOS	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%
TOTAL GASTOS DE OPERACIÓN	-92.03%	-110.56%	-106.15%	-99.86%
SUPERÁVIT (DÉFICIT) DE OPERACIÓN	7.97%	-10.58%	-6.15%	0.14%
INGRESOS FINANCIEROS	0.21%	0.43%	0.61%	0.52%
OTROS INGRESOS (GASTOS) NETOS	-0.27%	1.85%	2.74%	0.44%
SUPERÁVIT (DÉFICIT) DEL EJERCICIO	7.91%	-8.29%	-2.80%	1.10%

- De la lectura y análisis del Balance General, tal como se aprecia en la siguiente imagen, la **ENTIDAD** al finalizar el ejercicio del año 2018, presentó un total activo ascendente a S/. 460'852,200.00; observándose un incremento de 7.51% con respecto año 2017.

BALANCE GENERAL

(Expresado en Valores Históricos)

(En Soles)

	2018	2017	2016	Variación 2018-2017
ACTIVO CORRIENTE	208'215,018	169'866,534	219'840,282	31.03%
ACTIVO NO CORRIENTE	252'637,181	253'804,241	240'410,618	-0.37%
TOTAL ACTIVO	460'852,200	423'670,775	460'250,900	7.51%
PASIVO CORRIENTE	122'881,167	136'074,486	114'483,391	-10.93%
PASIVO NO CORRIENTE	55'821,271	70'429,399	70'700,249	-20.74%
TOTAL PASIVO	178'702,438	206'503,887	185'183,639	-14.25%
INGRESOS DIFERIDOS	37,504	37,504	37,504	0.00%
PATRIMONIO NETO	282'012,235	220'129,384	284'049,706	28.11%
TOTAL PASIVO, INGRESOS DIFERIDOS Y PATRIMONIO NETO	460'852,200	423'670,775	460'250,900	7.51%

- **De los ratios financieras**

Los ratios financieros permiten conocer a detalle la gestión empresarial, financiera, apalancamiento y de la rentabilidad del empleador en los ejercicios de análisis. Así, a continuación, transcribimos los ratios financieros recogidos dentro del Dictamen Económico laboral emitido por la Dirección de Políticas y Normativa:

- De los ratios financieras aplicados, la **ENTIDAD** presentó en el año 2016 un índice de liquidez general de 1.92, 1.15 en el año 2017 y aumentó a 1.69 en el año 2018, debido al incremento del Activo Corriente, originado principalmente por la cuenta de Fondos Sujetos a Restricción en este año se registró.

- En relación a los índices de solvencia, que están referidos a la capacidad de pago que tiene la **ENTIDAD** para cubrir sus compromisos con los recursos que posee, informamos que el Total Pasivo representó un endeudamiento de 65.19%, 94.72% y 63.40% del Patrimonio neto en los años 2016, 2017 y 2018, respectivamente.

- Con respecto al Activo, el Total Pasivo representó un endeudamiento de 39.46%, 48.64% y 38.80% del Activo en los años 2016, 2017 y 2018, respectivamente.

- Con respecto al Activo Fijo Neto, el Pasivo no Corriente representó un endeudamiento de 32.11%, 31.73% y 23.91% del Activo en los años 2016, 2017 y 2018, respectivamente.

- En los índices de gestión, los gastos de operación representaron en el año 2016 el 106.15% del total ingresos, aumentando a 110.58% en el año 2017 y 92.03% en el año 2018.

- Los gastos de personal representaron en el año 2016 el 38.55% del total ingresos, disminuyendo a 29.82% en el año 2017 y 28.10% en el año 2018.

- Los gastos de bienes y servicios representaron en el año 2016 el 40.63% del total ingreso, disminuyendo a 30.74% en el año 2017 y 28.39% en el año 2018.

- **De la valorización de la propuesta final de la FETRASINARP mediante Informe Laboral N° 003-2019-MTPE/2/14.1**

- En el informe que desarrolla la valorización de la propuesta de la **FETRASINARP**, la Dirección de Políticas y Normativa hace su análisis precisando el valor por cada año, tal como lo desarrollamos en los párrafos siguientes.

- Así, de la valorización de la propuesta final de la **FETRASINARP**, del costo total del proyecto de convenio colectivo para el primero año, se desprende que aproximadamente el 95% de dicha propuesta está constituido por tres puntos del pliego de peticiones, de los cuales es la Bonificación por Cierre de Pliego es el más representativo con el 76.81%. A continuación, se muestra el costo de la propuesta final del **FETRASINARP** por el primer año, tal como lo señala el Informe Laboral N° 003-2019-MTPE/2/14.1:

COSTO ANUAL DEL PROYECTO DE CONVENIO COLECTIVO PARA EL PRIMER AÑO (2020)

(En Soles)

CONCEPTOS	Directivos	Registradores	Profesionales	Técnicos	Totales	%
1. "Bonificación por Escolaridad"	18,000	83,400	219,600	162,000	483,000	2.43%
2. "Bonificación por Vacaciones"	12,000	55,600	146,400	108,000	322,000	1.62%
3."Entrega de Canasta Navideña"	9,000	41,700	109,800	81,000	241,500	1.21%
4. " Asignación por Alimentos"	76,140	352,780	928,903	685,256	2,043,079	10.28%
5. "Asignación por Movilidad"	55,440	256,872	676,368	498,960	1,487,640	7.47%
6. "Bonificación a la FETRASINARP"	1,491	6,907	18,186	13,416	40,000	0.20%
7."Bonificación por Cierre de Pliego"	570,000	2,641,000	6,954,000	5,130,000	15,295,000	76.81%
TOTAL S/	742,071	3,438,259	9,053,257	6,678,632	19,912,219	100.00%

- Por otro lado, del costo total del proyecto de convenio colectivo para el segundo año, se desprende que aproximadamente el 91% de dicho está constituido por tres puntos del pliego de peticiones, de los cuales es la Bonificación por Cierre de Pliego es el más representativo con el 62.46%. Así, conforme a lo precisado por la Dirección de Políticas y Normativas, el costo de la propuesta final del **FETRASINARP** por el segundo año, se resume en el siguiente cuadro:

COSTO ANUAL DEL PROYECTO DE CONVENIO COLECTIVO PARA EL SEGUNDO AÑO (2021)

(En Soles)

CONCEPTOS	Directivos	Registradores	Profesionales	Técnicos	Totales	%
1. "Bonificación por Escolaridad"	39,000	166,800	4,392,000	32,400	966,000	3.64%
2. "Bonificación por Vacaciones"	24,000	111,200	2,928,000	216,000	644,000	2.63%
3."Canasta Navideña"	18,000	834,000	219,600	162,000	483,000	1.97%
4. " Asignación por Alimentos"	152,279	705,560	1,857,806	1,370,512	4,086,157	16.69%
5. "Asignación por Movilidad"	110,880	513,744	1,352,736	997,920	2,975,280	12.15%

6. "Bonificación a la FETRASINARP"	1,491	6,907	16,186	13,416	40,000	0.16%
7."Bonificación por Cierre de Pliego"	570,000	2,641,000	6,954,000	5,130,000	15,295,000	62.46%
TOTAL S/	812,850	4,228,611	11,134,328	8,213,848	24,489,437	100.00%

XII. DE LA PROPUESTA ADOPTADA POR EL TRIBUNAL ARBITRAL.

1. De conformidad con lo establecido en el artículo 76° del Reglamento de la LSC, *"En el laudo, el Tribunal Arbitral **podrá recoger la propuesta final de una de las partes o considerar una alternativa** que recoja planteamientos de una y otra (...)"*, no siéndole por ello, exigible la regla de integralidad regulada en el artículo 65° del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por el Decreto Supremo N° 010-2003-TR (TUO de la LRCT) y en el artículo 57° de su Reglamento, aprobado por el Supremo N° 011-92-TR.

2. De este modo, y trayendo a colación lo expresado en los acápites previos del presente laudo, debe enfatizarse que, pese a estar debidamente notificada para ello, la **ENTIDAD** -en estricto- no presentó propuesta final alguna. Así, únicamente presentó un escrito indicando que su propuesta final consiste en "no otorgar beneficios económicos", dada la imposibilidad legal de presentar propuesta económica en base a normas de austeridad presupuestaria que prohíben el otorgamiento de beneficios económicos de cualquier índole. Frente a este pronunciamiento de la **ENTIDAD**, este colegiado considera que su propuesta carece de contenido y en consecuencia califica como una propuesta "cero".

3. Ante la ausencia de una propuesta final por parte de la **ENTIDAD**, resulta imposible para el Tribunal, tanto legal como materialmente, acoger un planteamiento que sólo se limita a destacar la imposibilidad de formular una propuesta económica, la cual no toma en cuenta que ello implica contravenir la finalidad de la negociación colectiva, que consiste en la consecución de una convención colectiva o –en esta instancia– de un laudo arbitral, que tiene la misma naturaleza y surte los mismos efectos que una convención. Establecido lo anterior, **este Tribunal opina que la propuesta de la ENTIDAD carece de contenido económico y en consecuencia califica como una propuesta "cero"**, siendo que por **MAYORIA** se elige la propuesta presentada por la **FETRASINARP**, con las atenuaciones, cambios y precisiones que se detallan en el presente laudo.

4. Este Tribunal hace hincapié que, para emitir el pronunciamiento, se ha valorado el Dictamen Económico-Laboral N° 058-2019-MTPE/2/14.1 de fecha 17 de abril de 2019, elaborado por la Dirección de Políticas y Normativa de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, tal como lo establece el artículo 65° de la LRCT. También se ha considerado la valorización de las propuestas finales, realizadas a solicitud del Tribunal por la Autoridad antes indicada, mediante Informe Laboral N° 003-2019-MTPE/2/14.1 de fecha 9 de agosto de 2019. Asimismo, ha estudiado en general, los hechos y circunstancias implícitos en la negociación. De igual modo, se han ponderado los informes orales y la información presentada por las partes en la audiencia de sustentación de propuestas finales efectuada el 23 de julio de 2019, así como el impacto de las propuestas de la **FETRASINARP** respecto al incremento en los costos de la **ENTIDAD**.

5. En atención a que el Tribunal juzga que la propuesta de la **FETRASINARP** comprende posiciones extremas, decide atenuar la propuesta única elegida, precisando en qué consisten las modificaciones y las razones que se han valorado para adoptarla.

- **Respecto a la vigencia del Laudo. -**

Sin perjuicio del Acuerdo previo de las partes conforme a la **Cláusula Trigésimo-Novena del Acta de fecha 05 de abril de 2019**, sobre este punto, el Tribunal anota que, de conformidad con el literal d) de artículo 44° de la Ley del Servicio Civil y los artículos 73° y 74° de su Reglamento, la vigencia de los acuerdos adoptados en el marco de una negociación colectiva o de un proceso arbitral, se encuentra sujetos a lo dispuesto por la Ley y no a lo que podrían solicitar o convenir las partes.

Así, el literal d) de artículo 44° de la Ley del Servicio Civil y los artículos 73° y 74° del Reglamento General, disponen lo siguiente:

> *"Artículo 44.- De la negociación colectiva*
> *La negociación y los acuerdos en materia laboral se sujetan a lo siguiente:*
> *(...)*
> *d) Los acuerdos suscritos entre los representantes de la entidad pública y de los servidores civiles tienen un plazo de vigencia no menor de dos (2) años y surten efecto obligatoriamente a partir del 1 de enero del ejercicio siguiente. Similar regla se aplica a los laudos arbitrales.*
>
> *Artículo 73.- Vigencia del convenio Los convenios colectivos tienen una vigencia de dos (02) años que se inicia el 1 de enero del año inmediato siguiente al que se llegue a acuerdo en la negociación, siempre que esta no tenga efecto presupuestal o que teniéndolo pueda ser asumido por la entidad. Si el acuerdo se produjera luego del quince (15) de junio y el efecto presupuestal no pudiera ser asumido por la entidad, el acuerdo regirá en el periodo presupuestal subsiguiente.*
>
> *Artículo 74.- Del arbitraje de no llegarse a acuerdo en la etapa de conciliación, cualquiera de las partes podrá requerir el inicio de un proceso arbitral potestativo que formará parte del proceso de negociación colectiva salvo que los trabajadores decidan irse a la huelga. En el supuesto que el laudo se emita hasta el quince (15) de junio se aplicará lo establecido en el artículo anterior. Si el laudo se emitiera luego de esa fecha, el mismo regirá en el periodo presupuestal subsiguiente."*

Al respecto, los plazos previstos en los artículos antes indicados, que son normas imperativas de orden público, buscan concordar el procedimiento de negociación colectiva con el cronograma de preparación del Presupuesto General de la República.

En ese sentido, de acuerdo con lo establecido en la norma, para los laudos emitidos luego del 15 de junio, siempre y cuando el efecto presupuestal no pudiera ser asumido por la **ENTIDAD**, éstos regirán en el período presupuestal subsiguiente, salvo que la **ENTIDAD** pueda asumir el efecto presupuestal, y el laudo tendrá efecto en el año inmediato siguiente.

En cumplimiento de la norma que regula el Servicio Civil, el Tribunal aprecia de lo actuado, que la **ENTIDAD** está en condiciones de asumir el efecto presupuestal que irroga la propuesta final presentada por la **FETRASINARP**, razón por la cual, a pesar de que el

presente laudo es emitido con posterioridad al 15 de junio de 2019, la vigencia del mismo se iniciará el 01 de enero de 2020 y culminará el 31 de diciembre de 2021.

- **Sobre el incremento de la bonificación por escolaridad**

A partir de los informes técnicos y pruebas aportadas por las partes, el Tribunal repara que la **ENTIDAD** se encuentra en posibilidad de asumir incrementos de naturaleza económica, pero este debe ser razonable, teniendo presente que el beneficio se viene mejorando año a año, a través de los distintos laudos arbitrales.

El Tribunal aprecia que el incremento de S/. 1,200.00 solicitado por **FETRASINARP**, es elevado, motivo por el cual dicha propuesta no puede ampararse en su integridad y se ha resuelto atenuarla en los términos previstos en la parte resolutiva del presente Laudo.

- **Sobre el incremento de la bonificación por vacaciones**

Éste es un beneficio reconocido e incrementado por diversos laudos arbitrales, actualmente fijado en S/. 2,700.00. En base al dictamen económico que sustenta la situación económica financiera de la **ENTIDAD**, este Colegiado conceptúa que es posible su mejora tratándose de un beneficio de periodicidad anual. Sin embargo, a criterio del Tribunal, la propuesta de incremento de S/.800.00 es excesiva.

En consecuencia, ha resuelto atenuarla en los términos que precisa en la parte resolutiva del presente Laudo.

- **Sobre el incremento de la canasta navideña**

Teniendo en cuenta que se trata de un beneficio que actualmente ya se otorga en la suma de S/. 1,000.00, su reajuste en S/.600.00 cómo se propone por la **FETRASINARP**, es excesivo. El Tribunal opina que debe atenuarse en el monto señalado en la parte resolutiva del presente Laudo.

- **Sobre el incremento de la asignación por alimentos**

De lo mencionado en la audiencia de sustentación de propuestas finales y por lo expuesto en el desarrollo de este proceso arbitral, se evidencia que la asignación por alimentos es un monto que ha venido otorgándose de manera regular a favor de los trabajadores afiliados al **FETRASINARP.**

A la fecha, la **ENTIDAD** viene otorgando, en promedio, la cantidad de S/. 46.00 (Cuarenta y seis soles 00/100 soles) diarios por este concepto.

A criterio de este Colegiado, el beneficio cubre de forma suficiente los costos de este beneficio, más aún, cuando el mismo no está sujeto a la asistencia al centro de labores y reviste carácter remunerativo.

Por lo expuesto, el Tribunal considera que no es dable recoger la solicitud de incremento de esta asignación, ya que ello implicaría que el Tribunal se aparte de la naturaleza y fondo de este beneficio, considerando que un eventual ajuste generaría impacto económico al empleador. Así, su dación sólo debería orientarse a cubrir la alimentación diaria del trabajador dentro de los

criterios de ponderación, razonabilidad y proporcionalidad. No hay, pues, causa objetiva o argumento que sustente un incremento de este beneficio.

- **Sobre el incremento de la asignación por movilidad**

A diferencia del caso anterior, el Tribunal estima factible mejorar el beneficio, el cual está en S/. 39.00 como promedio, atendiendo que sólo se paga por día efectivo de trabajo y carece de efecto remunerativo; sin embargo, juzga necesario atenuar este monto en los términos previstos en la parte resolutiva del presente Laudo.

Asimismo, por la naturaleza del beneficio, este Colegiado considera que el mismo no debe ser otorgado en el caso de los días de vacaciones y de descansos médicos.

- **Sobre el pago de bonificación a la FETRASINARP**

En relación con este beneficio, anotando que el mismo ha sido otorgado con anterioridad en otros laudos arbitrales y, considerando que las condiciones financieras de la **ENTIDAD** son favorables, el Tribunal cree viable acoger la propuesta realizada por la **FETRASINARP,** pero atenuando su monto, en los términos previstos en la parte resolutiva del presente Laudo.

- **Sobre el pago de la bonificación por cierre de pliego**

El otorgamiento de la bonificación por cierre de pliego se ha venido dando en todas las negociaciones colectivas precedentes, beneficio que este Tribunal juzga que, además de mejorar los ingresos de los trabajadores, se concede solo una vez al año y carece de naturaleza remunerativa, de acuerdo a ley. Más aún, cuando los trabajadores no reciben incrementos salariales desde hace varios años.

Por lo expuesto, en aplicación de los principios de equidad y razonabilidad, el Tribunal otorga este beneficio atenuando su monto según lo fijado en la parte resolutiva del Laudo.

SE RESUELVE:

PRIMERO. - Acoger, **POR MAYORÍA**, con el Voto del Dr. Alfredo Villavicencio Ríos, la propuesta de la **Federación de Trabajadores del Sistema Nacional de los Registros Públicos - FETRASINARP,** con el voto en discordia del árbitro Germán Ramírez Gastón-Ballón, y con las atenuaciones, modificaciones y las razones que se ha tenido para adoptarla, las que han sido expuestas en la parte considerativa del presente Laudo Arbitral, en los términos siguientes:

1. *La SUNARP otorgará un incremento a la Bonificación por Escolaridad, ascendente a S/. 1,000.00 (un mil y 00/100 nuevos soles) netos adicionales, sobre la suma que actualmente perciben los trabajadores. Este incremento será otorgado a los trabajadores afiliados a la FETRASINARP sin excepción alguna. El incremento tendrá lugar a razón de S/. 500.00 en el primer año de vigencia y S/. 500.00 en el segundo año de vigencia del laudo.*

2. *La SUNARP otorgará un incremento a la Bonificación por Vacaciones, ascendente a S/. 800.00 (Ochocientos y 00/100 nuevos soles) sobre la suma que actualmente perciben los trabajadores. El incremento tendrá lugar a razón de S/.*

400.00 el primer año de vigencia y S/. 400.00 el segundo año de vigencia del laudo arbitral.

3. *La SUNARP otorgará un incremento de la Canasta Navideña, ascendente a S/. 500.00 (Quinientos y 00/100 soles), sobre la suma que actualmente perciben los trabajadores. El incremento tendrá lugar a razón de S/ 250.00 en el primer año de vigencia y S/ 250.00 en el segundo año de vigencia del laudo.*

4. *La SUNARP otorgará un incremento a la Asignación por Movilidad, ascendente a S/. 8.00 de lo que percibe el trabajador diariamente. Esta asignación incluye los días de comisión de servicio en monto completo y en efectivo. El incremento tendrá lugar razón de S/. 4.00 en el primer año de vigencia y S/. 4.00 en el segundo año de vigencia del laudo.*

5. *La SUNARP realizará el pago de una Bonificación a la FETRASINARP de S/. 28,500.00 (Veintiocho mil quinientos y 00/100 soles). El pago se realizará a razón de S/. 14,250.00 en el mes de enero del primer año de vigencia, y S/. 14,250.00 en el segundo año de vigencia del laudo.*

6. *La SUNARP realizará el pago de una Bonificación por Cierre de Pliego a cada trabajador comprendido en el ámbito de aplicación de la presente negociación colectiva, ascendente a S/. 30,000.00 (Treinta mil y 00/100). Dicho pago tendrá lugar en 02 armadas, ascendentes a S/. 15,000.00 cada una, a pagarse en el mes de enero del primer año de vigencia del laudo, y en el mes de enero del segundo año de vigencia del laudo, respectivamente.*

SEGUNDO: No acoger, **POR MAYORÍA,** con el Voto del Dr. Germán Ramírez-Gastón Ballón, la propuesta de la **Federación de Trabajadores del Sistema Nacional de los Registros Públicos - FETRASINARP,** respecto al punto de **asignación por alimentos,** con el Voto en Discordia del Dr. Alfredo Villavicencio Ríos, que se adjunta al presente Laudo.

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

Lima, 26 de septiembre del 2019.

Jaime Zavala Costa
Presidente

Alfredo Villavicencio Ríos
Árbitro

Mario Dávila Sánchez
Secretario

Expediente Nº 004538-2019-SERVIR/GDSRH-NC
Partes : Federación Nacional de Trabajadores del Sistema Nacional de Registros Públicos FETRASINARP
Superintendencia Nacional de los Registros Públicos- SUNARP
Materia : Arbitraje sobre pliego petitorio 2020-2021

VOTO EN DISCORDIA
José Luis Germán Ramírez Gastón B.

El árbitro que suscribe el presente voto en discordia, manifiesta su discrepancia y por tanto su no adhesión con los fundamentos y lo resuelto por el VOTO EN MAYORÍA respecto de todos y cada uno de los puntos de carácter económico que concede relativos a incrementos en la bonificación por escolaridad, bonificación por vacaciones, canasta navideña, asignación por movilidad, bonificación anual a FETRASINARP y bonificación por cierre de pliego, así como también respecto del extremo relativo a la vigencia sobre los alcances del laudo, (con excepción del punto relativo a la asignación por alimentación con el que concuerdo con el Voto del Presidente del Tribunal Arbitral el cual no ha sido concedido) en razón de que el otorgamiento de tales extremos, es contrario a lo dispuesto por la Ley de SERVIR, al principio de equilibrio presupuestal previsto en la Constitución y al principio de razonabilidad, apartándose además de la "Vacatio Sententiae" decretada por el supremo intérprete de la constitución a través de las Sentencias del Tribunal Constitucional recaídas en los expedientes 003-2013-PI/TC; 004-2013-PI/TC y 0023-2013-PI/TC de fecha 03 de septiembre de 2015 relativos al caso de la Ley de Presupuesto Público así como del mismo criterio interpretativo expuesto en los expedientes 0025-2013 PI/TC; 0003-2014-PI/TC; 0008-2014-PI/TC y 0017-2014-PI/TC de fecha 26 de abril de 2016 sobre la Ley de SERVIR, **sin respetar el control concentrado que dicho Tribunal Constitucional ya ha ejercido procediendo a re examinar, re interpretar y disentir de dichas Sentencias que tienen el carácter de cosa juzgada constitucional.**

En efecto, en todo proceso de negociación colectiva y de arbitraje de las empresas del Estado que se rigen bajo el ámbito de la Ley de SERVIR, deben respetarse las normas y resoluciones del Tribunal Constitucional que detallamos a continuación:

- **El Artículo 77 de la Constitución Política del Perú, el cual prescribe que:**
  "La Administración económica y financiera del Estado se rige por la Ley de Presupuesto que anualmente aprueba el Congreso de la República"
  (...)
  "El Presupuesto asigna equitativamente los recursos públicos, su programación y ejecución responden de eficiencia y necesidades sociales básicas y de descentralización".

- **El Artículo 78 de la Constitución Política del Perú, el cual señala que:**
  "El Presidente de la República envía al Congreso el proyecto de Ley de Presupuesto dentro de un plazo que vence el 30 de agosto de cada año. (Nótese que a la fecha ya venció).
  En la misma fecha, envía también los proyectos de ley de endeudamiento y equilibrio financiero.
  El proyecto presupuestal debe estar efectivamente equilibrado." (...)

- **El Artículo 82 de la Constitución Política del Perú, el cual establece que:**
  "La Contraloría General de la República (...) es el órgano superior del Sistema Nacional de Control. Supervisa la legalidad de la ejecución del presupuesto del Estado, de las operaciones de la deuda pública y de los actos de las instituciones sujetas a control."

- **El Artículo 6 de la Ley 30879, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2019 establece que:**
  "Se encuentra prohibido (...) el reajuste o incremento de remuneraciones, bonificaciones, dietas, asignaciones, retribuciones, estímulos, incentivos,

compensaciones económicas y conceptos de cualquier naturaleza, cualquiera sea su forma o modalidad, periodicidad o fuente de financiamiento."

Asimismo, prohíbe la aprobación de nuevas bonificaciones, beneficios, asignaciones, incentivos, estímulos, retribuciones, dietas, compensaciones económicas y conceptos de cualquier naturaleza con las mismas características señaladas anteriormente.

Agregando que:

"Los arbitrajes en materia laboral se sujetan a las limitaciones legales establecidas por la presente norma y disposiciones legales vigentes".

- **El numeral 7.2 del Artículo 7 de la Ley de Presupuesto para el Año Fiscal 2019; Ley 30879, el cual establece que:**

  " 7.2. Las entidades públicas que cuenten con personal del régimen laboral de la actividad privada se sujetan a la ley 27735 para el abono de las gratificaciones... (...) ***Asimismo, otorgan la bonificación por escolaridad hasta por el monto señalado en el inciso b) del numeral 7.1, salvo que por disposición legal vengan entregando un monto distinto del señalado.***

  El inciso b) del numeral 7.1 precisa que:
  La bonificación por escolaridad que se incluya en la planilla de pago correspondiente a Enero, ascienda hasta la suma de S/.400.00".

  Nótese que el presente caso, el personal afiliado percibe por laudos anteriores una bonificación por escolaridad que asciende a S/. 4,800,00 anuales, por lo que la propuesta de elevar dicho beneficio en S/.600,00 para cada año, no sólo atenta contra el principio de razonabilidad , sino que resulta violatoria de lo dispuesto en la citada disposición legal.

- **La Quincuagésima Octava Disposición Complementaria Final de la Ley Nº 29951 - Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013,** la cual estableció *que:*

  "... los procedimientos de negociación o arbitraje laboral sólo podrán contener condiciones de trabajo. Asimismo, dispone que son nulos de pleno derecho los acuerdos, resoluciones o los laudos arbitrales que se adopten en violación de lo dispuesto por la presente disposición, agregando que dicha disposición es de carácter permanente en el tiempo".

- **Artículo 2 de la Ley 30880 – Ley del Equilibrio Financiero del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2019 el cual precisa que:**

  "Art 2.- La estabilidad de la ejecución del Presupuesto de Sector Público para el Año Fiscal 2019, se sustenta en la observancia de las disposiciones previstas en el Decreto Legislativo 1276, decreto que aprueba el Marco de la Responsabilidad y Transparencia Fiscal del Sector Público no financiero"

- El Artículo 42 de la Ley 30057, el cual circunscribe la negociación colectiva a nivel de las entidades de la Administración Pública (como es el caso de SUNARP) A LAS CONDICIONES <u>NO ECONÓMICAS</u>, indicando lo siguiente:

"Artículo 42- Solicitudes de cambio de condiciones de trabajo o condiciones de empleo.
Los servidores civiles tienen derecho a solicitar la mejora de sus compensaciones no económicas, incluyendo el cambio de condiciones de trabajo o condiciones de empleo, de acuerdo con las posibilidades presupuestarias y de infraestructura de la entidad y la naturaleza de las funciones que en ella se cumplen."

- **El Artículo 43, inciso "e" de la Ley 30057,** que delimita el alcance de la negociación colectiva a las **CONDICIONES DE TRABAJO O EMPLEO, excluyendo las condiciones económicas:**

"Artículo 43- Inicio de la negociación colectiva.
La negociación colectiva se inicia con la presentación de un pliego de reclamos que debe contener un proyecto de convención colectiva, con lo siguiente:
(...)
e) Las peticiones que se formulan respecto a las condiciones de trabajo y empleo que se planteen deben tener forma de cláusula e integrarse armónicamente dentro de un proyecto de convención. SE CONSIDERAN CONDICIONES DE TRABAJO DE EMPLEO, LOS PERMISIOS, LICENCIAS, CAPACITACION, UNIFORMES, AMBIENTE DE TRABAJO Y, EN GENERAL TODAS AQUELLAS QUE FACILITEN LA ACTIVIDAD DEL SERVIDOR CIVIL PARA EL CUMPLIMIWENTO DE SUS FUNCIONES."

- **El artículo 44 de la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057,** señala que:

La negociación y los acuerdos en materia laboral se sujetan a lo siguiente:
a) El pliego de reclamos se presenta ante la entidad pública entre el 1 de noviembre y el 30 de enero del siguiente año.
b) La contrapropuesta o propuestas dela entidad relativas a compensaciones económicas son nulas de pleno derecho
c) Las negociaciones deben efectuarse necesariamente hasta el último día del mes de febrero. Si no se llegara a un acuerdo, las partes pueden utilizar los mecanismos de conciliación hasta el 31 de marzo
d) Los acuerdos suscritos entre los representantes de la entidad pública y de los servidores civiles tienen un plazo de vigencia no menor de dos años y surten efecto obligatoriamente a partir del 1 de enero del ejercicio siguiente. Similar regla se aplica a los laudos arbitrales.
e) Los acuerdos y los laudos arbitrales no son de aplicación a los funcionarios ni a los servidores de confianza. Es nulo e inaplicable todo pacto en contrario
Son nulos los acuerdos adoptados en violación de lo dispuesto en el presente artículo."

Se trata por consiguiente de una norma de orden público, que no admite pacto en contra, siendo de observancia y cumplimiento forzoso.

- **El Reglamento General de la Ley de Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM** que en su artículo 76, señala que:
El laudo arbitral en las negociaciones colectivas del Sector Público:
"<u>en ningún caso podrá pronunciarse sobre compensaciones económicas o beneficios de esta naturaleza,</u> ni disponer medida alguna que implique la valorización de los puestos que resulten de la aplicación de la ley y sus normas reglamentarias".

- **Los artículos 73 y 74 del Reglamento General de la Ley de Servir aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM** en los cuales se establece:

"Artículo 73.- <u>Vigencia del convenio</u>.
Los convenios colectivos tienen una vigencia de dos (02) años que se inicia el 1 de enero del año inmediato siguiente a que se llegue a acuerdo en la negociación, siempre que esta no tenga efecto presupuestal o que teniéndolo pueda ser asumido por la entidad. <u>Si el acuerdo se produjera luego del quince (15) de junio y el efecto</u>

presupuestal no pudiera ser asumido por la entidad, el acuerdo regirá en el periodo presupuestal subsiguiente"

"Artículo 74.- Del arbitraje
De no llegarse a acuerdo en la etapa de conciliación, cualquiera de las partes podrá requerir el inicio de un proceso arbitral potestativo que formará parte del proceso de negociación colectiva salvo que los trabajadores decidan irse a la huelga. En el supuesto que el laudo se emita hasta el quince (15) de junio se aplicará lo establecido en el artículo anterior. Si el laudo se emitiera luego de esa fecha, el mismo regirá en el periodo presupuestal subsiguiente."

De lo expuesto en las líneas precedentes es evidente que en el presente caso el laudo arbitral es expedido después del 15 de junio del presente año, por lo que de tener efectos presupuestales corresponde que el mismo tenga vigencia, para el periodo presupuestal subsiguiente. Es decir, **no tiene vigencia para los años 2020 y 2021 como se establece en la cláusula trigésima novena del Acta Final de trato directo de convenio de trato directo de fecha 05 de abril de 2019, sino para los años 2021 y 2022, dado que tratándose de una norma de orden público, cualquier pacto en contra, es nulo de pleno derecho.**

- **La Sentencia emitida en el Proceso de Insconstitucionalidad N° 00008-2005-PI/TC (Caso Ley Marco del Empleado Público) en la cual se establece lo siguiente:**

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

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

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

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

Consecuentemente, con el respaldo de las normas y pronunciamientos antes señalados, **MI VOTO EN DISCORDIA**, establece, en primer lugar, qué **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 carácter económico 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 2019, ha mantenido los mismos criterios de prohibición para el otorgamiento de beneficios de carácter económico,** (incluso de manera específica para la bonificación por escolaridad fija un tope de S/.400.00 anuales); **hecho que pone de manifiesto una expresa determinación para mantener su aplicación, lo que lejos de demostrar la finalización de la "*vacatio sententiae*", evidencia y respalda la tesis de la continuidad del periodo de suspensión, en tanto no se cumpla con la dación de una nueva norma con el agregado de que cualquier concesión de carácter económico requiere necesariamente de un procedimiento de aprobación final parlamentaria conforme a lo expuesto en el Fundamento No.192 de la sentencia exhortativa pronunciada por el Tribunal Constitucional**.

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 en el Voto en mayoría para evitar su aplicación, no existe una jurisprudencia vinculante que taxativamente haya declarado la inconstitucionalidad de la Ley 30879, **Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2019, 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**.

A mayor abundamiento cabe señalar que **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 en el Voto en Mayoría 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 los actuales conceptos de alimentación y movilidad que perciben los trabajadores afiliados a la FETRASINARP, antes de la emisión del presente laudo, superan ampliamente el criterio de razonabilidad al percibir S/ 46.00 DIARIOS por alimentación y S/. 39.00 DIARIOS por movilidad, constituyendo en realidad las nuevas pretensiones de S/.7.00 diarios adicionales para el año 2020 y S/.7.00 diarios para el año 2021, "Incrementos de remuneraciones encubiertos" bajo dichas denominaciones, que desbordan y exceden sus propios fines para los cuales fueron otorgados,** y con los cuales se elevaría la alimentación a S/.53.00 diarios y S/ 46.00 diarios por movilidad para el primer año; y a S/ 60.00 soles diarios por alimentación y S/. 65.00 soles diarios por movilidad para el segundo año; **haciendo evidente que dichas peticiones no puedan ser afrontadas, ni satisfechas no sólo por aplicación de la "Vacatio Sententiae" determinada por el Tribunal Constitucional, y aplicación de la Ley de Presupuesto que mantiene vigentes las prohibiciones de negociar condiciones económicas, SINO POR ELEMENTAL SINDÉRESIS Y RESPETO DEL PRINCIPIO DE RAZONABILIDAD Y CONGRUENCIA CON LA REALIDAD CON EL COSTO REAL DE LA ALIMENTACIÓN Y MOVILIDAD, CONCEPTOS QUE DEFINITIVAMENTE NO ASCIENDEN A LA MAGNITUD DE LAS CIFRAS INDICADAS COMO COSTO DIARIO.**

En el mismo sentido, dejamos expresa constancia que la pretensión de la organización sindical relativa a **la bonificación por escolaridad contraviene lo dispuesto por el numeral 7.2 del Artículo 7 de la Ley de Presupuesto para el Año Fiscal 2019; Ley 30879, en la cual se establece que ésta, tiene un tope máximo anual de S/.400.00.**

En efecto, en el presente caso advertimos que los afiliados a la organización sindical, tienen un beneficio derivado de laudos anteriores que asciende a S/.4,800.00 anuales por dicho concepto, por lo que cualquier incremento por pequeño que sea, o que aparente ser igual al límite de S/.400.00 anuales, resulta contrario al principio de la legalidad, ya que con la sumatoria del nuevo incremento, el beneficio por escolaridad ascendería a S/.5,200.00 anuales, (S/.4,800 + S/.400=S/.5,200.00) no existiendo por consiguiente motivación suficiente que justifique el otorgamiento de un beneficio económico por encima del tope fijado por una norma de orden público, generando además desajustes en los beneficios de los servidores públicos.

Los tribunales, jueces ordinarios **y árbitros no estamos facultados para crear derecho dejando de observar el principio de la legalidad; ni dejar de observar los criterios de razonabilidad y de equilibrio presupuestal, 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, por infracción normativa.**

Asimismo, de conformidad con lo dispuesto por el inciso d) del Art. 44 de la Ley 30057, concordante con lo dispuesto por el Art 74 del reglamento de la misma ley, los acuerdos y los laudos arbitrales surten efecto, obligatoriamente a partir del 1 de enero del año sub siguiente, siendo nulos los actos adoptados con violación de lo establecido.

Por tanto, dejo constancia que MI VOTO EN DISCORDIA se circunscribe a los extremos que otorgan beneficios de carácter económico, más no así sobre el otorgamiento de condiciones de trabajo no económicas, los cuales se acordaron en la etapa de negociación directa conforme al contenido del Acta Final de fecha 05 de abril de 2019.

I. DE LA GARANTÍA DEL CONTROL DIFUSO DE CONSTITUCIONALIAD, DEL CONTROL CONCENTRADO EFECTUADO SOBRE LAS MISMAS NORMAS LEGALES 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,*** *pues el artículo 138 no puede ser objeto de una interpretación constitucional restrictiva y literal, como exclusiva de la jurisdiccional 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*
>
> *Cuando exista **incompatibilidad entre una norma constitucional y otra de inferior jerarquía, el Juez debe preferir la primera**, siempre que ello sea relevante para resolver la controversia y no sea posible obtener una interpretación conforme a la Constitución.*
>
> *Los **Jueces no pueden dejar de aplicar una norma cuya constitucionalidad haya sido confirmada en un proceso de inconstitucionalidad** o en un proceso de acción popular.*
>
> ***Los Jueces interpretan y aplican las leyes o toda norma con rango de ley y los reglamentos según los preceptos y principios constitucionales, conforme a la interpretación de los mismos que resulte de las resoluciones dictadas por el Tribunal Constitucional".***
>
> (El énfasis es añadido).

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 intérprete 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).

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

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 a condición suspensiva: 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 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 conforme a lo señalado de manera expresa en el Considerando 192 de la Sentencia del Tribunal Constitucional de fecha 26 de abril de 2016, sobre la inconstitucionalidad de la Ley de SERVIR.*

Si esto es así, cualquier laudo que contemple condiciones de carácter económico debe pasar previamente por la aprobación del Parlamento en acatamiento de lo dispuesto, pues de lo contrario importaría la nulidad de cualquier acuerdo, por inobservancia del debido proceso.

En mi opinión, 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 periodo de un año para legislar sobre la materia, ni menos aún cuando no se ha regulado el sistema de aprobación parlamentaria de los acuerdos de contenido económico.

II. DEL CONTROL CONCENTRADO Y DE LA VACATIO SENTENTIAE EN LA LEY DE SERVICIO CIVIL

10. La Ley del Servicio Civil, aprobada por Ley N° 30057, se publicó el 04 de julio de 2013, y tiene por objeto, establecer un régimen único y exclusivo para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado, así como para aquellas personas que están encargadas de su gestión, del ejercicio de sus potestades y de la prestación de servicios a cargo de estas. En ese orden de ideas, en el Título III de la Ley N° 30057, se incluye el Capítulo referido a los "Derechos Colectivos", los que contienen disposiciones especiales aplicables a los servidores públicos.

11. Al respecto, es preciso tener en consideración lo señalado en los literales a) y d) de la Novena Disposición Complementaria y Final de la Ley N° 30057, a saber:

"NOVENA. Vigencia de la Ley

*a) **A partir del día siguiente de la publicación de la presente Ley, son de <u>aplicación inmediata</u>** para los servidores civiles en los regímenes de los **Decretos Legislativos** 276 y **728,** las disposiciones sobre el artículo III del Título Preliminar, referido a los Principios de la Ley del Servicio Civil; el Título II, referido a la Organización del Servicio Civil; **y el Capítulo VI del Título III, referido a los <u>Derechos Colectivos</u>.***

Las normas de esta Ley sobre la capacitación y la evaluación del desempeño y el Título V, referido al Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador, se aplican una vez que entren en vigencia las normas reglamentarias de dichas materias, con excepción de lo previsto en los artículos 17 y 18 de esta Ley, que se aplican una vez que se emita la resolución de inicio del proceso de implementación. Este dispositivo no afecta los programas de formación profesional y de formación laboral en curso.

(...)

*d) Las disposiciones del Decreto Legislativo 276 y del Decreto Legislativo 728 y sus normas complementarias, reglamentarias y de desarrollo, **<u>con excepción de lo dispuesto en el literal a)</u> de la novena disposición complementaria final de la presente Ley, son de exclusiva aplicación a los servidores comprendidos en dichos regímenes.** En ningún caso constituyen fuente supletoria del régimen que la presente ley establece".*

(El énfasis es añadido).

12. Así, de acuerdo con lo establecido el artículo antes citado, las disposiciones del **Capítulo VI Título III, referidas a derechos colectivos, tienen aplicación inmediata para los servidores sujetos a cualquiera de los regímenes laborales, que no hayan sido excluidos de manera expresa del ámbito de aplicación de la citada norma,** a partir del día siguiente de la publicación de la Ley (es decir, **a partir del 05 de julio de 2013**).

    Por lo expuesto, las disposiciones comprendidas en el Capítulo VI del Título III de la Ley N° 30057, **referidas a los derechos colectivos en el régimen del servicio civil, son aplicables a todos los trabajadores afiliados** desde el 05 de julio de 2013.

13. Siendo ello así, **es preciso entrar a analizar el contenido de dicha normativa, y los alcances de <u>las Sentencias recaídas en el expediente No. 00018-2013-PI/TC en la cual se evacuó la constitucionalidad de doce disposiciones de la Ley de Servir</u>,** (tales disposiciones fueron los artículos 26,31 inciso 2, 40,2,4 49 incisos i y k , y 72; la Tercera y Novena Disposiciones Complementarias; y la Cuarta y la Undécima Disposiciones Complementarias Transitorias) **<u>en la que no hubo votos suficientes para declarar su inconstitucionalidad, por lo que su constitucionalidad quedó confirmada; y la recaída en los expedientes 0025-2013 PI/TC; 0003-2014-PI/TC; 0008-2014-PI/TC y 0017-2014-PI/TC del Pleno Jurisdiccional del Tribunal Constitucional sobre la Ley de Servicio Civil de fecha 26 de abril de 2016, que declararon la inconstitucionalidad de varias disposiciones de la misma Ley</u>.** (tales disposiciones fueron el artículo 31.2, 42, 44.b, tercer párrafo del artículo 40 de

la Ley 30057, así como de los artículos 66, primer párrafo del artículo 72, artículo 78, segundo párrafo del artículo 68 del Reglamento General de la Ley de SERVIR).

14. En este sentido, desarrollaremos a continuación, los aspectos de la Ley N° 30057 que reconocen los derechos de negociación colectiva a los trabajadores que se encuentran bajo su ámbito de aplicación, y en segundo, los aspectos que no fueron declarados inconstitucionales por la primera sentencia del Tribunal Constitucional, y posteriormente al ser revisados fueron declarados inconstitucionales por aplicación del Pleno Jurisdiccional del Tribunal Constitucional de fecha 26 de abril de 2016, **estableciéndose de forma obligatoria un periodo de "vacatio sententiae".**

15. Sobre el particular, el artículo 42° de la Ley N° 30057, originariamente estableció que los servidores civiles **tienen derecho a solicitar únicamente la mejora de sus compensaciones no económicas**, de la siguiente manera:

> *"Artículo 42. Solicitudes de cambio de condiciones de trabajo o condiciones de empleo*
>
> *Los servidores civiles tienen **derecho a solicitar la mejora de sus compensaciones no económicas, incluyendo el cambio de condiciones de trabajo o condiciones de empleo**, de acuerdo con las posibilidades presupuestarias y de infraestructura de la entidad y la naturaleza de las funciones que en ella se cumplen".*
>
> (El énfasis es añadido).

16. En esa misma línea, el literal e) artículo 43° de la Ley N° 30057, precisaba qué se entiende por condiciones de trabajo o de empleo (condiciones no económicas):

> *"Artículo 43. Inicio de la negociación colectiva*
>
> *La negociación colectiva se inicia con la presentación de un pliego de reclamos que debe contener un proyecto de convención colectiva, con lo siguiente: (...)*
>
> *e) Las peticiones que se formulan respecto a condiciones de trabajo o de empleo que se planteen deben tener forma de cláusula e integrarse armónicamente dentro de un solo proyecto de convención. Se consideran **condiciones de trabajo o condiciones de empleo** los permisos, licencias, capacitación, uniformes, ambiente de trabajo y, en general, todas aquellas que faciliten la actividad del servidor civil para el cumplimiento de sus funciones".*
>
> (El énfasis es añadido).

17. Asimismo, el artículo 44° de la Ley N° 30057, señalaba de manera expresa en su literal b) que, **las contrapropuestas o propuestas de la entidad relativas a compensaciones económicas, son nulas de pleno derecho**. Así, de acuerdo con el literal e) del artículo citado, **los acuerdos adoptados en violación de la restricción antes indicada, eran nulos de pleno derecho**.

18. Como consecuencia de lo expuesto, resulta evidente que la Ley N° 30057 **originariamente restringió el ámbito de negociación, únicamente a temas referidos a condiciones de empleo, excluyendo la negociación de conceptos de**

naturaleza económica. Ciertamente, lo indicado afectaba a cualquier pronunciamiento arbitral, lo que incluye al arbitraje laboral, en tanto las condiciones de naturaleza económica formaban parte de las fórmulas de solución a la que se someten las partes, en el curso de la negociación colectiva misma.

19. En este sentido, un laudo arbitral recaído en un procedimiento interpuesto para resolver un pliego de reclamos presentado por trabajadores que se encuentren en el ámbito de aplicación de la Ley N° 30057, no podría pronunciarse sobre compensaciones o beneficios de naturaleza o con impacto económico, bajo sanción de ser nulos de pleno derecho,

20. **Tal como hemos reseñado, esta situación fue evaluada previamente en el expediente No. 00018-2013-PI/TC en la cual se evacuó la constitucionalidad de doce disposiciones de la Ley de Servir, en las que no hubo votos suficientes para declarar su inconstitucionalidad, por lo que su constitucionalidad quedó confirmada.** Sin embargo, mediante **la Sentencia del Pleno Jurisdiccional del Tribunal Constitucional sobre la Ley de Servicio Civil de fecha 26 de abril de 2016, recaídas en los expedientes 0025-2013 PI/TC; 0003-2014-PI/TC; 0008-2014-PI/TC y 0017-2014-PI/TC se han declarado inconstitucionales los asuntos que afectan el derecho de los trabajadores a negociar colectivamente, pero determinando de manera necesaria la observancia del equilibrio presupuestal estableciendo para el efecto, un periodo de "vacatio sententiae" que comenzará contarse desde la primera legislatura ordinaria del periodo 2016-2017, y que no podrá exceder de un año, exhortando al Congreso de la República para que emita la legislación pertinente conforme a lo dispuesto en dicha Sentencia.**

III. LA VACATIO SENTENTIAE EN LA SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL RECAÍDA EN EL EXPEDIENTE N° 00018-2013-PI/TC, QUE RESOLVIÓ LA DEMANDA DE INCONSTITUCIONALIDAD CONTRA LA LEY N° 30057, LEY DEL SERVICIO CIVIL

21. Sin perjuicio de lo expuesto, es preciso nuevamente reiterar que la Ley N° 30057, en los artículos citados en el apartado precedente, **ya había sido objeto de control constitucional por el máximo intérprete de la Constitución, como es el Tribunal Constitucional.** En efecto, el colegiado se pronunció sobre la demanda de inconstitucionalidad interpuesta contra la Ley N° 30057, a través de la sentencia recaída en el expediente N° 00018-2013-PI/TC, publicada en el Diario Oficial El Peruano, el 29 de mayo de 2014.

    En dicha sentencia, el Tribunal Constitucional declaró fundada en parte la demanda de inconstitucionalidad, sólo en la expresión *"(...) o judicial (...)"* del segundo párrafo de la Cuarta Disposición Complementaria Transitoria de la Ley N° 30057. En consecuencia, **en los demás extremos de la demanda, aquélla fue declarada INFUNDADA, conforme al contenido del artículo 5° de la Ley Orgánica del Tribunal Constitucional**[2].

22. A lo indicado, debe añadirse que el artículo 82° del Código Procesal Constitucional dispone en su primer párrafo que:

[2] **Artículo 5.- Quórum**
(...)
De no alcanzarse la mayoría calificada de cinco votos en favor de la inconstitucionalidad de la norma impugnada, el Tribunal dictará sentencia declarando infundada la demanda de inconstitucionalidad".

> ***"Las sentencias del Tribunal Constitucional en los procesos de inconstitucionalidad y las recaídas en los procesos de acción popular que queden firmes, tienen autoridad de cosa juzgada, por lo que vinculan a todos los poderes públicos y producen efectos generales desde el día siguiente de su publicación".***
>
> (El énfasis es añadido).

23. Los "efectos generales" a los que alude el dispositivo legal citado, también denominado efecto *erga omnes* de la cosa juzgada constitucional, **obligan también a los árbitros en los procesos arbitrales laborales. Siendo ello así, el mismo Tribunal Constitucional señaló en esta primera sentencia que los artículos 40°, 42° y 44° de la Ley N° 30057 no eran inconstitucionales, habiendo sido sometidos a control concentrado de constitucionalidad de la máxima autoridad interpretativa de los derechos contemplados en la Constitución.**

24. Estando a ello, **NO RESULTABA POSIBLE QUE UN TRIBUNAL ARBITRAL, APLIQUE NUEVAMENTE CONTROL DIFUSO SOBRE LOS ARTÍCULOS 40°, 42° Y 44° DE LA LEY N° 30057** pues, el artículo VI del Título Preliminar del Código Procesal Constitucional, ordena a los jueces (y en consecuencia, a los árbitros) a no de **dejar de aplicar una norma cuya constitucionalidad haya sido confirmada en un proceso de inconstitucionalidad o en un proceso de acción popular.**

25. De hecho, y conforme hemos expuesto en líneas anteriores, el tercer párrafo del artículo VI Título Preliminar del Código Procesal Constitucional, ordena a los miembros de los tribunales arbitrales a interpretar y aplicar las leyes, normas con rango de ley y reglamentos, **conforme a –entre otros- la interpretación de los mismos que resulte de las resoluciones dictadas por el Tribunal Constitucional**.

26. En este sentido, una vez que el Tribunal confirmó la constitucionalidad de una norma, no cabe volver a cuestionarla, así sea por razones o motivos diferentes, por cuanto ello crea inseguridad jurídica sobre la cosa juzgada. **No obstante lo expuesto, cabe señalar que en el presente caso nos encontramos ante una situación sui generis en la que el propio Tribunal Constitucional vuelve a revisar los alcances de la Ley de SERVIR y su reglamento determinando una nueva situación jurídica distinta a la anterior, pero estableciendo una regla básica para mantener el equilibrio presupuestal de seguridad a través de la figura de la "Vacatio Sententiae".**

27. 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-interpetar la interpretación que ya hizo el Tribunal Constitucional o cuestionarla dejándola sin efecto.**

28. Los pronunciamientos de la Corte Suprema que han sido aludidos y reseñados por el voto en Mayoría, no resultan aplicables al caso, por corresponder a laudos y procedimientos arbitrales, iniciados antes de 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**

29. No obstante lo expuesto es evidente que a la fecha, dicho periodo de suspensión decretado por la sentencia exhortativa del Tribunal Constitucional ha vencido sin que el Congreso de la Republica 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, SOMETIÉNDOLO 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, en tanto no se dicte la legislación correspondiente.**

30. **En efecto, la sentencia exhortativa se encuentra sometida al cumplimiento de una condición suspensiva, (la existencia de una nueva ley y de 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.**

31. **Del mismo modo, el propio Congreso de la República, al dictar la Ley de Presupuesto para el año 2019, manteniendo los mismos criterios de prohibición sobre el otorgamiento de beneficios de carácter económico, 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.**

32. 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 arbitrales en materia laboral continuán sujetos a las limitaciones legales establecidas por la presente norma y disposiciones legales vigentes.**

33. **Es claro entonces que las normas presupuestales establecen en forma taxativa la prohibición. 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 de estricta observancia LA APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE LA LEGALIDAD.**

34. 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.

35. En base a lo expuesto, **MI VOTO considera que no puede dejar de aplicarse el contenido y mandato sobre los citados artículos 40°, 42° y 44° de la Ley N° 30057 aún vigentes, por tanto, las entidades públicas no se encuentran facultadas a negociar cualquier pretensión de carácter económico**.

36. **Asimismo; el Artículo 76 del Reglamento General de la Ley de Servicio Civil establece que en ningún caso el Tribunal Arbitral podrá pronunciarse sobre condiciones económicas.**

37. Del mismo modo, la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR- a través del Oficio No. 2365-2017-SERVIR /PE **ha emitido opinión técnica sobre la vigencia de la *"Vacatio Sententiae"*, en el sentido de que siendo el mandato del Tribunal Constitucional un desarrollo legislativo, o de "configuración legal explícita", dichas limitaciones presupuestales se mantienen "*per se*" ; en consecuencia continua dicha limitación legal del poder pactar condición económica alguna, sin que dicha decisión contravenga el principio de equilibrio presupuestal.**

IV. 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

38. 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.**

39. Lo cierto es que **la determinación de la "Vacatio Sententiae" no está contenida en un solo pronunciamiento del Tribunal Constitucional, o de manera aislada, respecto de una de las normas legales cuestionadas; sino que lo ha hecho de manera reiterada al pronunciarse sobre la inconstitucionalidad de algunos artículos de la Ley de SERVIR y su Reglamento; así como también sobre la inconstitucionalidad de algunos artículos de la Ley de Presupuesto, pero en ambos casos ha determinado y concluido la necesidad de diferir los efectos jurídicos y económicos de las mismas; hecho incontrovertible frente al cual, los**

árbitros no podemos abocarnos a revisar lo resuelto, ni cuestionar dicha decisión e interpretación.

40. Así debe tenerse en cuenta 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"***

41. Bajo esta premisa; **MI VOTO CONCLUYE que la "vacatio sententiae" decretada por el supremo intérprete de la Constitución, no ha perdido vigencia, y no puede ser objeto 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.**

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.

42. 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 las Leyes de Presupuesto del Sector Público y en la Ley de SERVIR, 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, norma que a la fecha no existe, encontrándose por ello vigentes los alcances de la limitación presupuestal y normas existentes.

V. SOBRE LA INELEGIBILIDAD DE LA PROPUESTA DE LA ORGANIZACIÓN SINDICAL POR CONTENER PUNTOS QUE DE ACUERDO A LEY NO SON SUCEPTIBLES DE ARBITRAJE, AL NO TENER LOS REPRESENTANTES DE SUNARP CAPACIDAD VOLITIVA POR EXPRESA PROHIBICION DE LEY.

43. Teniendo en cuenta los alcances de la "Vacatio Sententiae" y las prohibiciones establecidas en la Ley de Presupuesto, los representantes de SUNARP que lo representan no pueden desconocer las normas de orden público. Bajo este contexto, debe tenerse en cuenta que la propuesta de la organización sindical contiene 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 SUNARP, 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, por lo que ante algún incumplimiento referido a normas de presupuesto 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.

44. En virtud de lo expuesto, **la propuesta final de la FETRASINARP resulta inelegible por cuanto trasgrede 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.

45. 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 o en las interpretaciones efectuadas sobre el tema por el Tribunal Constitucional al disponer de manera expresa una " Vacatio Sententiae".

46. 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 SÓLO SON ARBITRABLES LAS MATERIAS PARA LAS QUE EXISTE LIBERTAD DE DISPOSICIÓN Y A SU VEZ, NO EXISTA LIMITACIÓN LEGAL PARA SU SOMETIMIENTO AL FUERO ARBITRAL.**

47. Dentro de este contexto, **NO ES POSIBLE PRONUNCIARSE SOBRE MATERIAS PARA LAS CUALES LA SUNARP NO TIENE LIBERTAD DE DISPOSICION NO SOLO EN VIRTUD DE LO SEÑALADO, SINO POR CUANTO PESE A HABERSE DECLARADO SU INCONSTITUCIONALIDAD SUS ALCANCES FUERON 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 BAJO EL MISMO ASPECTO.**

48. **BAJO ESTE CONTEXTO LEGAL, OBSERVAMOS QUE NO SON ARBITRABLES los siguientes puntos:**

- **Una Bonificación por Escolaridad ascendente S/.1,200.00 (S/.600.00 para el año 2020 y S/.600.00 adicionales para el 2021) y menos aún sobre los S/.4,800.00 que ya vienen percibiendo antes del presente laudo, más aún cuando el numeral 7.2 del artículo 7 de la Ley 30879, Ley de Presupuesto para el año Fiscal 2019, fija un tope máximo de S/.400.00 por año, el que bajo ningún criterio interpretativo puede adicionarse al beneficio que ya vienen percibiendo por laudos anteriores.**

- **Una Bonificación por vacaciones ascendente a S/. 800.00 (S/.400.00 para el primer año y S/ 400.00 adicionales para el segundo año) cuando a la fecha ya vienen percibiendo S/. 2,700.00 antes del presente laudo: El otorgamiento de cualquier monto adicional no encuentra sustento económico, ni jurídico frente los indicadores económicos, ni menos aún frente a lo establecido en la Ley de Presupuesto.**

- **Un incremento en la canasta navideña con el otorgamiento de un incremento de S/ 300.00 para el primer año y S/.300.00 para el segundo año, cuando a la fecha el beneficio que perciben asciende a S/.1,000.00 antes del presente laudo; monto que considero sumamente elevada y por encima de la que perciben muchos altos funcionarios de la administración pública.**

- **Un incremento de S/.14.00 DIARIOS en la movilidad y S/14.00 DIARIOS ADICIONALES en la alimentación; de los cuales S/. 7.00 serían para el primer año y S/.7.00 serían para el segundo año, MONTOS QUE EXCEDEN LA RAZONABILIDAD PARA CUBRIR SU FINALIDAD YA QUE ACTUALMENTE VIENEN PERCIBIEDNO S/.46.00 DIARIOS POR CONCEPTO DE ALIMENTACIÓN Y S/. 39.00 DIARIOS POR MOVILIDAD.**

  En cuanto a estos extremos dejo constancia que comparto el criterio del Presidente de este Tribunal Arbitral de no otorgar incremento alguno respecto de la alimentación; sin embargo. discrepo con el voto en mayoría de incrementar el concepto de movilidad, pues no existe razonablilidad, ni congruencia con la realidad, al venir percibiendo actualmente y antes de

la dación del presente laudo el monto de S/. 39 soles diarios por dicho concepto.

- **Una Bonificación de S/.80,000.00 para la Federación, a razón de S/.40,000.00 en el mes de enero del primer año de vigencia, y S/.40,000.00, en el mes de enero del segundo año de vigencia., Ya que no existe fundamento económico alguno , ni en la Ley de Presupuesto que lo respalde.**

49. **Sin perjuicio de lo expuesto en el parágrafo precedente merece especial comentario la pretensión de un Bono por "Cierre de Pliego" por un monto total de S/.38,000.00 (S/.19,000.00 para el primer año y S/.19,000.00 para el segundo año) LIBRE DE DESCUENTOS AL TRABAJADOR, DEBIENDO LA SUNARP ASUMIR LOS DESCUENTOS DE LEY.**

En primer lugar, nos encontramos frente a un arbitraje impuesto por una de las partes a la otra, por lo que mal puede denominarse a dicha pretensión "bono por cierre de pliego", resultando por tanto su otorgamiento altamente cuestionable.

En segundo lugar dicha pretensión resulta INELEGIBLE por ser en esencia un punto de carácter económico, que importa la obtención de una ventaja de carácter patrimonial para el trabajador que **NO RESPETA LA VACATIO SENTENTIAE DECRETADA POR EL SUPREMO INTERPRETE DE LA CONSTITUCION, NI EL SISTEMA DE APROBACION PARLAMENTARIA AUN POR LEGISLAR, NI LAS NORMAS CONTENIDAS EN LA LEY DE SERVIR Y EN LA LEY DE PRESUPUESTO PARA EL AÑO 2019, SINO QUE A SU VEZ IMPORTA UNA GRAVE DESNATURALIZACIÓN DE SU ESENCIA, YA QUE DICHA PRETENSIÓN SE CARACTERIZA POR SER UN INCENTIVO POR EL CIERRE DE LA NEGOCIACION EN TRATO DIRECTO pero NO POR INTERMEDIO DE UNA DECISION IMPUESTA.**

En tercer lugar, porque dicho beneficio constituye una perversión de la escala remunerativa, al haberse otorgado en sus orígenes como una válvula de escape para no otorgar incrementos al haber básico, los que han degenerado al incrementarse simultáneamente los conceptos de movilidad y alimentación, llegando a desnaturalizarlos, constituyendo en realidad un doble incremento y ventaja patrimonial por esta vía.

Por tal motivo, dejo constancia de **MI VOTO EN DISCORDIA sobre la posición que ha asumido el Voto en Mayoría para otorgarlo**, **haciendo incluso atenuaciones no prevista dentro de la Ley de SERVIR, lo que en la práctica constituye una modificación sustancial de la propuesta final presentada por una de las partes,** hecho grave que no corresponde al criterio previsto por la Ley de Servir, que establece la posibilidad de **COMBINAR LAS PROPUESTAS, PERO SIN ATENUARLAS.**

Asimismo, observamos que el planteamiento de otorgar dicha bonificación por cierre de pliego SIN DESCUENTOS, determinando que los mismos sean asumidos por SUNARP, **HACE TAMBIEN INELEGIBLE LA PROPUESTA;** porque bajo tal supuesto el monto que por ley corresponde descontar al trabajador en aplicación del impuesto a la renta de quinta categoría, debe adicionarse y considerase como renta bruta gravable para determinar la retención correspondiente, **constituyendo en realidad, un mayor ingreso o ventaja patrimonial de libre disposición del trabajador**, con la consiguiente afectación fiscal por el mayor monto que se percibe. Suprimir dicho descuento de la propuesta final constituye también una modificación sustancial de la propuesta que la hace nula.

Al respecto, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de la República al resolver la Casación Laboral N°16514-2016-LIMA publicada el 30 de marzo de 2017 en el diario Oficial El Peruano, se ha pronunciado, **estableciendo como criterio de observancia obligatoria que cuando el pago del impuesto a la renta del trabajador es asumido en forma directa por el empleador, dicho beneficio adicional constituye un mayor ingreso para el trabajador que es de su libre disposición , y por ende constituye una forma de remuneración indirecta con ventaja patrimonial para el trabajador.**

A manera de conclusión dejamos constancia de lo siguiente:

- **El otorgamiento de un bono por cierre de pliego no corresponde ser otorgado dentro de un arbitraje, <u>salvo que ambas partes lo hayan propuesto</u>. 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 como su nombre lo precisa. <u>Por consiguiente, el otorgamiento unilateral por vía arbitral, desnaturaliza la esencia y naturaleza del beneficio "por cierre de pliego", y más aún cuando a la pretensión se le denomina bono por cierre, cuando dicho cierre no ha sido voluntario sino impuesto.</u>**

- **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, <u>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</u>.**

- **Asimismo, la propuesta de otorgar dicho bono en el mes de enero del 2020 y en el mes de enero de 2021, contraviene a sabiendas, el texto expreso del inciso d) del artículo 44 de la Ley 30057, Ley de SERVIR en concordancia con lo dispuesto en los artículos 73 y 74 de su reglamento, en cuanto de la lectura de dichas normas se establece que los acuerdos adoptados surten efecto obligatoriamente a partir del 1 de enero del ejercicio siguiente, y si tuviera efectos presupuestales, como en efecto lo tiene, a partir del subsiguiente año . Es decir, a partir del año 2021 y el año 2022. Asimismo. cabe dejar constancia que dichas normas no han sido materia de observación constitucional, por lo que su cumplimiento es de carácter obligatorio.**

- **El voto en mayoría establece una reducción sobre la pretensión originaria, tratándose de una atenuación extraordinaria no prevista dentro de la Ley de SERVIR <u>constituyendo en esencia una modificación sustancial de la propuesta final</u>, que se aparta de la observancia de un debido proceso, toda vez que por su magnitud, incidencia e impacto económico debe ser declarada INELEGIBLE, más aún si el beneficio**

que se pretende de que se otorgue sin descuentos, en realidad constituye una remuneración indirecta d libre disposición del trabajador

- 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".

50. En virtud de lo expuesto, concluyo que **todas las propuestas de naturaleza económica, resultan inelegibles.**

51. Dejo constancia que mi voto coincide con el voto del presidente de este Tribunal Arbitral SOLO en el extremo de no otorgar incremento alguno por el concepto de alimentación, por lo que expreso mi voto en discordia sobre los demás extremos por las razones y fundamentos expuestos in extenso en los considerandos de la presente resolución.

52. Por último, estimo conveniente reiterar que, por tratarse de una entidad comprendida en los alcances de la Ley N° 30057, el plazo de vigencia del convenio será conforme **a lo dispuesto en la referida Ley y su reglamento, siendo cualquier pacto en contra** nulo de pleno derecho.

Por los fundamentos expuestos, se **RESUELVE**:

PRIMERO: **DECLARAR INELEGIBLE la propuesta final presentada por la FETRASINARP, por los fundamentos legales, económicos, presupuestales y de razonamiento lógico expuestos en la parte considerativa de la presente resolución; no correspondiendo por tanto otorgar condiciones adicionales a las pactadas por las partes en el acta final de trato directo de fecha 05 de abril de 2019.**

SEGUNDO: **ACOGER POR MAYORÍA** conjuntamente con el voto del Presidente del Tribunal Arbitral únicamente el punto relativo **al no otorgamiento de un incremento sobre la asignación por alimentos** que actualmente vienen percibiendo los trabajadores afiliados antes de la dación del presente laudo, por no corresponder su valor real al costo para el cual se destina.

TERCERO: **DEJAR CONSTANCIA** que la duración y vigencia del pliego se rige por lo dispuesto por el inciso d) del artículo 44 de la Ley 30057, y artículos 73 y 74 de su Reglamento contenido en el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, cuyos alcances normativos no han sido declarados inconstitucionales, por lo que cualquier pacto en contra es nulo de pleno derecho.

CUARTO: **ESTABLECER** que el presente laudo da solución definitiva al Pliego de Reclamos presentado por la FETRASINARP.

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

Lima, 26 de septiembre de 2019

José Luis Germán Ramírez Gastón Ballón
Árbitro

VOTO EN DISCORDIA DEL DOCTOR ALFREDO VILLAVICENCIO RÍOS, EN EL ARBITRAJE SEGUIDO ENTRE LA FEDERACIÓN DE TRABAJADORES DEL SISTEMA NACIONAL DE LOS REGISTROS PÚBLICOS – FETRASINARP Y LA SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE REGISTROS PÚBLICOS – SUNARP

En uso de las atribuciones y facultades que corresponden a quien ejerce la función arbitral, emito el presente Voto en Discordia, respecto del incremento de la asignación por alimentos, en razón de las siguientes consideraciones:

Como se ha demostrado en el del Dictamen Económico-Laboral Nº 058-2019-MTPE/2/14.1SUNARP goza de una situación económica y financiera absolutamente superavitaria, como se ha resaltado en el apartado XI del presente laudo. Asimismo, los ratios financieros son todos positivos. Además de ello, el incremento de la asignación por alimentación equivale tan sólo al 10.26% de la propuesta final de FETRASINARP.
Además de ello, se debe tener en cuenta la inflación transcurrida en los dos últimos años y del valor que tiene la alimentación en la vida de las personas,
Finalmente, debe señalarse que la atenuación sólo procede cuando se esté ante propuestas extremas, lo que no sucede en este caso.

En función de tales consideraciones este árbitro

RESUELVE:

Acoger sin atenuación la propuesta final planteada por FETRASINARP, en los siguientes términos:

La SUNARP otorgará un incremento a la Asignación por alimentos, ascendente a S/. 14.00 (catorce soles) de lo que percibe el trabajador diariamente. Esta asignación incluye los días de comisión de servicio, días de vacaciones, días de descanso médico, en monto completo, permanente y en efectivo. El incremento tendrá lugar a razón de S/.7.00 (siete soles) en el primer año de vigencia y S/. 7.00 (siete soles) en el segundo año de vigencia del pliego.

Lima, 26 de setiembre marzo del 2019

Alfredo Villavicencio Ríos
Árbitro