

A-60-17. ACS.



Arbitraje seguido entre:

SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES DE PROVIAS NACIONAL -
SUTRAPROVIASNAC

Y

PROYECTO ESPECIAL DE INFRAESTRUCTURA DE TRANSPORTE NACIONAL -
PROVIAS NACIONAL

LAUDO ARBITRAL

Negociación Colectiva correspondiente al Pliego de Reclamos 2018-2019
Expediente Administrativo N° 55870-2017

TRIBUNAL ARBITRAL
Jaime Zavala Costa - Presidente
Alfredo Villavicencio Ríos
Jorge Villasante Aranibar

Secretario Arbitral
Mario Dávila Sánchez

LAUDO ARBITRAL

En Lima, a los 06 días de octubre del 2017, el Tribunal Arbitral constituido para dar solución a los puntos correspondientes a la negociación colectiva del Pliego de Reclamos 2018-2019 entre el **Sindicato Único de Trabajadores de Proviás Nacional - SUTRAPROVIASNAC** (en adelante, el **SINDICATO**) y el **Proyecto Especial de Infraestructura de Transporte Nacional – PROVIAS NACIONAL** (en adelante, la **ENTIDAD**), tramitada ante la Autoridad del Servicio Civil – SERVIR, entidad adscrita a la Presidencia del Consejo de Ministros, materia del Expediente N° 55870-2017; se reunió bajo la presidencia Jaime Zavala Costa y la presencia de sus miembros, Alfredo Villavicencio Ríos y Jorge Villasante Aranibar, 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. El **SINDICATO** comunicó a la **ENTIDAD**, la designación del Dr. Alfredo Villavicencio Ríos como árbitro para resolver la controversia sobre los aspectos no acordados en trato directo, correspondientes a la Convención Colectiva para el período 2018-2019.
2. Frente a ello, la **ENTIDAD** comunicó al **SINDICATO** la designación del doctor Fernando Elías Mantero como árbitro. Posteriormente, mediante carta de ambos árbitros nombrados por las Partes, designaron como Presidente del Tribunal Arbitral al doctor Jaime Zavala Costa, quien aceptó tal nombramiento.
3. El 25 de julio del 2017, a las 4 p.m., se llevó a cabo la Audiencia de Instalación y Fijación de Reglas para el Proceso Arbitral. En dicho acto, el Tribunal Arbitral conformado por los doctores Jaime Zavala Costa (Presidente), Alfredo Villavicencio Ríos y Fernando Elías Mantero, quedó formalmente instalado, ratificando sus miembros la aceptación del cargo de árbitros y fijando las reglas procesales del arbitraje.
4. Luego de la instalación, y considerando que las partes se encuentran bajo los alcances de la LSC y sus normas reglamentarias, conforme a lo establecido en el artículo 74 del RLSC¹, el Tribunal dispuso que las Partes procedan con la entrega de sus propuestas finales el día 8 de agosto del 2017 a las 4 p.m.
5. El día 8 de agosto del 2017, el **SINDICATO** hizo entrega de su propuesta final en forma de convenio colectivo, en cinco (5) juegos; mientras que, por su lado, la **ENTIDAD** presentó un escrito objetando el arbitraje, planteando una excepción de incompetencia e incluyendo su propuesta final en forma de convenio colectivo, también en cinco (5) juegos. En dicho acto, la Secretaría Arbitral corrió traslado de las propuestas y posiciones finales presentadas a su contraparte, respectivamente, otorgándoles el plazo de cinco (5) días para que presenten las observaciones que consideren pertinentes.

¹ El citado artículo establece que, a falta de acuerdo, cualquiera de las partes puede requerir el inicio del proceso arbitral potestativo, sin que para ello se exija la invocación o sustentación de alguna causal. De ello se concluye que no corresponde al SUTRAPROVIASNAC, la sustentación de su pedido de arbitraje, debiendo continuarse con la siguiente etapa del proceso, es decir, la de presentación de propuestas finales.

6. Dentro del plazo dispuesto por el Tribunal Arbitral, el **SINDICATO** y la **ENTIDAD**, cumplieron con presentar las observaciones solicitadas.
7. Con fecha 11 de agosto del 2017, el árbitro Fernando Elías Mantero comunicó su renuncia al cargo de árbitro por motivos de salud, la misma que fue aceptada por el Tribunal Arbitral. En atención a este hecho, mediante correo electrónico de fecha 14 de agosto del 2017, el Tribunal dispuso la suspensión del procedimiento y otorgó el plazo de tres (3) días a la **ENTIDAD** para que cumpla con la designación de otro árbitro.
8. Sin perjuicio de lo indicado en el numeral anterior, con fecha 15 de agosto del 2017, la **ENTIDAD** y el **SINDICATO** presentaron por mesa de partes del Tribunal Arbitral, sus observaciones relacionadas al Proyecto de Fórmula Final presentado por su contraparte, así como las pruebas pertinentes para sustentar su posición. El 16 de agosto del 2017 se corrió traslado de los escritos a cada una de las partes.
9. Con fecha 16 de agosto del 2017, la **ENTIDAD** cumplió con la designación de un nuevo árbitro, nombrando al abogado Jorge Villasante Aranibar, cumpliendo el Tribunal Arbitral con correrle traslado de todas las piezas procesales actuadas hasta ese momento.
10. Asimismo, el 16 de agosto del 2017, la **ENTIDAD** presentó el escrito de téngase presente, ampliando las observaciones indicadas en su escrito de fecha 15 de agosto del 2017. Con fecha 17 de agosto del 2017, se notificó dicho escrito al **SINDICATO**, para que tenga conocimiento y exprese lo conveniente.
11. Mediante correo electrónico de fecha 21 de agosto del 2017 se convocó a las Partes a la Audiencia de Sustentación de Propuestas Finales.
12. El Tribunal, a fin de salvaguardar el derecho de defensa de las Partes y poder cumplir con las exigencias de la etapa probatoria, al amparo de lo establecido en el numeral 5.5 del Acta de Instalación, mediante correo electrónico de fecha 28 de agosto del 2017, dispuso ampliar la etapa probatoria hasta el día 8 de septiembre del 2017.
13. La audiencia de sustentación de posiciones finales se realizó el día 29 de agosto del 2017. En este acto, se cedió el uso de la palabra a cada una de las Partes a fin de que presenten oralmente los fundamentos jurídicos y económicos de sus Propuestas Finales, siendo que ambas hicieron uso de su derecho a réplica y dúplica.

En el desarrollo de la Audiencia, los miembros del Tribunal realizaron las preguntas que consideraron pertinentes y el Presidente requirió para que en el plazo de 3 días hábiles, las Partes, presenten un cuadro histórico de los pronunciamientos emitidos dentro de los procesos arbitrales llevado entre las partes. Luego de las preguntas y requerimiento indicado, se tuvo por finalizada la Audiencia.

14. El día 4 de septiembre del 2017, las partes cumplieron con el requerimiento realizado por el Tribunal y, adicionalmente, teniendo en consideración que a esa fecha la Autoridad Administrativa de Trabajo no había emitido el dictamen económico de la **ENTIDAD**, ni la

valorización de las propuestas finales, el Tribunal dispuso suspender los plazos de tramitación del proceso arbitral.

15. Con fecha 8 de septiembre del 2017, al no haber un pronunciamiento de la Autoridad Administrativa en relación al dictamen económico ni de la valorización de las propuestas finales, nuevamente el Tribunal dispuso la ampliación de la etapa probatoria hasta el día 15 de septiembre del 2017.
16. El 11 de septiembre de 2017, la ENTIDAD presentó un escrito a tener en cuenta respecto el fundamento de su objeción al arbitraje, asimismo, ese mismo día la Autoridad Administrativa de Trabajo notificó al Tribunal y a las partes el "Dictamen Económico Laboral N° 094-2017-MTPE/2/14.1", frente al cual ninguna de las Partes presentó observaciones y motivo por el cual, con fecha 18 de setiembre del 2017, el Tribunal comunicó la finalización de la etapa probatoria.
17. Las partes fueron citadas para la entrega del laudo mediante correo electrónico de fecha 22 de septiembre de 2017, señalando que el día 06 de octubre de 2017 a horas 11.00 am se notificaría el laudo en las instalaciones del Tribunal Arbitral.
18. Mediante escrito de fecha 03 de octubre de 2017, la ENTIDAD presentó un escrito ampliando la delegación a favor de la abogada Alicia Montenegro Lozada, identificada con CAL 50272 a efectos que pueda asistir a las diligencias dentro del presente proceso arbitral.

II. CUESTIÓN PREVIA: SOBRE LA OBJECCIÓN AL ARBITRAJE Y LA EXCEPCIÓN DE INCOMPETENCIA

II.1. Objeción al arbitraje

1. La **ENTIDAD**, en el escrito presentado con fecha 8 de agosto del 2017, formuló una objeción al arbitraje sustentando su posición en lo dispuesto en el artículo 74 del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, en adelante RLSC.
2. En este sentido, la **ENTIDAD** señaló que el **SINDICATO** no cumplió con el requisito de procedibilidad correspondiente en acudir a la etapa de conciliación, siendo que dentro de la negociación colectiva relacionada con el pliego de reclamos 2018-2019, sólo se realizó la etapa de trato directo, la misma que concluyó el pasado 03 de mayo 2017.
3. Sobre este tema en particular, la **ENTIDAD** fue enfática en precisar que el artículo 74 del RLSC dispone, como requisito de procedibilidad para el arbitraje, la realización de una etapa de conciliación.
4. Ahora bien, al momento de realizar las observaciones a la propuesta final presentada por la **ENTIDAD**, el **SINDICATO** realiza una interpretación sistemática del artículo 72 del RLSC, la misma que conceptualmente le otorga un carácter alternativo a la etapa conciliatoria, en tanto, al momento de pronunciarse sobre el procedimiento de negociación

colectiva, se dispone que "si hasta el último día de febrero las partes no hubieran llegado a un acuerdo, cualquiera de ellas podrá solicitar el inicio de un procedimiento de conciliación".

5. A fin de analizar la presente objeción, el Tribunal considera necesario tener en cuenta lo señalado en la Resolución de fecha 15 de febrero del 2017, dentro del proceso arbitral contenido en el expediente N° 13-2015-SDNC-TAC/NC², la cual desarrolla los conceptos de "conciliación obligatoria" y "conciliación voluntaria", siendo que sobre el particular indica lo siguiente:

"(...) es útil recordar que suele hablarse de conciliación obligatoria y de conciliación voluntaria, aunque mejor debiera distinguirse entre procedimiento obligatorio y procedimiento voluntario de conciliación: en rigor, puede implantarse un procedimiento conciliatorio pero no compelerse a un acuerdo conciliatorio. En la conciliación obligatoria, el procedimiento de conciliación viene impuesto normativamente (por la legislación, un convenio colectivo o una norma interna adoptada unilateralmente por la parte empleadora) o por un mandato administrativo como un trámite forzoso a seguir con vistas a la composición cualesquiera conflictos; en la conciliación voluntaria, el procedimiento de conciliación a igual efecto dimana de la voluntad de (ambas o de una de) las partes."

6. Así, según lo expuesto, el Tribunal considera que es necesario realizar una lectura conjunta de lo dispuesto en los artículos 72 y 74 del RLSC, siendo que si bien el artículo 74 indica que "de no llegarse a acuerdo en la etapa de conciliación, cualquiera de las partes podrá requerir el inicio de un proceso arbitral potestativo", es claro que dicha norma sólo se refiere para aquellos supuestos en los cuales las partes decidieron optar por la etapa de conciliación, en tanto, según lo ya indicado, el artículo 72 del RLSC le otorga un carácter netamente facultativo a la etapa conciliatoria.
7. Asimismo, sin perjuicio de lo señalado en los párrafos precedentes, y conforme se indica en el acápite V del presente laudo, para la tramitación del presente proceso arbitral es de aplicación la norma que regula el arbitraje – Decreto Legislativo N° 1071; la misma que, dentro del numeral 3 del artículo 41 señala lo siguiente:

3. Las excepciones u objeciones deberán oponerse, a más tardar, en el momento de presentar la contestación, sin que el hecho de haber nombrado o participado en el nombramiento de los árbitros impida oponerlas (...).

8. El Tribunal considera que la **ENTIDAD** debió interponer su objeción a más tardar al momento en que se realizó la audiencia de instalación, momento en el cual se encontraba habilitado para presentar dicha defensa de forma.

² Fundamento establecido dentro del literal b) del numeral 4 de la Resolución de fecha 15 de febrero del 2017 dentro del proceso arbitral N° 13-2015-SDNC-TAC/NC, el mismo que fue seguido entre el Sindicato de Trabajadores Aduaneros del Sur SINTRASUR – SUNAT con la Superintendencia Nacional de Aduanas y Administración Tributaria.

9. En consecuencia, por los argumentos de fondo y forma expuestos, el Tribunal declara **improcedente** la objeción presentada por la **ENTIDAD**.

II.2. Excepción de incompetencia

10. La **ENTIDAD** sustenta la excepción de incompetencia a partir de lo dispuesto en el artículo 42 de la LSC, señalando que en el caso de la negociación colectiva dentro de las entidades públicas no incluye la materia económica.
11. Al respecto, 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). Al respecto el Tribunal Constitucional, en la sentencia antes mencionada señaló:

*"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).

12. 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.
13. En este orden de ideas, respecto a la inconstitucionalidad de las limitaciones para negociar temas económicos en el sector público, que será ampliamente desarrollada en los puntos siguientes del presente laudo, la excepción de incompetencia planteada por la **ENTIDAD**, debe ser declarada **infundada**.

III. PROPUESTAS FINALES DE LAS PARTES

III.1. Propuesta final del SINDICATO

1. El **SINDICATO** presentó su propuesta final en los términos que se detallan a continuación:³

"1. INCREMENTO SALARIAL

PROVIAS NACIONAL y el SINDICATO convienen en aprobar una nueva escala remunerativa que considere un incremento para los diferentes grupos ocupacionales y niveles remunerativos del siguiente modo:

NIVELES REMUNERATIVOS: INCREMENTO

Auxiliares: **30%**

Técnicos: **30%**

Profesionales y Gerentes: **30%**

Las mejoras remunerativas que resulten de la aplicación del párrafo precedente se considerarán complementarias y no se deducirán de cualquier bonificación o mejora que PROVIAS NACIONAL o el Gobierno Nacional otorguen por propia decisión a los servidores públicos.

2. BONIFICACIÓN POR REFRIGERIO

PROVIAS NACIONAL se obliga a incrementar el monto de la bonificación diaria por concepto de Refrigerio en **S/. 10.00 (diez soles)** adicionales, al monto establecido en la convención colectiva o laudo arbitral anterior a esta negociación colectiva.

Asimismo, se compromete a reconocer como bonificación adicional por refrigerio, aquellas correspondientes a las jornadas adicionales que deben laborarse; realizadas por necesidades del servicio y por disposición superior. Esto incluye los días de Comisión de Servicio.

3. BONIFICACIÓN POR MOVILIDAD

PROVIAS NACIONAL se compromete a incrementar el monto de la bonificación diaria por concepto de movilidad en **S/. 10.00 (diez soles)** adicionales al monto establecido en la convención colectiva o laudo arbitral anterior a esta negociación colectiva.

Asimismo, se compromete a reconocer como bonificación adicional por movilidad, aquellas correspondientes a las jornadas adicionales que deben laborarse; realizadas por necesidades del servicio y por disposición superior.

4. GRATIFICACIÓN POR QUINQUENIO

PROVIAS NACIONAL se compromete a otorgar una gratificación por quinquenio, por la suma de Cinco Mil Soles (S/. 5,000.00) por cada 05 años de antigüedad que haya cumplido el Trabajador.

5. GRATIFICACIÓN VACACIONAL

PROVIAS NACIONAL se compromete a otorgar una gratificación vacacional, equivalente a un sueldo que será íntegramente abonada al trabajador al inicio de su descanso vacacional, aunque éste se conceda de forma fraccionada.

6. GRATIFICACIÓN POR LÍMITE DE EDAD

PROVIAS NACIONAL se obliga a otorgar a los trabajadores que cesen por límite de edad (70 años) y que hayan laborado en la entidad no menos de ocho (08) años ininterrumpidos

³ Según Escrito de presentación de propuesta final de fecha 08 de agosto del 2017, presentado por el **SINDICATO**.

o doce (12) años en total, una gratificación por el monto equivalente a tres remuneraciones ordinarias mensuales.

7. AMPLIACIÓN DE LA COBERTURA Y SEGURO MÉDICO A PADRES

Con el fin de no incrementar el déficit de la canasta familiar de los trabajadores, **PROVIAS NACIONAL**, ampliará la cobertura y seguro médico a PADRES, siempre y cuando sean dependientes del trabajador.

8. LICENCIA SINDICAL

PROVIAS NACIONAL conviene incrementar en otorgar licencia sindical, con goce de haber, a los miembros de la Junta Directiva del Sindicato, en la forma siguiente:

- 1) La licencia sindical será de doscientos cincuenta (250) días al año.
- 2) La licencia sindical podrá ser aplicado por permiso por horas, descontándose del saldo de días otorgados.

La forma de utilización de la licencia sindical, se otorgará de acuerdo a lo dispuesto en el laudo arbitral anterior.

9. FACILIDADES PARA LA ACTIVIDAD SINDICAL

PROVIAS NACIONAL conviene en brindar facilidades al Sindicato para realizar sus actividades sindicales, en especial:

1. Otorgar al SINDICATO una oficina para fines sindicales dentro de la sede principal de la Entidad, implementada con una computadora con acceso a internet, impresora, scanner, línea telefónica, muebles de oficina y un proyector multimedia.
2. Permitir el uso del intranet de la Entidad, para comunicarse con los afiliados así como cualquier otro correo institucional para la difusión de convocatorias, comunicados y/o boletines.
3. Conceder al menos dos (02) horas de permiso al personal sindicalizado, cada seis meses, para la realización de la Asamblea General Ordinaria.
4. Quedan vigentes las demás condiciones de facilidades para la actividad sindical, dispuestas en el laudo arbitral anterior.

10. EN CASO DE REESTRUCTURACIÓN ó DISOLUCIÓN ó FUSIÓN ó ABSORCIÓN DE LA ENTIDAD

PROVIAS NACIONAL en el caso de REESTRUCTURACIÓN ó DISOLUCIÓN ó FUSIÓN ó ABSORCIÓN ó similar de la ENTIDAD, se deberán conservar los derechos laborales ganados en los laudos arbitrales anteriores, así como las condiciones de trabajo otorgados por la Entidad.

11. BONIFICACIÓN POR LA SOLUCIÓN PACÍFICA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

PROVIAS NACIONAL se compromete a otorgar una Bonificación por la Solución Pacífica de la Negociación Colectiva, por el monto de S/.30,000 (Treinta mil con 00/100) que será abonada a los trabajadores dentro de los 30 días calendarios siguientes al inicio de la vigencia del presente Convenio Colectivo.

12. CONSERVACIÓN DE BENEFICIOS NO PROVENIENTES DE FUENTE CONVENCIONAL

PROVIAS NACIONAL mantendrá cualquier otro derecho o beneficio que por acto unilateral, ley o costumbre se venga otorgando a los trabajadores sin que lo estipulado en esta convención colectiva pueda interpretarse o aplicarse en el sentido de eliminar, disminuir, afectar o suspender, en cualquier forma, la percepción de tales derechos y/o beneficios.

13. VIGENCIA

El presente Convenio Colectivo tendrá vigencia de dos años, desde el 01 de Enero de 2018 al 31 de Diciembre de 2019.

III.2. Propuesta final de la ENTIDAD

2. La **ENTIDAD** ha presentado su propuesta final en los términos que se detallan a continuación⁴:

"1. EN MATERIA DE COMPENSACIÓN HORARIA

FACTIBLE

La entidad continuará brindando el reconocimiento de Compensación Horaria cuando las necesidades del servicio los trabajadores se hubieren mantenido laborando por encima de los horarios establecidos en la Directiva N° 01-2014-MTC/20

2. EN MATERIA DE RECONOCIMIENTO DE GASTOS DE ALIMENTOS Y DE TRASLADO AL DOMICILIO POR LABORES DE MÁS DE 3 HORAS (Pliego)

FACTIBLE

*La entidad continuará brindando el reconocimiento de gastos de alimentación y traslado cuando por necesidades del servicio se hubieren mantenido laborando por encima de los horarios establecidos en la **Directiva de Caja Chica N° 01-2016-MTC/20**.*

3. EN MATERIA DE MEJORAMIENTO DE CONDICIONES DE TRABAJO EN UNIDADES DE PEAJE (Pliego)

FACTIBLE

La entidad a través de la Gerencia encargada de las Unidades de Peajes y de las Unidades Zonales, así como del monitoreo y control periódico del Especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo y del desarrollo de las actividades programadas, está adoptando medidas más cercanas a las Unidades de Peajes, entre ellas el efectuar un check list por parte del personal que visita el Peaje, así como de los mecanismos que se viene desarrollando para detectar riesgos y mejorar las condiciones de trabajo en estas dependencias.

4. EN MATERIA DE COBERTURA Y SEGURO MÉDICO FAMILIAR A TRAVÉS DE LA EPS (Pliego)

FACTIBLE

La entidad continuará aplicando su política de aplicar controles de cautela, en el sentido de que los niveles de siniestralidad mensual y anual que arrojan los reportes de tratamiento ambulatorios y hospitalarios se mantengan dentro de los estándares normales.

⁴ Según Escrito de presentación de propuesta final de fecha 08 de agosto del 2017, presentado por la **ENTIDAD**.

5. EN MATERIA DE BECAS DE ESTUDIO Y FACILIDADES PARA LA CAPACITACIÓN (Pliego)

FACTIBLE

La entidad conforme a las normas de SERVIR, desarrolla sus actividades de capacitación a través de su PROGRAMA DE DESARROLLO DE PERSONAS PDP, que se elabora recepcionando los requerimientos de los jefes inmediatos y de los propios trabajadores por intermedio de sus jefaturas, levantándose el Diagnóstico de Necesidades y la identificación de brechas de conocimiento, documento fuente que sustenta el Plan Anual de Desarrollo de Personas, no correspondiendo aplicar mecanismos alternos que no tengan sustento técnico. Trabajador que requiere ser capacitado en su puesto de trabajo, como señalan las normas de SERVIR, debe solicitarlo ante su jefe inmediato al inicio de cada ejercicio y durante el año y canalizar su cobertura ante la Oficina de Recursos Humanos para su atención.

6. EN MATERIA DE UNIFORMES, EQUIPOS DE PROTECCIÓN PERSONAL SEDE CENTRAL Y UNIDADES ZONALES

FACTIBLE

La entidad se compromete a continuar entregando los uniformes que como condición laboral ha venido proporcionando a sus trabajadores tanto en Sede Central como en Unidades Zonales; sin perjuicio de ello, incrementará implementos en adición a los otorgados previo informe del Especialista de Seguridad y Salud de la entidad, así como de la oficina de programación evaluación e información en el sentido de su pertinencia y viabilidad.

7. PREVENCIÓN Y ACOSO LABORAL Y SEXUAL

La entidad continuará con las medidas para erradicar supuestos de acoso laboral y sexual.

FACTIBLE

8. EN MATERIA DE LICENCIA SINDICAL, PERMISO PARA ASISTIR A EVENTOS, FACILIDADES PARA LA ACTIVIDAD SINDICAL. Pliego

FACTIBLE

La entidad podrá conceder estos permisos siempre que no alteren el desarrollo de labores y que sean solicitadas por escrito con 72 horas de anticipación ante el jefe inmediato o gerente quien consignará el visto bueno correspondiente, ello de conformidad con el artículo 61 del Reglamento de la Ley del SERVIR que autoriza a las entidades públicas a otorgar a los dirigentes sindicales (Secretario General, Secretario Adjunto, o quien haga sus veces, Secretario de Defensa y Secretario de organización) licencias sindicales para actos de concurrencia obligatoria hasta un límite de 30 días calendario por año y por dirigente.

La entidad brindará a la representación sindical las facilidades del caso para sus reuniones y asambleas ordinarias y extraordinarias, buscando en forma coordinada, que estas se programen fuera de la hora de labores y se desarrollen de manera ordenada y tranquila.

Asimismo, brindará las facilidades para el uso del correo electrónico y autorizará la colocación de vitrinas o paneles en zonas de acceso del personal y pasadizos internos.

9. EN MATERIA DE DERECHO A LA INFORMACIÓN (Pliego)

FACTIBLE

La entidad no tiene inconveniente en brindar la información que requiera salvo las que se encuentran referidas a la protección de datos personales y aquellas que se encuentren protegidas por las excepciones de la Ley de Transparencia Pública.

10. EN MATERIA DE DEFENSA TÉCNICO - LEGAL POST EN ACCIONES PROFESIONALES (Pliego)

FACTIBLE

La entidad continuará otorgando el beneficio de defensa y asesoría regulado por el literal l) del artículo 35 de la Ley N° 30057 LSC que establece: "El servidor civil tiene los siguientes derechos: "Contar con la defensa y asesoría legal, asesoría contable, económica o afín, con cargo a los recursos de la entidad para su defensa en procesos judiciales, administrativos, constitucionales, arbitrales, investigaciones congresales y policiales, ya sea por omisiones, actos o decisiones adoptadas o ejecutadas en el ejercicio de sus funciones, inclusive como consecuencia de encargos, aun cuando al momento de iniciarse el proceso hubiese concluido la vinculación con la entidad. Si al finalizar el proceso se demostrara responsabilidad, el beneficiario debe reembolsar el costo del asesoramiento y de la defensa especializados". Artículo que se encuentra desarrollado a través de la Directiva N° 004-2015-SERVIR/GPGSC denominada "Reglas para acceder al beneficio de defensa y asesoría de los servidores y ex servidores civiles", publicada el 22 octubre de 2015 y sus modificatorias.

11. EN MATERIA DE PAZ LABORAL (Pliego)

FACTIBLE

La entidad observará rigurosamente lo establecido en el artículo 28 de la Constitución Política del Estado que "encarga al Estado peruano el, fomento de la negociación colectiva y la Promoción de formas de solución pacífica de los conflictos".

12. EN MATERIA DE CONSERVAR BENEFICIOS NO PROVENIENTES DE FUENTE CONVENCIONAL (Pliego)

FACTIBLE

La entidad otorga a título de liberalidad, como política de bienestar al trabajador beneficios que se estima mientras exista viabilidad presupuestal para mantenerlos permanecerán vigentes.

IV. OBSERVACIONES DE LAS PARTES SOBRE LAS PROPUESTAS FINALES PRESENTADAS

En el plazo concedido, ambas Partes presentaron sus observaciones sobre la propuesta final de la otra. El resumen es desarrollado a continuación.

IV.1. Observaciones del SINDICATO a la propuesta final de la ENTIDAD

1. Mediante escrito de fecha 15 de agosto del 2017, el **SINDICATO** presentó su escrito absolviendo: i) la objeción al arbitraje, ii) la excepción de incompetencia, y iii) la propuesta final de la **ENTIDAD**.
2. En relación a la objeción al arbitraje, el **SINDICATO** realiza una interpretación sistemática del artículo 72 del RLSC, la misma que conceptualmente le otorga un carácter alternativo a la etapa conciliatoria, en tanto, al momento de pronunciarse sobre el procedimiento de negociación colectiva, se dispone que *"si hasta el último día de febrero las partes no hubieran llegado a un acuerdo, cualquiera de ellas podrá solicitar el inicio de un procedimiento de conciliación"*.
3. Por otro lado, en relación la excepción de incompetencia, el **SINDICATO** presenta un análisis de las leyes del presupuesto, la Ley del Servicio Civil, en adelante LSC, indicando pronunciamientos jurisprudenciales en los cuales se dispone que ya no existen limitaciones para el derecho de negociación colectiva en materia económica.
4. Asimismo, el **SINDICATO** presentó su posición respecto de los efectos de las recientes sentencias emitidas en procesos de inconstitucionalidad, señalando que los efectos de dicha inconstitucionalidad no se encuentran suspendidos.
5. En relación a la propuesta final de la **ENTIDAD**, el **SINDICATO** señala que por medio de lo propuesto en el numeral 8, se pretende reducir los beneficios referidos a licencias, permisos y otras facilidades sindicales.
6. Finalmente, el **SINDICATO** indica que los numerales 1,2,4,5,6,7 y 10, no pueden ser considerados como parte de una propuesta final, porque corresponden a beneficios laborales que ya son reconocidos a los trabajadores y que tienen origen en la legislación aplicable, directivas internas de la misma institución o en negociaciones colectivas anteriores.

IV.2. Observaciones de la ENTIDAD a la propuesta final del SINDICATO

7. Mediante escrito de fecha 15 de agosto del 2017, la **ENTIDAD** hizo extensivos los fundamentos de la excepción de incompetencia a las condiciones económicas relativas a: (i) incremento salarial, (ii) bonificación por refrigerio, (iii) bonificación por movilidad, (iv) bonificación por quinquenio, (v) gratificación vacacional, (vi) gratificación por cese por límite de edad y (vii) bonificación por la solución pacífica de la negociación colectiva.
8. Posteriormente, analizando el fondo, detalló que el fundamento jurídico de suposición sería que los beneficios solicitados por el **SINDICATO** se encontrarían prohibidos por ley, de conformidad con los artículos 42, 43 inciso e) y 44 de la LSC.
9. Adicionalmente a ello, precisó que, acorde a lo establecido por la Tercera Disposición Complementaria y Final de la Ley Servir, los derechos colectivos de los trabajadores que prestan servicios al Estado, aun cuando se encuentren bajo el régimen laboral general, deben interpretarse acorde a las disposiciones del Convenio 151 de la OIT y considerar

las leyes de presupuesto. En consecuencia, debería reconocerse que el arbitraje laboral solo puede referirse a condiciones de trabajo o empleo, bajo sanción de nulidad.

10. También se pronunció sobre las cláusulas obligacionales propuestas por el **SINDICATO**, nos referimos a las relativas a: (i) licencia sindical y (ii) facilidades para la actividad sindical, explicando las razones por las que estos serían desproporcionados o impracticables y, consecuentemente, por las que el Tribunal Arbitral debería rechazarlas.
11. Finalmente, pidió al Tribunal Arbitral tener presente los beneficios que la **ENTIDAD** otorga a la fecha a todo su personal, sin necesidad de convenio colectivo.
12. Mediante escrito de fecha 16 de agosto del 2017, la **ENTIDAD** complementó sus observaciones adjuntando un cuadro que analizaba las cláusulas de la propuesta final del **SINDICATO**; adicionalmente, (i) los costos asociados a la implementación de la propuesta del **SINDICATO** sobre los seguros de salud para personas de la tercera edad, (ii) la propuesta de aprobación de escala remunerativa, (iii) el contraste entre el costo del menú según el concesionario del MTC y la propuesta del bono por refrigerio y (iv) el informe técnico del INEI sobre la evolución de la pobreza monetaria entre el 2007 y el 2016.

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

1. Conforme a lo establecido en el Acta de Instalación del presente Arbitraje, la presente causa debe ser resuelta bajo los alcances de lo establecido por la LSC – Ley N° 30057 - y su Reglamento General aprobado mediante D.S. N° 40-2014-PCM.
2. Asimismo, si bien para efectos de resolver la presente controversia deben ser aplicadas las normas antes indicadas, es importante señalar que conforme a lo establecido en el artículo 77 del RLSC, también es de aplicación supletoria las normas sobre arbitraje y de la Ley de Relaciones Colectivas, según corresponda.
3. Así, la norma indicada dispone expresamente lo siguiente:

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

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

VI. 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".

VI.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*"⁵ (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/TC⁶. 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).

⁵ Esta disposición tiene como antecedente el artículo 233 (inciso 1) de la Constitución de 1979.

⁶ 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 sustituto, sino como una alternativa que complementa el sistema judicial puesta a disposición de la sociedad para la solución pacífica de las controversias*" (El énfasis es añadido).

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/TC⁷.
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.
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 2º inciso 24 literal a de la Constitución, sino que tiene su origen y, en consecuencia, su límite, en el artículo 139º de la propia Constitución.

*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**

⁷ 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).

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"*⁸.

(El énfasis es añadido).

VI.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

⁸ Expediente 00142-2011-PA/TC, Fundamento 26 en concordancia con el Acápite 2 de la Parte Resolutiva de la referida Sentencia.

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:

*"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.

VII. 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 expreso⁹.
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***

⁹ Si bien el fundamento jurídico ya ha sido citado con anterioridad, reiteramos la cita textual de la sentencia del Tribunal Constitucional: "*Teniendo presente que los Convenios núms. 98, 151 y 154 desarrollan y complementan el derecho de negociación colectiva para que su ejercicio sea real y efectivo, este Tribunal considera que dichos convenios forman parte del bloque de constitucionalidad del artículo 28° de la Constitución, razón por la cual pueden ser entendidos como normas interpuestas al momento de evaluar los supuestos vicios de inconstitucionalidad de una ley sometida a control concreto o abstracto*" (fundamento jurídico N° 18).

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).

7. Como podrá observarse, la razón de ser de la negociación colectiva y, en su defecto, el arbitraje en materia laboral, es regular las remuneraciones y demás condiciones de trabajo y productividad, conforme lo reconoce el artículo 41° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por el Decreto Supremo N° 010-2003-TR, en concordancia con las normas internacionales antes citadas. De este modo, si se prohíbe al convenio colectivo o al laudo arbitral otorgar beneficios de naturaleza económica, se desnaturaliza la esencia de la negociación colectiva y el arbitraje laboral, al negárseles su objeto principal.
8. Ahora bien, luego del análisis realizado, este Tribunal considera necesario pronunciarse sobre la defensa planteada por la **ENTIDAD** en su escrito del día 8 de agosto del 2017, la cual invoca los artículos 7 y 8 del Convenio 151 de la OIT, los mismos que a la letra indican lo siguiente:

*"Artículo 7: Deberán adoptarse, de ser necesario, medidas adecuadas a las condiciones nacionales para **estimular y fomentar el pleno desarrollo y utilización de procedimientos de negociación entre las autoridades públicas competentes y las organizaciones de empleados públicos acerca de las condiciones de empleo,** o de cualesquiera otros métodos que permitan a los representantes de los empleados públicos participar en la determinación de dichas condiciones.*

*Artículo 8: **La solución de los conflictos que se planteen con motivo de la determinación de las condiciones de empleo se deberá tratar de lograr de manera apropiada a las condiciones nacionales,** por medio de la negociación entre las partes o mediante procedimientos independientes e*

imparciales, tales como la mediación, la conciliación y el arbitraje, establecidos de modo que inspiren la confianza de los interesados".

(El énfasis es añadido).

9. Según la interpretación realizada por la **ENTIDAD**, el espíritu del Convenio 151 buscaría que dentro de las instituciones públicas se excluya la negociación de condiciones económicas. Sobre el particular, es importante tener en cuenta lo indicado en el acápite VII del presente laudo, en tanto, se puede advertir que la OIT al referirse a condiciones de empleo de carácter general, incluye temas económicos, ya que, si apartamos estos temas, se estaría contraviniendo al principio de negociación libre y voluntaria consagrado en el Convenio 98 de la OIT.
10. De esta forma, este Tribunal considera que el Convenio 151 no es una limitación *per se* para la negociación de temas económicos por parte de los empleados de las entidades públicas, por el contrario, considera que dicho convenio debe aplicarse e interpretarse conjuntamente con el Convenio 98, relativo a la aplicación de los principios de sindicación y negociación colectiva.
11. No cabe duda, pues, que la negociación colectiva de los funcionarios públicos tiene rango constitucional originario y derivado de las normas internacionales y que su contenido esencial incluye sin hesitaciones, entiéndase dudas, la materia salarial¹⁰. En otras palabras, si bien el derecho de negociación colectiva puede ser modulado a la luz de los requerimientos presupuestales, no puede ser restringido al punto de que se excluya totalmente el contenido salarial de su objeto de regulación.

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

¹⁰ En el mismo pronunciamiento referido al caso 2690, el Comité de Libertad Sindical recoge las modulaciones aceptadas de la negociación colectiva de los funcionarios públicos, recogiendo la opinión que sobre el particular ha emitido la Comisión de Expertos, como se ve a continuación:

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

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.
5. Hay que indicar, además, que el contenido esencial del derecho de negociación colectiva pasa por la reglamentación “(...) *por medio de contratos colectivos, de las condiciones de empleo (...)*” (artículo 4° del Convenio 98). En los mismos términos se expresa el Convenio 151, cuando en su artículo 7 hace referencia al contenido material de la negociación colectiva.
6. Con mayor precisión todavía, el Tribunal Constitucional en la sentencia del 26 de marzo de 2006 recaída en el Expediente N° 0261-2004-AA/TC, ha interpretado los alcances del

derecho a la negociación colectiva, señalando al respecto lo siguiente: *"En ese sentido, el artículo 4° del Convenio N° 98 constituye un principio hermenéutico fundamental al cual debe 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".*

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

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

(El énfasis es añadido).

8. Estamos pues, ante un derecho constitucional que debe fomentarse, por lo que **las restricciones a que se someta no pueden desnaturalizarlo ni afectar su contenido esencial: remuneraciones, condiciones de trabajo, empleo y regulación de las relaciones entre los sujetos colectivos firmantes.**
9. Lo indicado no quiere decir que estemos ante un derecho absoluto pues, **ciertamente, el derecho a la negociación colectiva admite ciertas limitaciones dentro de los parámetros de lo razonable.** En esta línea, el Tribunal Constitucional ha señalado en la sentencia recaída en el expediente N° 0011-2004-AI/TC, que "(...) conforme al criterio uniforme de este Colegiado, ningún derecho fundamental tiene la condición de absoluto, pues podría restringirse: a) cuando no se afecte su contenido esencial, esto es en la medida en que la limitación no haga perder al derecho toda su funcionalidad en el esquema de valores constitucionales; y, b) cuando la limitación del elemento no esencial del derecho fundamental tenga por propósito la consecución de un fin constitucionalmente legítimo y sea idónea y necesaria para conseguir tal objetivo (principio de proporcionalidad (...))."
10. Por tanto, debe quedar claro que: (i) sin ser absoluto, el derecho de negociación colectiva no puede ser afectado en su contenido esencial, cuyos alcances se han precisado anteriormente; y (ii) que las limitaciones no esenciales deben estar sometidas a una finalidad constitucionalmente legítima y proporcional. Es decir, **las limitaciones y restricciones no pueden presentarse de modo tal, que terminen por vaciar de contenido el derecho constitucional y lo tornen en una mera declaración lírica o en una norma vacua que impida totalmente alcanzar la finalidad para la cual fue creada.**
11. Al respecto, debemos resaltar que, conforme lo hemos señalado precedentemente, los límites a la negociación colectiva sólo pueden estar referidos a límites que deriven del

propio texto constitucional, y siempre que su finalidad sea la protección de otro derecho constitucionalmente protegido.

12. En el caso de los servidores públicos, el límite excepcional podría venir impuesto por el mandato constitucional (razonable por cierto) de que el Estado mantenga un presupuesto equilibrado y equitativo. En efecto, desde que la Administración Pública se financia con los recursos de todos los peruanos, el ejercicio del derecho a la negociación colectiva sin límite alguno podría generar una afectación al interés público, como ocurriría –por ejemplo– en un **contexto de crisis económica que requiera de una política de estabilización del Estado. De ahí que, tratándose de la administración pública se admiten ciertas limitaciones al derecho en cuestión, siempre que no terminen por vaciar de contenido el derecho constitucional a la negociación colectiva.**
13. Lo indicado ha sido reconocido por el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en los expedientes N° 0003-2013-PI/TC, 0004-2013-PI/TC y 0023-2013-PI/TC (acumulados):

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

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

(El énfasis es añadido).

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

*“88. En virtud de lo expuesto, este Tribunal considera que **las restricciones o prohibiciones** a la negociación colectiva de los trabajadores del sector público que obedecen al principio de equilibrio presupuestal **no pueden exceder de la vigencia anual de las leyes de presupuesto, siendo de tres años el plazo máximo de duración de la prohibición, y siempre que***

*subsistan las razones que condujeron a adoptarlas. No obstante, se debe reiterar que durante el periodo en el que la restricción en materia de incrementos salariales está vigente, el **Estado debe hacer todo lo posible por revertir la situación de crisis que ha generado tal limitación** en el derecho a la negociación colectiva de los trabajadores e incluso levantar la restricción mencionada en el caso de que mejore la situación económica y financiera del Estado (Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT, 2006, párr. 1025).*

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

(El énfasis es añadido).

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

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

IX.1. Sobre la inconstitucionalidad de la Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013

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 agosto del 2017, la Ley del Presupuesto del año 2013.
2. Al respecto, el 18 de septiembre de 2015 el Tribunal Constitucional publicó la sentencia recaída en los expediente N° 0003-2013-PI/TC, 0004-2013-PI/TC y 0023-2013-PI/TC (acumulados), a través del cual declaró inconstitucional la prohibición absoluta a la negociación colectiva en la Administración Pública que implique incrementos remunerativos, contenida en el artículo 6 de la Ley N° 29951, Ley de Presupuesto para el Año Fiscal 2013 (Ley que según lo mencionado por la propia ENTIDAD, es la aplicable al caso concreto).

*"Así pues, una interpretación adecuada y razonable de los artículos 28, 42, 77 y 78 de la Constitución, así como de los Convenios 98 y 151 de la OIT, referidos a la **negociación colectiva en la Administración Pública**, confiere el derecho de los trabajadores o servidores públicos de discutir el incremento*

*de las remuneraciones a través del mecanismo de la **negociación colectiva**, con respeto del **principio de equilibrio y legalidad presupuestales** y si bien las restricciones o prohibiciones a que se negocie el incremento de sus remuneraciones no son en sí mismas inconstitucionales, tal estatus jurídico-constitucional se alcanza todas las veces **en que la prohibición exceda los tres años**, que es el lapso máximo para que una medida de esta naturaleza puede prorrogarse" (fundamento jurídico N° 90).*

(El énfasis es añadido).

3. Ciertamente, al verificar que las prohibiciones totales datan, por lo menos, desde el año 2006 (mediante la Ley N° 28652), el Tribunal Constitucional declaró la inconstitucionalidad de la prohibición absoluta a la negociación colectiva en la Administración Pública que implique incrementos remunerativos. Asimismo, **declaró inconstitucional por conexión y por reflejar una situación de hecho inconstitucional**, la prohibición de negociación colectiva para incrementos salariales contenida en los artículos 6 de la **Ley N° 30114**, de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2014, y 6 de la **Ley N° 30281**, Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2015.
4. Asimismo, es importante tener en cuenta que si bien los efectos de la sentencia del Tribunal Constitucional recaída en los expediente N° 0003-2013-PI/TC, 0004-2013-PI/TC y 0023-2013-PI/TC (acumulados), se encontraron suspendidos por la denominada "*vacatio sententiae*", dicha condición sólo se mantuvo hasta pasado un año a partir de la primera legislatura ordinaria del Periodo 2016-2017, plazo que se cumplió y finalizó el día 29 de julio del 2017, sin que el Congreso de la República haya emitido un pronunciamiento al respecto, sin perjuicio de lo cual los Tribunales Arbitrales, aun dentro de dicho período, inaplicaron las normas inconstitucionales, haciendo uso de la facultad del control difuso.
5. Sin perjuicio de lo señalado respecto al vencimiento del plazo otorgado por el Tribunal Constitucional al Congreso de la República, a fin de que emita un pronunciamiento en relación a la regulación de la negociación colectiva en el Sector Público, es preciso tener en consideración lo señalado por el artículo 204° de la Constitución, respecto a los efectos jurídicos de la sentencia que declara inconstitucional una ley:

*"Artículo 204°.- La **sentencia del Tribunal que declara la inconstitucionalidad** de una norma se publica en el diario oficial. **Al día siguiente de la publicación, dicha norma queda sin efecto.***

No tiene efecto retroactivo la sentencia del Tribunal que declara inconstitucional, en todo o en parte, una norma legal".

(El énfasis es añadido).

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

"Artículo 81.- Efectos de la Sentencia fundada

*Las **sentencias fundadas recaídas en el proceso de inconstitucionalidad dejan sin efecto las normas sobre las cuales se pronuncian.** Tienen alcances generales y carecen de efectos retroactivos. Se publican*

*Íntegramente en el Diario Oficial El Peruano y **producen efectos desde el día siguiente de su publicación***".

(El énfasis es añadido).

7. En consecuencia, este Tribunal Arbitral advierte que las normas invocadas por la **ENTIDAD** para sustentar su imposibilidad de presentar una propuesta económica, **han sido declarados inconstitucionales por el máximo intérprete de la Constitución y, por tales motivos, actualmente se encuentran expulsados de nuestro ordenamiento jurídico**. Asimismo, este Tribunal tampoco puede desconocer que, de acuerdo con la Constitución Política del Perú, **los efectos de dicha inconstitucionalidad se imparten desde el día siguiente de la publicación de la sentencia, esto es, desde el 19 de septiembre de 2015**.
8. Por tales motivos, este Tribunal debe concluir que, en atención a lo resuelto por el Tribunal Constitucional en la sentencia antes referida, **no existen restricciones a la negociación colectiva en las Leyes de Presupuesto**. En este sentido, el Tribunal Arbitral considera que los argumentos de la **ENTIDAD** para no presentar una propuesta económica, sustentados en las leyes de presupuesto, no resultan amparables.

IX.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, a continuación, se citan las sentencias emitidas por el Poder Judicial al respecto:
 - a. **Expediente N° 7401-2015-LIMA**.- Demanda sobre impugnación de laudo arbitral, en el proceso seguido contra la **Coalición Nacional de Sindicatos de Petróleos S.A.** Sentencia de segunda instancia contenida en la Resolución s/n de fecha 06 de noviembre de 2015, cuyo Décimo Primer Considerando dispone que **NO SE PUEDE PROHIBIR DE MODO ABSOLUTO EL EJERCICIO DEL DERECHO FUNDAMENTAL A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA, QUE IMPLIQUE ACUERDOS RELATIVOS A LOS INCREMENTOS REMUNERATIVOS**.
 - b. **Expediente N° 2987-2015-LIMA**.- Demanda sobre impugnación de laudo arbitral, en el proceso seguido contra el **Sindicato Nacional de Especialistas Aeronáutico de**

CORPAC S.A. Sentencia de segunda instancia en la cual se expresan el mismo considerando citado en el caso inmediato anterior. contiene el mismo fundamento citado en el punto a) precedente, referido al Expediente N° 2840-2015-LIMA.

- c. **Expediente N° 2987-2015-LIMA.** - Demanda sobre impugnación de laudo arbitral, en el proceso seguido contra el **Sindicato de Trabajadores de la SUNARP CENTRAL (SITRASUNARP)**. Sentencia de segunda instancia contenida en la Resolución s/n, cuyo punto 8 del Noveno Considerando contiene el mismo fundamento citado en el punto a) precedente, y que consideramos necesario reproducir nuevamente:

*"Se debe precisar, que respecto a la prohibición de negociación colectiva para incrementos de los trabajadores de la administración pública, el Tribunal Constitucional de los expedientes acumulados de inconstitucional N° 003-2013-PI/TC y N° 023-2013-PI/TC, interpuesto por los Colegios de Abogados del Callao y Arequipa, así como por cinco mil ciudadanos; ha emitido sentencia de fecha de tres de setiembre de dos mil quince, declarando fundada en parte por el fondo de las demandas de inconstitucionalidad interpuestas contra el artículo 6° de la Ley N° 29951, Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal dos mil trece, **DECLARANDO LA INCONSTITUCIONALIDAD DE LAS EXPRESIONES " (...) BENEFICIOS DE TODA ÍNDOLE (...) " Y (...) MECANISMOS (...) " EN LA MEDIDA QUE NO SE PUEDE PROHIBIR DE MODO ABSOLUTO EL EJERCICIO DEL DERECHO FUNDAMENTAL A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA, QUE IMPLICA ACUERDOS RELATIVOS A LOS INCREMENTOS REMUNERATIVOS**, así como inconstitucionales por la forma el Segundo Párrafo de las Quincuagésima Octava Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29951 (...)*

Por estas consideraciones:

CONFIRMARON la Sentencia apelada de fecha veinte de marzo de dos mil quince (...) que declaró infundada la demanda de impugnación de laudo arbitral"

(El énfasis es añadido).

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 dentro del fundamento 2 de la decisión emitida en la sentencia recaía en los expedientes N° 0003-2013-PI/TC, 0004-2013-PI/TC y 0023-2013-PI/TC (acumulados), los diversos pronunciamientos emitidos por la Corte Suprema de la República toman inmediato sustento y se confirma la eficacia inmediata de lo resuelto, acorde con lo prescrito en el artículo 204° de la Constitución.

IX.3. La inconstitucionalidad y la jurisprudencia de la Corte Suprema en laudos anteriores entre la ENTIDAD y el SINDICATO

13. Ahora bien, a continuación, se citan las sentencias emitidas por el Poder Judicial en impugnaciones de Laudos que solucionan la Negociación Colectiva entre la ENTIDAD y el SINDICATO:

- a. **Expediente N° 2840-2015-LIMA**. - Demanda sobre impugnación de laudo arbitral, en el proceso seguido contra el **Sindicato Único de Trabajadores de Proviás Nacional – SUTRAPROVIASNAC**. Sentencia de segunda instancia contenida en la Resolución s/n de fecha 06 de noviembre de 2015, que señala lo siguiente:

"DÉCIMO SEGUNDO: Respecto a la prohibición de negociación colectiva para incrementos de los trabajadores de la administración pública, cabe anotar que el Tribunal Constitucional de los Expedientes acumulados de inconstitucionalidad N° 003-2013-PI/TC, N° 0004-2013-PI/TC y N° 0023-2013-PI/TC, interpuestos por los Colegios de Abogados del Callao y Arequipa, así como por cinco mil ciudadanos; ha emitido sentencia de fecha de tres de setiembre de dos mil quince, declarando fundada en parte por el fondo las demandas de inconstitucionalidad interpuestas contra el artículo 6 de la Ley N° 29951, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal dos mil trece, DECLARANDO LA INCONSTITUCIONALIDAD DE LAS EXPRESIONES "(...) BENEFICIOS DE TODA ÍNDOLE (...) " Y "(...) MECANISMO (...) ", EN LA MEDIDA QUE NO SE PUEDE PROHIBIR DE MODO ABSOLUTO EL EJERCICIO DEL DERECHO FUNDAMENTAL A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA, QUE IMPLIQUE ACUERDOS RELATIVOS A LOS INCREMENTOS REMUNERATIVOS; así como inconstitucionales por la forma el Segundo Párrafo de la Quincuagésima Cuarta Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29812 y el Tercer Párrafo de la Quincuagésima Octava Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29951".

(El énfasis es añadido).

- b. **Expediente N° 2871-2015-LIMA**. - Demanda sobre impugnación de laudo arbitral, en el proceso seguido contra el **Sindicato Único de Trabajadores de Proviás Nacional – SUTRAPROVIASNAC**. Sentencia de segunda instancia contenida en la Resolución s/n de fecha 06 de noviembre de 2015, cuyo Décimo Segundo Considerando contiene el mismo fundamento citado en el literal a) precedente, referido al Expediente N° 2840-2015-LIMA.
14. Conforme se puede advertir, acorde a lo prescrito en el artículo 204° de la Constitución, los pronunciamientos antes referidos por la Corte Suprema confirman la eficacia inmediata de la sentencia del Tribunal Constitucional que declara la inconstitucionalidad de las restricciones a la negociación colectiva previstas en las leyes del presupuesto, vigente desde el 19 de setiembre de 2019.

X. 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 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. En ese marco, el Tribunal Arbitral concluye que los argumentos planteados por la **ENTIDAD** respecto a las limitaciones presupuestales no resultan amparables.

XI. DE LA PROPUESTA ADOPTADA POR EL TRIBUNAL ARBITRAL.

1. De conformidad con lo establecido en el artículo 76° del Reglamento de la LSC, "En el laudo, el Tribunal Arbitral **podrá recoger la propuesta final de una de las partes o considerar una alternativa que recoja planteamientos de una y otra** (...)", no siéndole por ello, exigible la regla de integralidad regulada en el artículo 65° del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por el Decreto Supremo N° 010-2003-TR (TUO de la LRCT) y en el artículo 57° de su Reglamento, aprobado por el Supremo N° 011-92-TR.
2. A partir de esta regla, el Tribunal Arbitral decide por **UNANIMIDAD** optar por una alternativa que recoja planteamientos de la **ENTIDAD** y del **SINDICATO**, con las atenuaciones, cambios y precisiones que se detallan en el laudo.
3. De este modo, y trayendo a colación lo expresado en el Acápito III.2 del presente laudo, debe tenerse en consideración que, estando debidamente notificada para ello, la propuesta final de la **ENTIDAD** consistió en mantener y mejorar sólo ciertas condiciones de trabajo, que no contempla beneficios económicos para los trabajadores afiliados al **SINDICATO**.
4. Este Tribunal hace hincapié que para emitir el pronunciamiento, resulta imprescindible analizar al Dictamen Económico-Laboral N° 094-2017-MTPE/2/14.1 (que obra en el Expediente Administrativo), elaborado por la Dirección de Políticas y Normativa del Trabajo de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (DPN de la DGT del MTPE), que refleja la posición económica de la **ENTIDAD**, la generación de sus recursos y sus fuentes de financiamiento, así como la valorización de las propuestas

finales realizadas a solicitud del Tribunal, así como los demás hechos implícitos en la negociación. Asimismo, se ha ponderado la información presentada en la audiencia de sustentación de propuestas finales por ambas partes; y, el impacto de las propuestas del **SINDICATO** respecto al incremento en los costos de la **ENTIDAD**, más aún cuando el **SINDICATO** es uno mayoritario.

5. Así, las atenuaciones, cambios, precisiones y fundamentos de la decisión arbitral adoptada son los siguientes:

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

Sobre este punto, el Tribunal anota que, de conformidad con el literal d) de artículo 44° de la Ley del Servicio Civil y los artículos 73° y 74° de su Reglamento, la vigencia de los acuerdos adoptados en el marco de una negociación colectiva o de un proceso arbitral, se encuentra sujetos a lo dispuesto por la Ley y no a lo que podrían solicitar o convenir las partes.

Así, el artículo 73° y 74° del Reglamento General, disponen lo siguiente:

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

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

Al respecto, los plazos previstos en los artículos antes indicados buscan concordar el procedimiento de negociación colectiva con el cronograma de preparación del Presupuesto General de la República. En ese sentido, de acuerdo a lo establecido en la norma, luego del 15 de junio, siempre y cuando el efecto presupuestal no pudiera ser asumido por la entidad, el acuerdo regirá en el periodo presupuestal subsiguiente, hecho que no aplicará siempre que la ENTIDAD pueda asumir el efecto presupuestal. De esta forma, el Tribunal aprecia de lo actuado que la ENTIDAD está en condiciones de asumir el efecto presupuestal, razón por la cual, a pesar de que el presente laudo sea emitido con posterioridad al 15 de junio, la vigencia del mismo se iniciará el 01 de enero de 2018 y culminará el 31 de diciembre de 2019.

- **Respecto de los incrementos salariales y beneficios solicitados por el SINDICATO.** -

De la evaluación del Dictamen Económico-Laboral N° 094-2017-MTPE/2/14.1, se tiene en consideración lo siguiente:

- Los trabajadores que se encontrarían sujetos a los efectos del presente Laudo serían un total de 572, los mismos que se encuentran agrupados en 242 Profesionales/Gerentes, 155 Técnicos y 175 Auxiliares.
- La propuesta del SINDICATO se ha valorizado en el Dictamen resultando un monto que asciende a la suma de S/. 34'611,027.00. Asimismo, haciendo una comparación de costos tenemos que el costo anual de las remuneraciones y beneficios vigentes, que vienen percibiendo los trabajadores sujetos al presente proyecto de convenio colectivo, asciende a la suma de S/. 38'721,653.00, la misma que por efecto de lo solicitado por el SINDICATO se elevaría a S/. 73'332,680.00, lo cual significaría un incremento de 89.38%.
- Respecto del **Superávit del Ejercicio 2016**, el importe del mismo asciende a S/.2,913'279,620.00; observándose un incremento del 40.42% con respecto al Superávit del año anterior.
- El superávit de operación en el ejercicio 2016 ascendió a S/. 2,778'994,272, incrementándose en 3.11% con respecto al superávit de operación del año anterior, debido principalmente a la disminución de los gastos de operación en 5.14%.
- Respecto del **Superávit Preliminar a Junio de 2017**, el importe del mismo asciende a S/.375'734,205.00; que se atribuye principalmente al Superávit preliminar de operación.
- El superávit de operación preliminar a junio de 2017, ascendió a S/ 399'347,584, representando el 19.62% del total de ingresos.
- Ahora bien, sin perjuicio de lo indicado, el total de ingresos en el año 2016 ascendió a S/. 6'226,871,144.00, observándose una **disminución de 1.63%** con respecto al año anterior; que se atribuye principalmente a la reducción de los ingresos por traspasos y remesas recibidas en 2.99%.
- En relación al total de ingresos preliminar al 30 de junio de 2017, el total de ingresos ascendió a S/. 2,035'337,712.00, que representa **un avance de 32.69%** con respecto al año anterior.
- El costo anual de las remuneraciones y beneficios vigentes de 242 trabajadores profesionales/gerentes bajo el D. Leg. 728 del SINDICATO y sujetos al pliego asciende a S/. 26'870,509, que representa el 0.78% de los gastos de operación del año 2016 y el 0.43% del total de ingresos.
- El costo anual de las remuneraciones y beneficios vigentes de 155 trabajadores técnicos bajo el D. Leg. 728 del SINDICATO y sujetos al pliego asciende a S/. 7'099,285, que representa el 0.21% de los gastos de operación del año 2016 y el 0.11% del total de ingresos.

- El costo anual de las remuneraciones y beneficios vigentes de 175 trabajadores auxiliares bajo el D. Leg. 728 del SINDICATO y sujetos al pliego asciende a S/. 4'751,859, que representa el 0.14% de los gastos de operación del año 2016 y el 0.08% del total de ingresos.
- El costo anual de las remuneraciones y beneficios vigentes de 18 trabajadores dirección/confianza bajo el D. Leg. 728 no sujetos al pliego, asciende a S/. 3'199,215, que representa el 0.09% de los gastos de operación del año 2016 y el 0.05% del total de ingresos.
- El costo anual de las remuneraciones y beneficios vigentes de 127 trabajadores CAS "A" bajo el D. Leg. 1057 no sujetos al pliego, asciende a S/. 7'262,713, que representa el 0.21% de los gastos de operación del año 2016 y el 0.12% del total de ingresos.
- El costo anual de las remuneraciones y beneficios vigentes de 152 trabajadores CAS "B" bajo el D. Leg. 1057 no sujetos al pliego, asciende a S/. 17'784,255, que representa el 0.52% de los gastos de operación del año 2016 y el 0.29% del total de ingresos.
- El patrimonio neto de la entidad en el año 2016 ascendió a S/. 29,163'890,010, observándose un incremento de 12.14% con respecto al patrimonio neto del año anterior, debido principalmente a la mayor participación de la cuenta hacienda nacional en 10.94%. En relación al patrimonio neto preliminar al 30 de junio de 2017, el mismo ascendió a S/. 28,725'591,320, debido principalmente a la menor participación del superávit del ejercicio 1.13% (8.53% en el año 2016).
- El costo laboral total a nivel de institución de las remuneraciones y beneficios vigentes, que vienen percibiendo la totalidad de los trabajadores, asciende a S/. 66'967,836, si al mismo se le agrega el costo de la valorización del proyecto de convenio colectivo, éste determinaría un incremento del 51.68% para el año de vigencia de la presente convención colectiva.

De esta forma, tomando en cuenta lo desarrollado en el Dictamen Económico-Laboral N° 094-2017-MTPE/2/14.1, la ENTIDAD cuenta con un patrimonio sólido que le permite cubrir las expectativas económicas en relación a los aumentos solicitados por el SINDICATO.

Asimismo, en adición al análisis económico realizado, el Tribunal tiene presente el Memorándum N° 3100-2017 MTC/20, que fue presentado por la ENTIDAD el 16 de agosto de 2017 y que corre en autos, por medio del cual su Director Ejecutivo, el Sr. Ricardo Bernaldes Uzategui remite al Director de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto, el Sr. Jorge Chang Serrano, una propuesta relacionada al Proyecto de Ley de Presupuesto del año 2018. En dicho documento, dentro de la página 9, al señalarse la propuesta de artículo para que sea incorporada en la Ley de Presupuesto del año 2018, la ENTIDAD señala expresamente lo siguiente:

"Exceptúese al Proyecto Especial de Infraestructura de Transporte Nacional – PROVIAS NACIONAL, de lo establecido en los artículos 6° y 9° de la presente Ley y artículo 2° del decreto de Urgencia N° 038-2006. La presente disposición se

sujeta al presupuesto institucional del referido Proyecto, sin demandar recursos adicionales al Tesoro Público."

De esta manera, se puede observar que la propia ENTIDAD, al pretender excluirse de sus artículos 6° y 9°, busca exceptuarse de dos limitaciones establecidas en el Proyecto de Ley antes indicado.

Así, es importante indicar que los artículos 6° y 9° del Proyecto disponen que:

*"Artículo 6° Ingresos del personal.- **Prohíbese en las entidades del Gobierno Nacional, Gobiernos Regionales y Gobiernos Locales, el reajuste o incremento** de remuneraciones, bonificaciones, dietas, asignaciones, retribuciones, estímulos, incentivos, compensaciones económicas y beneficios de cualquier naturaleza, cualquiera sea su forma, modalidad, periodicidad, y fuente financiamiento" (...)*

(el énfasis es nuestro)

*"Artículo 9° Medidas en materia de modificaciones presupuestarias en el nivel funcional programático.- 9.1. A nivel de pliego, la Partida de Gasto 2.1.1 "Retribuciones y Complementos en efectivo" **no puede habilitar a otras partidas de gasto ni ser habilitada, salvo las habilitaciones que se realicen dentro de la indicada partida en unidades ejecutoras del mismo pliego**" (...)*

(el énfasis es nuestro)

Como se puede apreciar, ambos artículos presentan limitaciones al presupuesto público y la propia ENTIDAD, pretende excluirse de los mismos, en tanto, al motivar la finalidad de la medida propuesta, el memorándum antes indicado señala que se busca:

*"Contar **con una política remunerativa que permita frenar la alta migración de profesionales y asegurar el cumplimiento de metas y objetivos de la Institución en beneficio del crecimiento de la economía del país.**"*

Dicha medida, también contribuirá al crecimiento económico a través del componente del consumo interno inyectando liquidez a la economía mediante un mayor poder adquisitivo." (...)

(el énfasis es nuestro)

Adicionalmente, y a criterio de este Tribunal, un elemento resaltante a tomar en cuenta es el sustento del "costo de la medida y forma de financiamiento" señalado en el Memorándum invocado. Sobre este asunto en particular, la propia ENTIDAD destaca que el incremento remunerativo no generaría mayor impacto económico, siendo que motiva su decisión de la siguiente manera:

*"**La medida propuesta no irroga propuesta adicional al Tesoro Público, ya que se atenderá con recursos asignados a la entidad.**" (...)*

(el énfasis es nuestro)

De esta forma, podemos concluir que adicionalmente a los fundamentos jurídicamente expuestos, la ENTIDAD también ha presentado su preocupación por atender un incremento remunerativo, buscando incluso excluirse de algunos artículos de la norma que rige el presupuesto público.

En este sentido, valorando todos estos elementos y la necesidad de equilibrio que debe tener el monto adoptado por el Tribunal, éste decide atenuar los porcentajes de incremento salarial planteados por el SINDICATO, en los términos previstos en la parte resolutive del presente Laudo, debiendo indicarse que este incremento no forma parte ni se deducirá de cualquier otro otorgado o que se otorgue por pacto unilateral de la empresa o por decisión del gobierno central durante la vigencia de la presente convención colectiva.

El mismo criterio es aplicado a los incrementos correspondientes a la bonificación por refrigerio y bonificación por movilidad.

- Respecto de la gratificación vacacional y gratificación por cese por límite de edad. -

El Tribunal considera que, por tratarse de beneficios nuevos, que no tienen antecedentes en la ENTIDAD, ni a nivel individual ni colectivo, y considerando, los beneficios otorgados en el presente Laudo, el Tribunal estima que no debe acoger estos extremos de la propuesta del SINDICATO.

- Respecto de la gratificación por quinquenio. -

El Tribunal opina que, si bien la gratificación por quinquenio es un beneficio nuevo solicitado por el SINDICATO, el mismo tiene como fundamento reconocer el tiempo de servicios de los colaboradores dentro de la ENTIDAD, el cual en atención a sus particularidades posee ciertas restricciones y limitaciones en el tiempo. Este hecho, analizado conjuntamente con los resultados expuestos en el Dictamen Económico-Laboral N° 094-2017-MTPE/2/14.1, generan que el Tribunal ampare la solicitud presentada por el SINDICATO, la que será atenuada según el monto que se detalla en la parte resolutive del presente Laudo.

Sobre este beneficio en particular, se debe considerar que el mismo, al constituir un beneficio nuevo y no retroactivo, no generará el derecho a percibir este ingreso por los quinquenios que se hayan cumplido antes de la entrada en vigencia del presente laudo. Así, podemos indicar los siguientes ejemplos para la aplicación del beneficio:

- i) El afiliado "1" ingresó a laborar el 31 de enero de 2013, con lo cual, esta persona cumplirá 5 años de labor (quinquenio), el 31 de enero de 2018, percibiendo en ese momento la gratificación por quinquenio.
- ii) El afiliado "2" ingresó a laborar el 15 de julio de 2004, con lo cual, el próximo quinquenio que este señor cumplirá en la ENTIDAD será el 15 de julio de 2019, fecha en la que recién percibirá el beneficio contenido en esta cláusula.

Teniendo en cuenta que la aplicación de este beneficio no es retroactiva, al afiliado no le corresponderá percibir ningún ingreso por los quinquenios cumplidos antes de la entrada en vigencia del presente laudo, es decir, no le corresponderá pago alguno por los quinquenios cumplidos en los años 2009 y 2014.

- **Respecto a la ampliación de la cobertura del seguro médico a padres. -**

El Tribunal, conforme a lo expuesto por la ENTIDAD en su escrito de fecha 16 de agosto de 2017, opina que otorgar el beneficio solicitado por el SINDICATO trae consigo una ampliación del seguro ya existente a favor de los trabajadores afiliados, siendo que dicha extensión claramente generaría un sobre costo, en tanto, el rango de edad de las personas a quienes se buscaría coberturar, posee un mayor impacto económico en copagos y deducibles.

En este sentido, el Tribunal juzga que no debe acogerse este extremo de la propuesta del SINDICATO.

- **Respecto a la licencia sindical. -**

En relación con este beneficio, en el proceso se ha demostrado que el SINDICATO, al ser uno mayoritario, requiere contar con días adicionales a los ya establecidos, a fin de ejercer sus funciones de representación. En este sentido, el Tribunal ha decidido atenuar la propuesta del SINDICATO en conformidad a lo que se expone en la parte resolutive del presente Laudo.

- **Respecto a las facilidades para la actividad sindical. -**

En lo que respecta a las facilidades para la actividad sindical, el Tribunal tiene en cuenta que al tratarse de un sindicato mayoritario, requiere de espacios adecuados para que puedan ejercer de forma apropiada sus actividades gremiales.

Al respecto, se debe tomar en consideración que la actividad sindical de los miembros es un derecho, sin que ello signifique una paralización de las labores de la ENTIDAD. Al respecto, en palabras de la OIT, las normas internacionales de trabajo alientan a los empleadores a prever locales para que se reúnan los trabajadores, siendo que dichas reuniones no deben interrumpir las operaciones normales de la ENTIDAD y deben ser realizadas fuera del horario de trabajo. Asimismo, conforme a lo indicado por la ENTIDAD en su escrito de fecha 15 de agosto de 2017, se debe tener en cuenta que conforme a lo dispuesto por el artículo 41 de la LSC ***“las organizaciones de servidores civiles deben coadyuvar en el propósito de mejora continua del servicio al ciudadano y de no afectar el funcionamiento eficiente de la entidad o la prestación del servicio”***; por lo tanto, es válido lo expuesto por la ENTIDAD en el sentido que otorgar dos horas de permiso durante la jornada de trabajo afectaría el normal funcionamiento de ésta.

Por otro lado, conforme se desprende de la revisión de los laudos anteriores, la ENTIDAD provee de elementos necesarios para la comunicación entre el SINDICATO y sus afiliados

(espacios para reuniones y vitrinas), razón por la cual el Tribunal considera que en esta oportunidad no cabría otorgar una oficina para fines sindicales según los requerimientos solicitados en la propuesta final del SINDICATO. Asimismo, el Tribunal considera que también debe considerarse lo expuesto por la ENTIDAD en su escrito de fecha 15 de agosto de 2017, en el extremo que éste no es propietario del inmueble donde se encuentra ubicada sus instalaciones, razón por la cual no puede ceder un área que no es de su propiedad.

En relación al uso de la intranet, recogiendo lo expuesto por la propia ENTIDAD en su escrito de fecha 15 de agosto de 2017, el uso de este servicio sí podría ser habilitado previo conocimiento y autorización del área de personal de la ENTIDAD, circunscrito su uso sólo al Secretario General.

Finalmente, si bien es cierto que se debe reconocer el espacio y tiempo para la realización de las reuniones del SINDICATO, las mismas no pueden paralizar las actividades de la ENTIDAD, razón por la cual dichas reuniones deben realizarse fuera del horario de trabajo, sin que la ENTIDAD se oponga a su realización.

- Respecto a la bonificación por la solución pacífica de la negociación colectiva. -

Teniendo en cuenta el equilibrio económico interno del convenio y la necesidad de valorar conjuntamente los beneficios establecidos en este laudo, así como lo otorgado en Laudos anteriores el Tribunal ha resuelto atenuar la propuesta del SINDICATO en los términos previstos en la parte resolutive del presente Laudo.

- Respecto al caso de reestructuración o disolución o fusión o absorción de la ENTIDAD. -

En relación a este extremo, el Tribunal toma en cuenta lo establecido en el artículo 42° del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR, aplicable para el presente caso, el mismo que a la letra señala lo siguiente: **"La convención colectiva de trabajo tiene fuerza vinculante para las partes que la adoptaron. Obliga a éstas, a las personas en cuyo nombre se celebró y a quienes les sea aplicable (...)"** (el énfasis es nuestro)

De esta forma, se puede advertir que nuestra misma legislación laboral preveé una obligatoriedad por el respeto y cumplimiento de las obligaciones pactadas en convenios colectivos, razón por la cual, el Tribunal encuentra innecesario amparar este extremo de la propuesta del SINDICATO.

- Conservación de beneficios no provenientes de fuente convencional. -

Respecto a esta propuesta, es importante tener presente lo indicado en el segundo otrosí del escrito presentado por la ENTIDAD el pasado 15 de agosto, en el cual se puede apreciar que ésta ha ido otorgando y mejorando beneficios de manera unilateral y voluntaria, sin necesidad de pacto consensuado.

En esa línea, el Tribunal piensa que no es prudente incorporar a la resolución este extremo de la propuesta del SINDICATO.

- **Sobre las condiciones de trabajo propuestas por la ENTIDAD.-**

La ENTIDAD dentro de su escrito de propuesta final presentado el pasado 08 de agosto, propuso otorgar diferentes condiciones de trabajo, alguna de las cuales este Tribunal ha determinado pertinente acoger. Las propuestas incluidas son: i) *En materia de compensación horaria*; ii) *En materia de reconocimiento de gastos de alimentos y de traslado al domicilio por labores de más de 3 horas*; iii) *En materia de mejoramiento de condiciones de trabajo en unidades de peaje*; iv) *En materia de cobertura y seguro médico familiar a través de la EPS*; v) *En materia de becas de estudio y facilidades para la capacitación*; vi) *En materia de uniformes, equipos de protección personal sede central y unidades zonales*; vii) *Prevención y acoso laboral y sexual*; y, viii) *En materia de conservar beneficios no provenientes de fuente convencional*.

SE RESUELVE:

PRIMERO: Declarar IMPROCEDENTE la objeción al arbitraje planteada por la ENTIDAD conforme a los argumentos expuestos en el acápite II.1.

SEGUNDO: Declarar INFUNDADA la excepción de incompetencia planteada por la ENTIDAD conforme a los argumentos expuestos en el acápite II.2.

TERCERO: Acoger, **POR UNANIMIDAD**, la propuesta integrada de la ENTIDAD y el SINDICATO, recogiendo planteamientos de una y otra, con las atenuaciones y cambios desarrollados en el acápite IX, en los siguientes términos:

1. INCREMENTO SALARIAL

PROVIAS y el SINDICATO convienen en aprobar un incremento remunerativo para los diferentes grupos ocupacionales y niveles remunerativos del siguiente modo:

NIVELES REMUNERATIVOS: INCREMENTO

Auxiliares: **10%**

Técnicos: **10%**

Profesionales y Gerentes: **10%**

Los incrementos corresponderán en tanto que el afiliado al SINDICATO no se encuentre en las categorías previstas en el inciso e) del artículo 44 de la Ley del Servicio Civil.

Las mejoras remunerativas que resulten de la aplicación del párrafo precedente se considerarán complementarias y no se deducirán de cualquier bonificación o mejora que PROVIAS o el Gobierno Nacional otorguen por propia decisión a los servidores públicos.

2. BONIFICACIÓN POR REFRIGERIO

PROVIAS se obliga a incrementar el monto de la bonificación diaria por concepto de Refrigerio de la siguiente manera:

- Para el año 2018, se realizará un incremento de S/. 2.00 (dos soles) al monto que se viene percibiendo por concepto de bonificación por refrigerio al 31 de diciembre de 2017, es decir, a partir del 1 de enero de 2018, el monto se incrementará de S/. 13.00 (trece soles) a S/. 15.00 (quince soles). El monto indicado es pagado por cada día efectivo de labor.
- Para el año 2019, se realizará un incremento de S/. 3.00 (tres soles) al monto que se viene percibiendo por concepto de bonificación por refrigerio al 31 de diciembre de 2018, es decir, a partir del 1 de enero de 2019 se incrementará el monto de S/. 15.00 (quince soles) a S/. 18.00 (dieciocho soles). El monto indicado es pagado por cada día efectivo de labor.

Asimismo, se compromete a reconocer como bonificación adicional por refrigerio, aquellas correspondientes a las jornadas adicionales que deben laborarse; realizadas por necesidades del servicio y por disposición superior. Esto incluye los días de Comisión de Servicio.

3. BONIFICACIÓN POR MOVILIDAD

PROVIAS se compromete incrementar el monto de la bonificación diaria por concepto de movilidad de la siguiente manera:

- Para el año 2018, se otorgará un incremento de S/. 1.50 (Un sol con cincuenta centavos) al monto que se viene percibiendo por concepto de bonificación por movilidad al 31 de diciembre de 2017, es decir, a partir del 1 de enero de 2018 se incrementará el monto de S/. 10.00 (diez soles) a S/. 11.50 (Once soles con cincuenta centavos). El monto indicado es pagado por cada día efectivo de labor.
- Para el año 2019, se otorgará un incremento de S/. 2.50 (Dos soles con cincuenta centavos) al monto que se viene percibiendo por concepto de bonificación por movilidad al 31 de diciembre de 2018, es decir, a partir del 1 de enero de 2019 se incrementará el monto de S/. 11.50 (Once soles con cincuenta centavos) a S/. 14.00 (catorce soles). El monto indicado es pagado por cada día efectivo de labor.

4. GRATIFICACIÓN POR QUINQUENIO

PROVIAS NACIONAL se compromete a otorgar por primera vez y sin carácter retroactivo, una gratificación por quinquenio, por la suma de Dos Mil Quinientos Soles (S/. 2,500.00) por cada cinco (05) años de antigüedad que cumpla el trabajador a partir de la entrada vigencia del presente laudo.

Por constituir el presente, un beneficio nuevo y no retroactivo, no surgirá el derecho a percibir pagos por este beneficio, respecto de los quinquenios cumplidos en años anteriores a la entrada en vigencia del presente laudo.

5. LICENCIA SINDICAL

PROVIAS NACIONAL conviene en otorgar licencia sindical, con goce de haber, a los miembros de la junta directiva del **SINDICATO**, en la forma siguiente:

- Licencia sindical será de ciento ochenta (180) días al año.
- El monto será utilizado, indistintamente, por el conjunto de miembros de la Junta Directiva, hasta agotarse. La institución otorgará la licencia al o los dirigentes que indique

el Secretario General, o a quien haga sus veces, mediante comunicación escrita. El SINDICATO está obligado a notificar por escrito o vía email a la entidad el uso de la licencia sindical, en la siguiente forma:

- a) Con un (1) día de anticipación, cuando la licencia comprenda a todos los miembros de la Junta Directiva.*
- b) Con 24 horas de anticipación, cuando comprenda hasta dos (2) integrantes de la junta directiva, que el secretario indique.*
- c) Con 8 horas de anticipación, en caso de emergencia, para uno de los siguientes dirigentes: secretario general, secretario de defensa, secretario de organización o secretario de economía.*

En caso de evento extraordinario, en el que la urgencia de la situación presentada no permita efectuar la notificación con la anticipación prevista, el Secretario General o quien lo sustituya, deberá comunicarse directamente con el Jefe de Recursos Humanos, quien deberá autorizar la licencia, evaluando la necesidad y/o urgencia del pedido, pese a no cumplir con la anticipación antes señalada.

El tiempo que dentro de la jornada ordinaria abarquen las licencias sindicales otorgadas a los dirigentes, se entenderá laborado para todos los efectos legales y contractuales, de forma tal que el trabajador no sufra ningún perjuicio económico ni la pérdida de beneficios de cualquier naturaleza, por desempeñar cargos de representación sindical.

6. FACILIDADES PARA LA ACTIVIDAD SINDICAL

PROVIAS NACIONAL conviene en brindar facilidades al **SINDICATO** para realizar sus actividades sindicales, en especial:

1. **PROVIAS NACIONAL** brindará las facilidades para el uso del correo electrónico e intranet institucional, siendo que para el uso de esta última será necesario la coordinación correspondiente con área de Personal.
2. **PROVIAS NACIONAL** brindará las facilidades del caso al **SINDICATO** para la realización de sus reuniones y asambleas ordinarias y extraordinarias, buscando en forma coordinada, que estas se programen fuera de la hora de labores y se desarrollen de manera ordenada y tranquila. Éstas podrán ser realizadas en el auditorium (o comedor) de la entidad, siempre que el **SINDICATO** lo solicite con 72 horas de anticipación, y siempre que el uso sea posible.

PROVIAS NACIONAL continuará brindando las demás facilidades que hayan sido establecidas en convenios o laudos anteriores.

7. EN MATERIA DE COBERTURA Y SEGURO MÉDICO FAMILIAR A TRAVÉS DE LA EPS

PROVIAS NACIONAL continuará aplicando su política de controles de cautela, en el sentido de que los niveles de siniestralidad mensual y anual que arrojan los reportes de tratamiento ambulatorios y hospitalarios, se mantengan dentro de los estándares normales.

8. EN MATERIA DE COMPENSACIÓN HORARIA

PROVIAS NACIONAL continuará brindando el reconocimiento de Compensación Horaria cuando las necesidades del servicio los trabajadores se hubieren mantenido laborando por encima de los horarios establecidos en la **Directiva N° 01-2014-MTC/20**.

9. EN MATERIA DE RECONOCIMIENTO DE GASTOS DE ALIMENTOS Y DE TRASLADO AL DOMICILIO POR LABORES DE MÁS DE 3 HORAS

PROVIAS NACIONAL continuará brindando el reconocimiento de gastos de alimentación y traslado cuando por necesidades del servicio se hubieren mantenido laborando por encima de los horarios establecidos en la **Directiva de Caja Chica N° 01-2016-MTC/20**.

10. EN MATERIA DE MEJORAMIENTO DE CONDICIONES DE TRABAJO EN UNIDADES DE PEAJE

PROVIAS NACIONAL a través de la Gerencia encargada de las Unidades de Peajes y de las Unidades Zonales, así como del monitoreo y control periódico del Especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo y del desarrollo de las actividades programadas, adoptará medidas más cercanas a las Unidades de Peajes, entre ellas el efectuar un check list por parte del personal que visita el Peaje, así como de los mecanismos que se viene desarrollando para detectar riesgos y mejorar las condiciones de trabajo en estas dependencias.

11. EN MATERIA DE BECAS DE ESTUDIO Y FACILIDADES PARA LA CAPACITACIÓN

PROVIAS NACIONAL continuará aplicando su programa de DESARROLLO DE PERSONAS (PDP), el mismo que se elabora recepcionando los requerimientos de los jefes inmediatos y de los propios trabajadores por intermedio de sus jefaturas, levantándose el diagnóstico de necesidades y la identificación de brechas de conocimiento, documento que sustenta el Plan Anual de Desarrollo de Personas.

En este sentido, el trabajador que requiera ser capacitado en su puesto de trabajo, deberá solicitarlo a su jefe inmediato al inicio de cada ejercicio y durante el año, y canalizar su cobertura ante la Oficina de Recursos Humanos para su atención.

12. EN MATERIA DE UNIFORMES, EQUIPOS DE PROTECCIÓN PERSONAL SEDE CENTRAL Y UNIDADES ZONALES

PROVIAS NACIONAL se compromete a continuar entregando los uniformes que como condición laboral ha venido proporcionando a sus trabajadores tanto en Sede Central como en Unidades Zonales; sin perjuicio de ello, incrementará implementos en adición a los otorgados previo informe del Especialista de Seguridad y Salud de la entidad, así como de la oficina de programación evaluación e información en el sentido de su pertinencia y viabilidad.

13. PREVENCIÓN Y ACOSO LABORAL Y SEXUAL

PROVIAS NACIONAL continuará con las medidas para erradicar supuestos de acoso laboral y sexual.

14. CONSERVACIÓN DE BENEFICIOS NO PROVENIENTES DE FUENTE CONVENCIONAL

PROVIAS NACIONAL otorgará a título de liberalidad, como política de bienestar al trabajador, los beneficios que se estima; mientras exista viabilidad presupuestal para mantenerlos, éstos permanecerán vigentes.

15. BONIFICACIÓN POR LA SOLUCIÓN PACÍFICA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

PROVIAS NACIONAL se compromete a otorgar una bonificación por la solución pacífica de la negociación colectiva, por el monto de S/ 14,700.00 (Catorce mil setecientos con 00/00 soles) que será abonado a cada trabajador en el primer trimestre del año 2019.

16. VIGENCIA

El presente Convenio Colectivo tendrá vigencia de dos años, desde el 01 de Enero de 2018 al 31 de Diciembre de 2019.

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

Lima, 06 de octubre del 2017.



Jaime Zavala Costa
Presidente



Alfredo Villavicencio Ríos
Árbitro



Jorge Villasante Aranibar
Árbitro



Mario Dávila Sánchez
Secretario