

SINDICATO ÚNICO DE INSPECTORES DE TRABAJO DE LA SUPERINTENDENCIA
NACIONAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL- SUIT SUNAFIL
SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL- SUNAFIL
Negociación Colectiva correspondiente al Pliego de Reclamos 2020 - 2021
Expediente Administrativo N° 186-2019-MTPE-2.14.NC.

Arbitraje seguido entre:

**Sindicato Único de Inspectores de Trabajo de la Superintendencia Nacional de
Fiscalización Laboral- SUIT SUNAFIL**

Y

Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral- SUNAFIL

LAUDO ARBITRAL

**Negociación Colectiva correspondiente al Pliego de Reclamos 2020 - 2021
Expediente Administrativo N° 186-2019-MTPE-2.14.NC**

TRIBUNAL ARBITRAL
Jaime Zavala Costa - Presidente
Javier Dolorier Torres
Alfredo Villavicencio Ríos

Secretario Arbitral
Mario Dávila Sánchez

LAUDO ARBITRAL

En Lima, a los 26 días de noviembre del 2019, el Tribunal Arbitral constituido para dar solución a los puntos correspondientes a la negociación colectiva del Pliego de Reclamos 2020-2021 entre el **Sindicato de Inspectores de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral- SUI-SUNAFIL** (en adelante, **SUI-SUNAFIL**) y la **Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral- SUNAFIL** (en adelante, la **ENTIDAD**), tramitada ante la Autoridad del Ministerio de Trabajo, entidad adscrita a la Presidencia del Consejo de Ministros, materia del Expediente N° 186-2019-MTPE-2.14.NC; se reunió bajo la presidencia Jaime Zavala Costa y la presencia de sus miembros, Javier Dolorier Torres y Alfredo Villavicencio Ríos, 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 Las partes, al no llegar a un acuerdo respecto de la solución del pliego de reclamos correspondiente al período 2020-2021, con fecha 24 de mayo de 2019 el **SUI- SUNAFIL** comunicó a la **ENTIDAD** su voluntad de someter la negociación colectiva a arbitraje potestativo.
- 1.2 Frente a ello, cada parte cumplió la designación de sus árbitros, quienes mediante carta de fecha 06 de junio de 2019, designaron como presidente del Tribunal Arbitral al doctor Jaime Zavala Costa, quien aceptó tal nombramiento.
- 1.3 Así, una vez designados los árbitros y presidente, mediante audiencia de instalación y fijación de las reglas para el proceso arbitral de fecha 20 de junio de 2019, el Tribunal conformado por los doctores Jaime Zavala Costa (presidente), Javier Dolorier Torres y Alfredo Villavicencio Ríos, quedó formalmente instalado, ratificando sus miembros la aceptación del cargo de árbitros, y fijando las reglas procesales del arbitraje.
- 1.4 En dicha audiencia, el Tribunal Arbitral fijó como fecha de presentación de las propuestas finales para el 01 de julio de 2019, oportunidad en la cual cada una de las partes concurrió y se procedió con la entrega e intercambio de dichas propuestas. Asimismo, los documentos presentados fueron remitidos a la Dirección de Políticas y Normativa de la Dirección General de Trabajo a fin de que sean valorizadas y se pueda conocer el impacto económico que tendrían en la **ENTIDAD**.
- 1.5 El día 08 de julio de 2019, el Tribunal suspendió los plazos de tramitación del arbitraje hasta que le sea notificado el Dictamen Económico Laboral y la valorización de las propuestas finales.
- 1.6 Con fecha 17 de julio de 2019, fue remitida al Tribunal el dictamen económico incluyendo la valorización de las propuestas finales de las partes, ante dicho documento, el **SUI- SUNAFIL** presentó observaciones, motivo por el cual, la Dirección de Políticas y Normativa emitió un segundo y último dictamen económico laboral, el cual fue notificado al Tribunal con fecha 21 de agosto de 2019,
- 1.7 Luego de la notificación del dictamen económico laboral y de la valorización de las propuestas finales emitidas por la Dirección de Políticas y Normativa, el Tribunal fijó como fecha para la audiencia de sustentación de propuestas finales, el día 27 de septiembre de 2019, oportunidad en la que tanto la **ENTIDAD** como el **SUI- SUNAFIL** sustentaron sus argumentos jurídicos y económicos. Los plazos de tramitación del arbitraje se mantenían suspendidos.

- 1.8 Siendo así, con fecha 07 de noviembre de 2019, el Tribunal envió un correo electrónico reactivando los plazos de tramitación del arbitraje, señalando que el día 22 de noviembre culminaría la etapa probatoria y citando a las partes para el día 29 de noviembre de 2019 a horas 11:00 am, a fin de que les sea notificado el laudo arbitral.

II. PROPUESTAS FINALES DE LAS PARTES

II.1. Propuesta final del SUIT-SUNAFIL

El SUIT-SUNAFIL presentó su propuesta final en los términos que se detallan a continuación:¹

1. **Bono por función inspectiva**

La SUNAFIL conviene en incrementar el bono por función inspectiva obtenido por laudo arbitral con carácter de permanente a doce (12) remuneraciones mínimas vitales a todos los Supervisores Inspectores, Inspectores del Trabajo e Inspectores Auxiliares afiliados al SUIT SUNAFIL.

2. **ASIGNACIÓN POR MOVILIDAD**

La SUNAFIL conviene en incrementar la asignación por movilidad obtenido por laudo arbitral con carácter de permanente a 2.2% de la Remuneración Mínima Vital a todos los Supervisores Inspectores, Inspectores del Trabajo e Inspectores Auxiliares afiliados al SUIT SUNAFIL.

3. **ASIGNACIÓN DE ALIMENTACIÓN**

La SUNAFIL conviene en incrementar la asignación por alimentación obtenido por laudo arbitral con carácter de permanente a 2.1% de la Remuneración Mínima Vital a todos los Supervisores Inspectores, Inspectores del Trabajo e Inspectores Auxiliares afiliados al SUIT SUNAFIL.

4. **BONO POR CIERRE DE PLIEGO**

La SUNAFIL conviene en otorgar, por única vez durante la vigencia de esta convención colectiva, y en dos armadas, un bono por cierre de pliego por la suma de S/. 12,000.00 soles a cada uno de los Supervisores Inspectores, Inspectores de Trabajo e Inspectores Auxiliares que se encuentren afiliados al momento de la emisión del presente laudo arbitral, que serán abonados en enero de 2020 y enero de 2021 en cuotas de S/. 6,000 soles.

5. **LICENCIA SINDICAL**

La SUNAFIL conviene en conceder Licencias Sindicales con goce de haberes en doscientos cuarenta (240) días calendario al año en total, para todos los dirigentes y cuarenta y cinco (45) días calendarios para sus demás afiliados. Para este efecto el Sindicato deberá cursar la respectiva comunicación a la entidad con una anticipación no menor de veinticuatro (24) horas. No será computable dentro de los días mencionados la asistencia de los dirigentes sindicales y afiliados miembros de la comisión negociadora durante todo el trámite de la negociación colectiva o ante citaciones judiciales, policiales y administrativos por acciones originados por el empleador producto de la negociación colectiva o defensa del derecho de sus afiliados, en virtud del artículo 17 del D.S. N° 011-92-TR. El tiempo que dentro de la jornada ordinaria otorguen las licencias sindicales otorgadas a los dirigentes, se entenderá

 ¹ Según escrito presentado por SUIT-SUNAFIL de fecha 01 de julio del 2019.

laborada para todos los efectos legales y contractuales, de forma tal que el trabajador no sufra ningún perjuicio económico por desempeñar cargos de representación sindical.

6. Los beneficios obtenidos mediante la presente convención colectiva, inician su vigencia a partir del 1 de enero de 2020 a favor de los afiliados al Sindicato Único de Inspectores de Trabajo de la SUNAFIL, vigentes al momento de la emisión del presente laudo arbitral, así como a los que se incorporen con posterioridad, los cuales tendrán el carácter de permanente.

II.2. Propuesta final de la ENTIDAD

1. La ENTIDAD, en su escrito presentado el pasado 01 de julio de 2019, no planteó una propuesta final, la misma que fue adjuntada y que transcribimos a continuación²:

CLAUSULA PRIMERA: LICENCIA POR CAPACITACIÓN

SUNAFIL otorgará licencia con goce de remuneraciones al personal afiliado al SUIT SUNAFIL, para que asista a cursos, pasantías, programas de especialización, seminarios nacionales e internacionales u otros afines, auspiciados por entidades nacionales o internacionales, siempre que la materia de capacitación se encuentre directamente vinculada a las funciones que desempeña el servidor de la entidad.

Para el otorgamiento de este beneficio el servidor deberá obtener la conformidad del jefe inmediato, o quien haga sus veces, quien, a su vez, comunicará a la Oficina de Recursos Humanos la autorización emitida, sustentando debidamente la no afectación del normal desarrollo de las funciones del área u oficina en la que presta sus servicios en servidor solicitante, en el marco de la normativa vigente.

CLAUSULA SEGUNDA: LICENCIA POR PREPARACIÓN DE TESIS

SUNAFIL otorgará al personal inspectivo afiliado al SUIT-SUNAFIL, licencia con goce de remuneraciones por cinco (05) días hábiles consecutivos, con cargo a recuperación por concepto de "preparación de tesis", cuyo periodo que deberá ser gozado, indefectiblemente, en la oportunidad previa a la fecha programada y/o establecida para la sustentación de la tesis.

La citada licencia podrá ser gozada a partir de la fecha en que el servidor tomó conocimiento de la programación de la tesis hasta antes de la sustentación de la misma. Los días efectivamente gozados bajo esta modalidad de licencia, serán recuperados hasta el último día hábil del mes siguiente a la sustentación.

CLAUSULA TERCERA: Licencia por fallecimiento

SUNAFIL otorgará al personal inspectivo afiliado al SUIT-SUNAFIL licencia con goce de remuneraciones siete (07) días calendario, por acaecer el fallecimiento del padre, madre, cónyuge o conviviente, hijos, abuelos o hermanos. La licencia se iniciará a partir del día siguiente de producido el deceso o, en el mismo día, siempre y cuando se hubiese producido antes del inicio de la hora de ingreso al centro de labores.

Si el deceso se hubiese producido en lugar geográfico distinto a la sede donde labora el servidor o en el extranjero, se otorgará tres (03) días calendario adicionales de licencia. Para estos efectos, Lima y Callao son considerados un mismo ámbito geográfico.



² Según escrito presentado por la ENTIDAD de fecha 01 de julio del 2019.

CLAUSULA CUARTA: REALIZACIÓN DE CONCURSO DE PROMOCIÓN INTERNA

SUNAFIL evaluará la realización de concursos de promoción interna de personal inspectivo en el periodo correspondiente al Pliego de Reclamos, los que se ejecutarán siempre y cuando existan plazas vacantes y presupuestadas de "Inspector de Trabajo" y "Supervisor Inspector" en el ámbito nacional.

CLAUSULA QUINTA: IMPLEMENTACIÓN DE UNA CUNA-GUARDERÍA

SUNAFIL gestionará las acciones administrativas necesarias a fin de celebrar un Convenio de Colaboración Específico con el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), para que los afiliados al SUIT-SUNAFIL, que tengan hijos menores hasta los cinco (05) años de edad, puedan acceder a los servicios que brinda la institución educativa inicial URPI WASSI.

CLAUSULA DÉCIMA: ANIVERSARIO INSTITUCIONAL

SUNAFIL organizará un evento de integración para el personal afiliado al SUIT-SUNAFIL, el cual se realizará, preferentemente, en la primera semana del mes de abril de 2020 y 2021, respectivamente.

Para dicho fin se establecerá un cronograma de actividades que incluirá: el saludo institucional al personal de la SUNAFIL, la realización de un taller de capacitación, un operativo sobre determinada materia socio laboral, entre otras actividades.

Dicha actividad se replicará en cada Intendencia Regional (IRE) de la SUNAFIL, siguiendo los parámetros que se acuerden desde la sede central.

CLAUSULA DÉCIMA PRIMERA: FACILIDADES SINDICALES

SUNAFIL brindará al SUIT-SUNAFIL las siguientes facilidades sindicales:

- a) El ingreso a las áreas donde el SUIT-SUNAFIL tenga afiliados, previa autorización del Jefe Inmediato y siempre que su permanencia sea tiempo razonable.
- b) SUNAFIL realizará las gestiones necesarias para el uso del Auditorio o comedor del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) para reuniones de índole sindical, sin comprometer el horario de labores de la SUNAFIL.

CLAUSULA DÉCIMA SEGUNDA: CONDICIONES MÍNIMAS DEL PERSONAL INSPECTIVO DESTACADO EN LOS GOBIERNOS REGIONALES

SUNAFIL entregará al personal inspectivo que se encuentre prestando servicios en calidad de destacado en los Gobiernos Regionales un equipo celular, así como un equipo informático (laptop), en las mismas condiciones que vienen gozando sus pares de las intendencias regionales de la entidad.

CLAUSULA DÉCIMA TERCERA: BIENESTAR SOCIAL

SUNAFIL realizará entre los meses de enero a marzo de los años 2020 y 2021, un Programa de Vacaciones Útiles en favor de los hijos e hijas, entre los 6 y 12 años de edad, del personal inspectivo afiliado al SUIT-SUNAFIL.

CLAUSULA DECIMA CUARTA: ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente convenio colectivo (Periodo 2020- 2021) será aplicado a todos los servidores que se encuentren afiliados al SUIT SUNAFIL hasta la fecha de presentación del Pliego de Reclamos que dio origen al Arbitraje Potestativo; con excepción de los servidores que ocupen cargos directivos.

Para estos efectos, el SUIT SUNAFIL facilitará la relación de servidores afiliados a la fecha antes señalada, información que será revisada y contrastada con la Planilla Única de Pago (Descuento sindical) por la Oficina de Recursos Humanos.

III. OBSERVACIONES DE LAS PARTES SOBRE LAS PROPUESTAS FINALES PRESENTADAS

En el plazo concedido, tanto el **SUIT-SUNAFIL** como la **ENTIDAD** presentaron sus observaciones respecto de la propuesta final de su contraparte, a continuación, precisaremos los principales argumentos expuestos por cada una de las partes:

III.1. Observaciones del SUIT-SUNAFIL a la propuesta final de la ENTIDAD

1. Mediante su escrito de fecha 08 de julio del 2019, el **SUIT-SUNAFIL** presentó su escrito absolviendo la propuesta final de la **ENTIDAD**, en dicho escrito, el **SUIT-SUNAFIL** se pronunció respecto del porqué no sería procedente cada uno de los puntos propuestos por la **ENTIDAD**.
2. Posteriormente, en su escrito ampliatorio de fecha 15 de julio de 2019, el **SUIT-SUNAFIL**, presentó 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.
3. Asimismo, en dicho escrito, el **SUIT-SUNAFIL** 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.

III.2. Observaciones de la ENTIDAD a la propuesta final del SUIT-SUNAFIL

1. Dentro del escrito de fecha 08 de julio de 2019, la **ENTIDAD** señala que la propuesta final del **SUIT-SUNAFIL**, no puede ser amparada porque tanto las Leyes del Presupuesto del Sector Público para el año fiscal 2017, 2018 y 2019, la imposibilitan de brindar incrementos de naturaleza económica.
2. Así, el contenido económico de la propuesta del **SUIT-SUNAFIL** no puede ser atendida porque ya que la "*vacatio sententiae*" decretada por el Tribunal Constitucional se mantiene vigente y por ende, a la fecha existe la prohibición de negociar temas económicos en las entidades del estado.
3. Finalmente, la **ENTIDAD** también señala que la prohibición de negociar temas de naturaleza económica también se encuentra regulada en el artículo 42° de la LSC, hecho que hace inelegible la propuesta del **SUIT-SUNAFIL**.

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.
2. 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”

3. 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***"³ (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 el sistema judicial**, conforme lo indica en la sentencia recaída en el expediente N° 6167-2005-HC/TC⁴. 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/TC⁵.
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.

³ Esta disposición tiene como antecedente el artículo 233 (inciso 1) de la Constitución de 1979.

⁴ 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 esta manera] el arbitraje **no puede entenderse como un mecanismo que desplaza al Poder Judicial, ni tampoco como su sustitutorio, sino como una alternativa que complementa el sistema judicial** puesta a disposición de la sociedad para la solución pacífica de las controversias*" (El énfasis es añadido).

⁵ 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 exista 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 jurisdicción 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”⁶.

(El énfasis es añadido).

V.2. 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

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. **Fomenta la negociación colectiva y promueve formas de solución pacífica de los conflictos laborales.**”* (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:




⁶ Expediente 00142-2011-PA/TC, Fundamento 26 en concordancia con el Acápite 2 de la Parte Resolutiva de la referida Sentencia.

*"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 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 expreso⁷.

⁷ 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*

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 sindicatos interesados no basta para satisfacer las prescripciones del convenio al respecto.**”*

(El énfasis es añadido).

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).

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.

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 toda norma jurídica, incluyendo los convenios colectivos, según los principios y preceptos constitucionales, así como los precedentes vinculantes del Tribunal Constitucional** y de la Corte Suprema de Justicia de la República.”*

(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.

4. 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.
5. Con mayor precisión todavía, el Tribunal Constitucional en la sentencia del 26 de marzo de 2006 recaída en el Expediente N° 0261-2004-AA/TC, ha interpretado los alcances del derecho a la negociación colectiva, señalando al respecto lo siguiente: "*En ese sentido, el artículo 4° del Convenio N° 98 constituye un principio hermenéutico fundamental al cual debe acudir para informarse respecto del contenido esencial de la negociación colectiva, tomando siempre en consideración que uno de sus fines principales es mejorar las condiciones de vida y de trabajo de sus destinatarios*".
6. 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).

7. Estamos pues, ante un derecho constitucional que debe fomentarse, por lo que **las restricciones a que se someta no pueden desnaturalizarlo ni afectar su contenido esencial: remuneraciones, condiciones de trabajo, empleo y regulación de las relaciones entre los sujetos colectivos firmantes.**
8. **Lo indicado no quiere decir que estemos ante un derecho absoluto pues, ciertamente, el derecho a la negociación colectiva admite ciertas limitaciones dentro de los parámetros de lo razonable.** En esta línea, el Tribunal Constitucional ha señalado en la sentencia recaída en el expediente N° 0011-2004-AI/TC, que "(...) *conforme al criterio uniforme de este Colegiado, ningún derecho fundamental tiene la condición de absoluto, pues 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 (...))*".

9. Por tanto, debe quedar claro que: (i) sin ser absoluto, el derecho de negociación colectiva no puede ser afectado en su contenido esencial, cuyos alcances se han precisado anteriormente; y (ii) que las limitaciones no esenciales deben estar sometidas a una finalidad constitucionalmente legítima y proporcional. Es decir, **las limitaciones y restricciones no pueden presentarse de modo tal, que terminen por vaciar de contenido el derecho constitucional y lo tornen en una mera declaración lírica o en una norma vacua que impida totalmente alcanzar la finalidad para la cual fue creada.**
10. Al respecto, debemos resaltar que, conforme lo hemos señalado precedentemente, los límites a la negociación colectiva sólo pueden estar referidos a límites que deriven del propio texto constitucional, y siempre que su finalidad sea la protección de otro derecho constitucionalmente protegido.
11. 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.**
12. 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).

13. De este modo, en base a tales premisas y a las decisiones adoptadas por el Comité de Libertad Sindical de la OIT, en la sentencia antes 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).

14. 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 PÚBLICO

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 08 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 expedientes 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. **Apelación Laboral N° 14428-2016-AREQUIPA.** – Recursos de apelación interpuestos por la **Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria – SUNAT**, el **Sindicato Macroregional de Trabajadores de la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria – SINMATRA** y el **árbitro Hugo Salas Ortiz**. 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° 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 LEGAL⁸ 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 recaída 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 prestan servicios en las entidades del

⁸ 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.

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.
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 pudo 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, **en nuestra legislación actual no existen restricciones** 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. SOBRE EL FALLO DE EQUIDAD, EL PRINCIPIO DE RAZONABILIDAD, EL PRINCIPIO DE EQUILIBRIO PRESUPUESTAL Y EL ABUSO DE DERECHO

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, en el escrito presentado por la **ENTIDAD** el 08 de julio de 2019, no se ha presentado una propuesta con contenido económico, la cual este Tribunal la considera, 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”⁹.

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 encontramos frente a una única propuesta elegible que es la del SUIT-SUNAFIL, 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.
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.”¹⁰

(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:
(...)**

⁹ CAIVANO, Roque. Planteos de inconstitucionalidad en el arbitraje, en: Revista Peruana de Arbitraje N° 2, Lima, 2006, pag. 141.

¹⁰ PLA RODRIGUEZ, Américo. Los principios del Derecho del Trabajo. De Palma – Buenos Aires. Segunda Edición. 1978. P. 284 – 285.

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:

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, los cuales fueron notificados tanto el 17 de julio como el 21 de agosto de 2019, respectivamente.

- **De los Dictámenes Económico-Laboral N° 109-2019-MTPE/2/14.1 y 17-2019-MTPE/2/14.1**

En relación con el contenido del Dictamen Económico-Laboral N° 109-2019-MTPE/2/14.1, el Tribunal estima importante tener en consideración lo siguiente:

- En relación con la presente negociación colectiva, al 01 de mayo de 2019, se encontrarían comprendidos en el proyecto de convenio colectivo 279 empleados sujetos al régimen laboral de la actividad privada (Decreto Legislativo N° 728); y no se encontraría sujetos, 303 empleados sujeto al régimen laboral de la actividad privada (Derecho Legislativo N° 728) y 586 empleados sujetos al régimen de contratación administrativa de servicios (Decreto Legislativo N° 1057). A continuación, se detalla dicha distribución en el siguiente cuadro:

Tabla 31
Cantidad de Trabajadores

Grupos de trabajadores	SUIT SUNAFIL	SI SUNAFIL	No afiliados	Total
Régimen D.Leg. N° 728				
Supervisores	12	18	1	31
Inspectores	140	142	2	284
Inspectores Auxiliares	127	122	17	266
Empleados de Confianza	-	-	22	22
Ejector Coactivo	-	-	1	1
Régimen D.Leg. N° 1057				
Directivos	-	-	39	39
Empleados "A" CAS	-	-	328	328
Empleados "B" CAS	-	-	219	219
Totales	279	282	629	1,190

- Empleados "A" CAS: Son todos aquellos trabajadores que su ingreso ordinario es menor al promedio del grupo.
- Empleados "B" CAS: Son todos aquellos trabajadores que su ingreso ordinario es mayor al promedio del grupo.

- Durante el año 2018, el total de ingresos ascendió a S/. 122'787,837 observándose un incremento de 41.94% con respecto al año 2017 (S/. 86'508,695), que se atribuye al incremento de los ingresos por traspasos y remesas recibidas, el cual se incrementó en 41.33% con respecto al año 2017.
- Asimismo, en el año 2018, SUNAFIL obtuvo un superávit del ejercicio ascendente a S/. 72'051,640 incrementándose 261.65% con respecto al superávit del ejercicio del año 2017 (S/. 19'922,778), lo cual fue originado por la cuenta otros ingresos netos que se incrementó 97.31% respecto al año 2017.
- En cuanto a los resultados preliminares al 31 de marzo de 2019, muestran un superávit del periodo ascendente a S/. 31'783,497, originado por la cuenta ingresos netos.

Tabla 23
 Estado de gestión 2017, 2018 y preliminar al 31.03.2019

	Preliminar al 31-03-19	2018	2017	Variación 2018-2017
TOTAL INGRESOS	24'588,927	122'787,837	86'508,695	41.94%
GASTOS DE OPERACIÓN	(30'350,505)	(134'115,444)	(108'921,909)	23.13%
SUPERÁVIT (DÉFICIT) DE OPERACIÓN	(5'763,578)	(11'327,607)	(22'413,214)	-49.46%
INGRESOS FINANCIEROS	43,214	114,413	135,426	-15.52%
OTROS INGRESOS (EGRESOS) NETOS	37'503,881	83'284,834	42'200,566	97.31%
SUPERÁVIT (DÉFICIT) DEL EJERCICIO	31'783,497	72'051,640	19'922,778	261.65%

Elaboración: MTPE/DGT/DPNT

- Los gastos de operación del año 2018 ascendieron a S/. 134'115,444, lo que significó un incremento de 23.13% con respecto del año 2017 (S/. 108'921,909), de los cuales el 50.84% (S/. 68'187,512) correspondió a gastos de personal (S/. 54'240,164 en el año 2017), 39.41% (S/. 52'858,438) gastos en bienes y servicios (S/. 39'222,917 en el año 2017), 9.65% (S/. 12'940,179) estimaciones y provisiones del ejercicio (S/. 15'458,828 en el año 2017), 0.05% (S/. 65,069) traspasos y remesas otorgadas, y 0.05% (64, 246) donaciones y transferencias otorgadas.

Tabla 25
 Gastos de Operación 2018 y 2017

DESCRIPCIÓN	2018	%	2017	%	Variación 2018-2017
Gastos en Bienes y Servicios	52'858,438	39.41%	39'222,917	36.01%	34.76%
Gastos de Personal	68'187,512	50.84%	54'240,164	49.80%	25.71%
Traspasos y Remesas Otorgadas	65,069	0.05%	-	-	-
Donaciones y Transferencias Otorgadas	64,246	0.05%	-	-	-
Estimaciones y Provisiones del Ejercicio	12'940,179	9.65%	15'458,828	14.19%	-16.29%
Total General	134'115,444	100.00%	108'921,909	100.00%	23.13%

Elaboración: MTPE/DGT/DPNT

SINDICATO ÚNICO DE INSPECTORES DE TRABAJO DE LA SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL- SUIT SUNAFIL
 SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL- SUNAFIL
 Negociación Colectiva correspondiente al Pliego de Reclamos 2020 - 2021
 Expediente Administrativo N° 186-2019-MTPE-2.14.NC.

- 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 incremento positivo de 77.23% con respecto año 2017.

Anexo 2
BALANCE GENERAL
 (Expresado en Valores Históricos)
 (En Soles)

DESCRIPCIONES	Preliminar al 31-03-19	%	2018	%	2017	%	2016	%	Variación 2018-2017
ACTIVO CORRIENTE									
Electivo y Equivalente De Electivo	22'070,051	16.08%	16'134,281	14.46%	6'573,328	12.11%	5'747,831	18.49%	111.52%
Cuentas por Cobrar (Neto)	-	0.00%	-	0.00%	-	0.00%	-	0.0000%	0.00%
Otros Cuentos por Cobrar (Neto)	109'066,819	74.45%	65'184,063	67.91%	33243,983	46.97%	18232,154	58.85%	198.24%
Existencias (Neto)	481,435	0.34%	487,847	0.37%	627,161	0.89%	841,967	2.71%	-25.40%
Servicios y Otros Pagados por Anticipo	148,200	0.10%	65,029	0.05%	43,078	0.06%	64,456	0.19%	50.96%
Fondos Sujetos a Restricción	183,416	0.126%	60,647	0.07%	-	0.00%	-	0.00%	0.00%
Recursos Ordinarios - Tesoro Publico	32,285	0.02%	5'348,278	4.28%	4'226,906	5.97%	834,804	2.69%	26.63%
TOTAL ACTIVO CORRIENTE	132'044,186	90.10%	109'290,143	87.13%	46'714,546	66.00%	29'711,191	82.71%	133.86%
ACTIVO NO CORRIENTE									
Otros Cuentas por Cobrar a Largo Plazo	2'045,005	1.40%	2'973,986	2.37%	17'401,827	24.59%	59,000	0.00%	-82.91%
Propiedad, Planta y Equipo (Neto)	8'789,784	6.68%	10'340,463	8.24%	6'366,423	8.99%	5'019,462	15.15%	62.42%
Estudios de Pre-inversión	504,000	0.34%	504,000	0.40%	265,000	0.37%	265,000	0.81%	90.19%
Activos Intangibles (Neto)	2'174,733	1.48%	2'331,821	1.86%	30,912	0.04%	90,929	0.28%	7443.42%
TOTAL ACTIVO NO CORRIENTE	14'519,522	8.99%	16'180,280	12.67%	24'064,182	34.00%	6'375,391	17.25%	-32.89%
TOTAL ACTIVO	146'563,708	100.00%	125'470,423	100.00%	70'778,728	100.00%	31'086,582	100.00%	77.23%
PASIVO CORRIENTE									
Cuentas por Pagar a Proveedores	152,241	0.10%	8'404,760	6.70%	7'700,004	10.88%	401,083	1.29%	9.15%
Impuestos, Contribuciones y Otros	6101	0.003%	43,198	0.03%	3,505	0.005%	602,940	1.94%	1132.47%
Remuneraciones y Beneficios Sociales	9'876,848	6.74%	5'609,023	4.53%	4'488,140	6.34%	596,645	1.92%	29.43%
Provisión por Pagar de Laudos Arbitrales	-	0.00%	-	0.00%	-	0.00%	211,680	0.68%	0.00%
Remuneraciones y Beneficios por Pagar	-	0.000%	-	0.00%	35,242	0.05%	-	0.00%	0.00%
Otros Cuentas del Pasivo Corriente	791,038	0.54%	875,990	0.70%	727,326	1.03%	477,343	1.54%	20.52%
TOTAL PASIVO CORRIENTE	10'625,220	7.29%	16'133,571	12.86%	12'954,217	18.30%	2'289,692	7.37%	18.82%
PASIVO NO CORRIENTE									
Beneficios Sociales	9'225,941	6.30%	9'225,941	7.35%	9'024,576	12.75%	9'033,108	29.06%	2.23%
Provisiones	7'510,127	5.13%	7'474,834	5.96%	2,131	0.003%	-	0.00%	350657.11%
TOTAL PASIVO NO CORRIENTE	16'736,068	11.42%	16'700,575	13.31%	11'156,707	15.75%	9'033,108	29.06%	85.01%
TOTAL PASIVO	27'361,288	18.61%	31'834,146	25.38%	24'110,924	34.05%	11'322,700	36.42%	44.83%
PATRIMONIO NETO									
Hacienda Nacional	55'452,524	37.84%	55'452,524	44.21%	35'313,061	49.89%	5'183,893	16.68%	57.03%
Resultados Acumulados	63'513,870	43.35%	38'153,703	30.42%	13'464,723	19.05%	14'579,891	46.90%	182.94%
TOTAL PATRIMONIO NETO	118'966,394	81.19%	83'636,277	66.62%	46'667,784	66.04%	19'763,784	63.58%	91.82%
TOTAL PASIVO Y PATRIMONIO NETO	146'563,708	100.00%	125'470,423	100.00%	70'778,728	100.00%	31'086,582	100.00%	77.23%

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 Financieros aplicados, en los años 2017, 2018 y preliminar al 31 de marzo de 2019, la SUNAFIL presento índices de liquidez general de 3.61, 7.22 y 12.20, respectivamente.
- Los gastos de operación, en el año 2017, fueron de 125.91%, 109.23% en el año 2018 y 123.44% preliminar al 31 de marzo 2019.
- En el año 2017, los gastos de personal representaron el 62.7% del total de ingresos; en el año 2018, representaron el 55.53% del total ingresos, y en el periodo preliminar al 31 de marzo de 2019 representaron el 102.89% del total ingresos.
- En el año 2017, los gastos en bienes y servicios representaron el 45.34% del total de ingresos, en el año 2018 representaron el 43.05% del total de ingresos y en el

M
Hc.

periodo preliminar al 31 de marzo de 2019 representaron el 7.58% de total de ingresos.

- **De la valorización de las propuestas finales contenidas en el Dictamen Económico N° 109-2019-MTPE/2/14.1**

Sobre la propuesta de la ENTIDAD:

- La propuesta final de SUNAFIL se compone de i) licencias (por capacitación, por preparación de tesis y por fallecimiento de familiares); ii) compromisos de acción (evaluar la realización de concursos de promoción; gestionar convenio con el MTPE para el acceso a la institución educativa Urpi Wasi, organizar eventos por aniversario institucional); iii) facilidades sindicales (ingreso a determinadas áreas donde existan afiliados, acceso al auditorio o comedor del MTPE); iv) medidas de bienestar (vacaciones útiles) y v) otorgamiento de condiciones de trabajo (celulares y laptop a personal destacado en los gobiernos regionales).
- Sobre particular, consideremos que, en esta instancia, no resulta posible valorizar los puntos antes indicados. Por un lado, existen propuestas que consideramos no valorizables como, por ejemplo, las facilidades sindicales de ingreso a determinadas áreas, o al auditorio o comedor del MTPE; o las gestiones para suscribir un convenio, realizar concurso de promoción o actividades por aniversario.
- De otro lado, no se cuenta en esta oportunidad con indicadores ciertos que permitan estimar el valor de otras propuestas (como las vacaciones útiles y las condiciones de trabajo); indicadores como el universo de niños que accedería a las vacaciones útiles, el universo de inspectores destacados y las especificaciones técnicas de los celulares y laptop que recibirían, entre los aspectos, resultarían necesarios para alcanzar una valorización próxima a la realidad.
- Por otra parte, sobre las licencias con goce de remuneraciones propuesta, consideremos que, si bien dichos conceptos implican una reducción en las horas efectivamente trabajadas de los afiliados al SUIT SUNAFIL, ello no significa un pago adicional de la entidad por tales horas, que sea distinto del pago ya presupuestado por la realización de labores en condiciones normales. Por ese motivo, la valorización de este punto (licencias) se encuentran ya contenida en el cálculo del costo laboral vigente que se presenta en este dictamen.
- Finalmente, es ajeno a esta Dirección de Políticas y Normativa de Trabajo que la propuesta final de SUNAFIL viene informada por las disposiciones sobre derecho colectivos contenidas en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, y en su Reglamento General, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM; así con, en la disposición de la ley N° 30879, Ley de Presupuesto del Sector Público para el año fiscal 2019.

Sobre la propuesta del SUIT-SUNAFIL

- En el informe que desarrolla la valorización de la propuesta final del SUIT SUNAFIL, 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 del **SUIT-SUNAFIL**, del costo total del proyecto de convenio colectivo para el primer año, se desprende que dicha propuesta está constituida por cuatro puntos del pliego de peticiones, de los cuales el cierre de pliego es el más representativo con el 46.08%. A continuación, se muestra el detalle:

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

CONCEPTOS	Supervisores	Inspectores	Inspectores Auxiliares	Costo total	%	Acumulado %
4 "Bonificación por Cierre de Pliego"	72,000	840,000	762,000	1'674,000	46.08%	46.08%
1 "Bono por Función Inspectiva"	39,437	460,101	417,377	916,915	25.24%	71.32%
3 "Asignación por Refrigerio"	30,259	353,017	320,237	703,513	19.37%	90.69%
2 "Asignación de Movilidad"	14,545	169,697	153,939	338,181	9.31%	100.00%
TOTAL	156,241	1'822,815	1'653,553	3'632,609	100.00%	

- En relación al valor de la propuesta para el segundo año, el Segundo y Último Dictamen Económico Laboral N° 17-2019-MTPE/2/14.1 , precisa que tanto para el año 2020 como para el 2021, el costo es similar y en cada caso asciende a la suma de S/ 3'632,609.00, tal como lo muestra el cuadro anterior.
- Respecto del segundo año, la Dirección de Políticas y Normativa, señala que si consideramos la implementación del proyecto de convenio colectivo presentado por la **SUIT-SUNAFIL**, el costo estimado anual de las remuneraciones, beneficios y condiciones de trabajo vigentes se incrementaría en 10%, tanto para el primer año como para el segundo año, con respecto al costo sin proyecto de convenio colectivo de los trabajadores sujetos a la convención colectiva, según se muestra en el cuadro siguiente:

H.c.

Análisis comparativo del costo anual estimado de las remuneraciones, beneficios y condiciones de trabajo de los trabajadores de la SUNAFIL

CONCEPTOS	COSTOS VIGENTES (A)	PRIMER AÑO		SEGUNDO AÑO	
		COSTOS CON PROPUESTA DEL SINDICATO (B)	VARIACIÓN % (B)/(A)	COSTOS CON PROPUESTA DEL SINDICATO (C)	VARIACIÓN % (C)/(A)
A. SUJETOS AL PRESENTE PROYECTO DE CONVENIO COLECTIVO					
SUIT SUNAFIL					
- Supervisores	1879,567	1879,567		1879,567	
- Inspectores	19615,226	19615,226		19615,226	
- Inspectores Auxiliares	15867,558	15867,558		15867,558	
- Costo Anual del Proyecto de Convenio Colectivo 2020-2021		3632,609		3632,609	
SUBTOTAL I	S/ 37162,351	40794,960	10%	40794,960	10%
- Costo Anual del Laudo Arbitral 2010-2012 (por ejecución)		2050,206		2050,206	
SUBTOTAL II	S/ 37162,351	42845,166	15%	42845,166	15%
B. NO SUJETOS AL PRESENTE PROYECTO DE CONVENIO COLECTIVO					
S/ SUNAFIL					
- Supervisores	2802,963	2802,963		2802,963	
- Inspectores	19813,483	19813,483		19813,483	
- Inspectores Auxiliares	14988,930	14988,930		14988,930	
- Costo Anual del Proyecto de Convenio Colectivo 2020-2021		25793,149		20153,149	
- Costo Anual del Laudo Arbitral 2010-2012 (por ejecución)		2067,453		2067,453	
NO AFILIADOS					
- Empleados de Confianza	4519,828	4519,828		4519,828	
- Supervisores	155,547	155,547		155,547	
- Inspectores	279,615	279,615		279,615	
- Inspectores Auxiliares	2099,945	2099,945		2099,945	
- Ejecutor Coactivo	125,128	125,128		125,128	
- Directivos CAS	4155,840	4155,840		4155,840	
- Empleados "A" CAS	11972,328	11972,328		11972,328	
- Empleados "B" CAS	17546,368	17546,368		17546,368	
SUBTOTAL	S/ 78459,979	108120,577		100680,577	
C. COSTO TOTAL ANIVEL DE LA ENTIDAD (A+B)	S/ 115622,323	149165,743	29%	143525,743	24%

XII. DE LA PROPUESTA ADOPTADA POR EL TRIBUNAL ARBITRAL.

- 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.
- 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 proponiendo condiciones de trabajo, 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 **UNANIMIDAD** se elige la propuesta presentada por el **SUIT-SUNAFIL**, 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° 109-2019-MTPE/2/14.1 de fecha 16 de julio 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 el segundo Dictamen Económico emitido con el N° 17-2019-MTPE/2/14.1 de fecha 13 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 27 de septiembre de 2019, así como el impacto de las propuestas del **SUIT-SUNAFIL** respecto al incremento en los costos de la **ENTIDAD**.
5. En atención a que el Tribunal juzga que la propuesta del **SUIT-SUNAFIL** 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.** -

En relación con 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."

(el énfasis es nuestro)

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 el **SUIT-SUNAFIL**, 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 bono por función inspectiva**

De la revisión y análisis de los antecedentes presentados por las partes durante la etapa probatoria, el Colegiado resalta que se trata de un beneficio que actualmente ya se otorga en la suma de 9 remuneraciones mínimas vitales, las mismas que, en el transcurso del tiempo se incrementan a partir de las disposiciones establecidas por el mismo Estado, es decir, es un beneficio sujeto a indexación remunerativa. En consecuencia, este Tribunal valora que su reajuste a 12 remuneraciones mínimas vitales como propone el **SUIT-SUNAFIL**, es excesivo.

Para mayor precisión, el Tribunal adjunta el siguiente cuadro en el cual se muestra que entre los años 2010 a la fecha, la remuneración mínima se ha elevado en un 60%, motivo por el cual, al ser ésta la base de cálculo para el pago del bono por labor inspectiva, la propuesta presentada por el **SUIT-SUNAFIL** debe ser atenuada conforme se define en la parte resolutive.

SINDICATO ÚNICO DE INSPECTORES DE TRABAJO DE LA SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL- SUIT SUNAFIL
 SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL- SUNAFIL
 Negociación Colectiva correspondiente al Pliego de Reclamos 2020 - 2021
 Expediente Administrativo N° 186-2019-MTPE-2.14.NC.

Año	Fecha de Incremento	Salario mensual	Promedio diario	Variación	Equivalencia en US\$	Normativa
2010	1 de diciembre	S/. 580	S/. 19	5,4 %	205	Decreto Supremo N° 011-2010-TR ²
2011	1 de febrero	S/. 600	S/. 20	3,4 %	216	Decreto Supremo N° 011-2010-TR ³
2011	14 de agosto	S/. 675	S/. 22	12,5 %	255	Decreto Supremo N° 011-2011-TR ⁴
2012	1 de junio	S/. 750	S/. 25	11,1 %	295	Decreto Supremo N° 007-2012-TR ⁵
2013	-	S/. 750	S/. 25	0 %	275	-
2014	-	S/. 750	S/. 25	0 %	268	-
2015	-	S/. 750	S/. 25	0 %	235	-
2016	1 de mayo	S/. 850	S/. 28	13,3 %	255	Decreto Supremo N° 005-2016-TR ⁶
2017	-	S/ 850	S/ 28	0 %	265	-
2018	1 de abril	S/ 930	S/ 31	9,4 %	275 (actual)	(cambio) Decreto Supremo N° 004-2018-TR ⁷

De esta forma, conforme a los argumentos expuestos y, sobre todo, valorando que la escala remunerativa de los trabajadores de la **ENTIDAD** no se ha modificado desde al año 2014, el Tribunal acoge la propuesta de incremento planteada por el **SUIT-SUNAFIL** con las atenuaciones que se detallan en la parte resolutive.

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

Respecto a este beneficio, el **SUIT-SUNAFIL** propone que sea incrementado hasta un monto equivalente al 2.2% de la remuneración mínima vital, lo cual, a la fecha de emisión del presente laudo significaría un incremento de S/. 5.46 (Cinco con 46/100 soles), vale decir, el **SUIT-SUNAFIL** solicita aumentar de S/. 15.00 (Quince con 00/100 soles) a S/ 20.46 (Veinte con 46/100 soles) el monto entregado diariamente por este concepto.

Del análisis de los documentos presentados durante la etapa probatoria y valorando que el mismo sólo se paga por día efectivo de trabajo y carece de efecto remunerativo, el Tribunal estima razonable mejorar el beneficio; sin embargo, cree necesario atenuar el porcentaje del aumento a 0.29% de la remuneración mínima vital a la fecha, es decir, que el aumento sea de S/. 2.70 (Dos con 70/100 soles).

De esta forma, el Tribunal dispone que, desde la vigencia del presente Laudo, el nuevo monto del concepto de asignación por movilidad sea equivalente a S/. 17.70 (Diecisiete con 70/100 soles), conforme a los términos previstos en la parte resolutive del presente Laudo.

- **Sobre el incremento de alimentación**

En relación con este beneficio, la **ENTIDAD** viene otorgando la cantidad de S/. 12.00 (Doce con 00/100 soles) diarios. Ahora bien, de la propuesta final del **SUIT SUNAFIL** se desprende que se pide un incremento hasta un monto equivalente al 2.1% de la remuneración mínima vital, lo cual significa un incremento de S/. 7.53 (Siete con 53/100 soles), que traería como

consecuencia elevar de S/. 12.00 (Doce con 00/100 soles) a S/. 19.53 (Diecinueve con 53/100) el valor diario entregado por la **ENTIDAD** respecto de este concepto.

A criterio del Colegiado, este beneficio puede mejorarse de forma razonable y proporcional, más aún, cuando el mismo sólo se paga por día efectivo de trabajo y carece de efecto remunerativo, por ese motivo, cree necesario atenuar el porcentaje del aumento a 0.236% de la remuneración mínima vital a la fecha, es decir, que el aumento sea de S/. 2.20 (Dos con 20/100 soles).

En este orden de ideas, el Tribunal decide que, desde la vigencia del presente Laudo, el nuevo monto del concepto de alimentación sea equivalente a S/. 14.20 (Catorce con 20/100 soles), conforme a los términos previstos en la parte resolutive del presente Laudo.

- **Sobre el bono por cierre**

A criterio de este Tribunal, el otorgamiento del bono por cierre de pliego es un beneficio que, además de mejorar los ingresos de los trabajadores, se concede sólo una vez al año y carece de naturaleza remunerativa, de acuerdo con la ley.

Sin embargo, también es importante considerar lo señalado por el Comité de Libertad Sindical en el considerando 687 del caso N° 2777, el cual expresamente indica que *“Las cuestiones relativas a la financiación de las organizaciones sindicales y de empleadores, tanto por lo que respecta a sus propios presupuestos como a los de las federaciones y confederaciones, deberían regularse por los estatutos de los sindicatos, federaciones y confederaciones, por lo que la imposición de cotizaciones por medio la Constitución o por vía legal no es conforme a con los principios de la libertad sindical”*

Por lo expuesto, es fundamental dejar en claro que el bono por cierre de pliego no debe estar dirigido a compensar la diferencia de las cuotas sindicales y los gastos incurridos por el sindicato, siendo que, de esta forma, en aplicación de los principios de equidad y razonabilidad, este Colegiado otorga este beneficio atenuando su monto según lo fijado en la parte resolutive del Laudo.

- **Sobre la licencia sindical**

El Tribunal considera que no es factible acoger este punto de la propuesta por ser extremo, en tanto, dentro de la etapa probatoria, el **SUIT-SUNAFIL** no ha presentado razones objetivas que acrediten la necesidad de ampliar en doscientos cuarenta (240) días calendario al año en total, para todos los dirigentes y cuarenta y cinco (45) días calendarios para sus demás afiliados.

SE RESUELVE:

PRIMERO. - Acoger, **POR UNANIMIDAD**, la propuesta de la **SINDICATO ÚNICO DE INSPECTORES DE TRABAJO DE LA SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL- SUIT SUNAFIL**, con el voto en discordia del árbitro Javier Dolorier Torres sólo respecto del otorgamiento de bono por función inspectiva, 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. PRIMERA: BONO POR FUNCIÓN INSPECTIVA

La SUNAFIL conviene en incrementar el bono por función inspectiva obtenido por laudo arbitral con carácter de permanente, a todos los Supervisores Inspectores, Inspectores del Trabajo e Inspectores Auxiliares afiliados al SUIT SUNAFIL a (9.5) Remuneraciones Mínimas Vitales por el primer año de vigencia del presente laudo y, a (10) remuneraciones mínimas vitales por el segundo año de vigencia del presente laudo.

2. SEGUNDA: ASIGNACIÓN POR MOVILIDAD

La SUNAFIL conviene en elevar la asignación por movilidad obtenido por laudo arbitral con carácter de permanente, a un monto equivalente a 1.9% de la Remuneración Mínima Vital, es decir, se realizará un incremento de S/. 2.70 soles al monto que actualmente se otorga de S/. 15.00 soles, a todos los Supervisores Inspectores, Inspectores del Trabajo e Inspectores Auxiliares afiliados al SUIT SUNAFIL.

Este beneficio se seguirá otorgando en los mismos términos y condiciones en los que se viene entregando a la fecha.

3. TERCERA: ASIGNACIÓN DE ALIMENTACIÓN

La SUNAFIL conviene en elevar la asignación por alimentación obtenido por laudo arbitral con carácter de permanente, a un monto equivalente a 1.52% de la Remuneración Mínima Vital, es decir, se realizará un incremento de S/. 2.20 soles al monto que actualmente se otorga de S/. 12.00 soles, a todos los Supervisores Inspectores, Inspectores del Trabajo e Inspectores Auxiliares afiliados al SUIT SUNAFIL.

Este beneficio se seguirá otorgando en los mismos términos y condiciones en los que se viene entregando a la fecha.

4. CUARTA: BONO POR CIERRE DE PLIEGO

La SUNAFIL conviene en otorgar, por única vez, durante la vigencia de esta convención colectiva, un bono por cierre de pliego por la suma de S/. 8,000.00 soles a cada uno de los Supervisores Inspectores, Inspectores de Trabajo e Inspectores Auxiliares que se encuentren afiliados al momento de la emisión del presente laudo arbitral, que serán abonados en dos partes de S/. 4,000 soles cada una, en enero de 2020 y enero de 2021.

5. **QUINTA: LICENCIA SINDICAL**

La SUNAFIL seguirá otorgando la licencia sindical bajo los mismos términos y condiciones como se viene realizando a la fecha.

6. **SEXTA: VIGENCIA Y ÁMBITO DE APLICACIÓN**

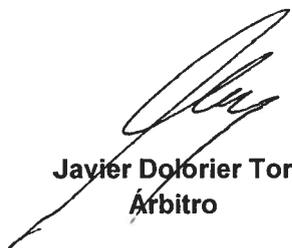
Los beneficios obtenidos mediante la presente convención colectiva, inician su vigencia a partir del 1 de enero de 2020 a favor de los afiliados al Sindicato Único de Inspectores de Trabajo de la SUNAFIL, vigentes al momento de la emisión del presente laudo arbitral, así como los que se incorporen con posterioridad, los cuales tendrán el carácter de permanente, con excepción de los servidores que ocupen cargos directivos.

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

Lima, 26 de noviembre del 2019.



Jaime Zavala Costa
Presidente



Javier Dolórier Torres
Árbitro



Alfredo Villavicencio Ríos
Árbitro

VOTO EN DISCORDIA QUE SUSCRIBE EL ARBITRO

JAVIER RICARDO DOLORIER TORRES

El árbitro que suscribe el presente voto manifiesta expresamente su discrepancia y, por ello, su no adhesión a la decisión de la mayoría de los árbitros respecto al punto primero de la parte resolutive del laudo, referido al incremento del Bono por Función Inspectiva, en los siguientes términos.

1. Si bien es cierto que el Bono por Función Inspectiva es un beneficio reconocido por laudo arbitral con carácter permanente y fijado en nueve (9) Remuneraciones Mínimas Vitales (RMV) vigentes al momento de su pago, no es menos cierto que un eventual incremento debe sustentarse en criterios objetivos, como son el incremento de la productividad y la eficiencia en la ejecución de la "función inspectiva".
2. En la sustentación de sus pretensiones, el SUIIT SUNAFIL no ha presentado criterios objetivos ni estadísticas que demuestren de manera convincente un incremento de la productividad que conlleve o justifique la necesidad de incrementar a doce (12) RMV el referido bono, por lo que el tribunal no puede sustituirse en esta obligación procesal de las partes de probar los hechos que se alegan.
3. El voto suscrito en mayoría respecto al Bono por Función Inspectiva resulta incongruente respecto a los propios fundamentos del laudo arbitral, pues en las páginas 32 y 33 del mismo se establece que la petición del SUIIT SUNAFIL de incrementar a doce (12) RMV el referido bono resulta excesiva y que este beneficio ya contiene un sistema de indexación remunerativa, lo cual ha beneficiado a los afiliados a la indicada organización sindical con los sucesivos incrementos de la RMV; sin embargo, en la parte resolutive se decide incrementar este beneficio sin una sustentación objetiva.
4. Considerando que, como hemos indicado, el propio beneficio ya contiene un sistema de incremento indexado a la RMV y que el Gobierno ha anunciado públicamente que en los próximos meses se incrementará este beneficio, desde nuestra posición resulta desproporcionado generar un doble incremento, el cual afectará de manera desmesurada el presupuesto de SUNAFIL de los próximos años.



5. El suscrito no comparte la posición de la mayoría que justifica el incremento del Bono por la Función Inspectiva en el hecho que la escala salarial de la SUNAFIL no se ha modificado desde el año 2014, pues no existe conexidad ni entre un hecho y la consecuencia. En efecto, el Bono por Función Inspectiva se otorga en razón de que los inspectores de trabajo están impedidos de ejercer sus profesiones fuera del ámbito de la relación laboral con la entidad, pero esto no tiene relación con el hecho que la escala salarial de SUNAFIL no se haya modificado desde el 2014. De este modo, el voto en mayoría supe la voluntad del SUIT SUNAFIL, pues esta organización no incluyó dentro de su petitorio un incremento de remuneraciones aplicada al básico, lo cual está siendo indebidamente sustituido por el voto en mayoría mediante el incremento del factor de medición del Bono por Función Inspectiva.

Por los fundamentos expuestos, mi voto es por no adoptar la propuesta de SUIT SUNAFIL de incrementar el Bono por Función Inspectiva, el mismo que debe mantenerse en nueve (9) Remuneraciones Mínimas Vitales.

Lima, 26 de noviembre de 2019.



Javier Ricardo Dolorier Torres

Árbitro