

Arbitraje seguido entre:

**ORGANISMO SUPERVISOR DE LA INVERSIÓN PRIVADA EN
TELECOMUNICACIONES - OSIPTEL**

y

SINDICATO DE TRABAJADORES DE OSIPTEL - SITRAOSIPTEL

LAUDO ARBITRAL

Negociación Colectiva correspondiente al Pliego de Reclamos 2024 - 2025

**TRIBUNAL ARBITRAL
Dr. Jaime Zavala Costa
Dr. Martín Carrillo Calle
Dr. Germán Ramírez Gastón Ballón**

Lima, 15 de diciembre de 2023

LAUDO ARBITRAL

En Lima, a los 15 días del mes de diciembre de 2023, el Tribunal Arbitral constituido para dar solución a la negociación colectiva del Pliego de Reclamos 2024-2025 entre el **ORGANISMO SUPERVISOR DE LA INVERSIÓN PRIVADA EN TELECOMUNICACIONES - OSIPTEL** (en adelante, **LA ENTIDAD**) y el **SINDICATO DE TRABAJADORES DE OSIPTEL - SITRAOSIPTEL** (en adelante, **EL SINDICATO**), se reunió virtualmente con el objeto de emitir el laudo arbitral en ejercicio de las facultades conferidas.

I. ANTECEDENTES

- 1.1 EL SINDICATO comunicó a LA ENTIDAD su voluntad de someter la negociación colectiva irresuelta al arbitraje potestativo correspondiente al periodo 2024-2025.
- 1.2 Frente a ello, cada parte cumplió con la designación de su respectivo árbitro, siendo el Dr. Germán Ramírez Gastón Ballón elegido árbitro por LA ENTIDAD y el Dr. Martín Carrillo Calle elegido árbitro por EL SINDICATO. Los mencionados árbitros, a su vez, acordaron nombrar presidente del Tribunal Arbitral al Dr. Jaime Zavala Costa, quien aceptó tal nombramiento.
- 1.3 Con fecha 23 de agosto de 2023, a través de los correos electrónicos proporcionados por cada parte a su respectivo árbitro, se realizó la convocatoria para la Audiencia de Instalación y Fijación de reglas del proceso arbitral, bajo modalidad remota. La fecha propuesta fue el 4 de septiembre de 2023 a horas 9:00 am, vía plataforma Teams.
- 1.4 En la fecha prevista se llevó a cabo la Audiencia de Instalación y Fijación de Reglas para el proceso arbitral, bajo modalidad remota, en la cual, dentro de otros aspectos, se ratificó la conformación del Tribunal Arbitral.

En dicha oportunidad, adicionalmente, se dio cuenta del escrito presentado por LA ENTIDAD con fecha 1 de septiembre de 2023, solicitando se declare la improcedencia del proceso arbitral. Se corrió traslado a EL SINDICATO para que absuelva, de estimarlo pertinente, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes.
- 1.5 Con fecha 11 de septiembre de 2023, se recibió el escrito que sustenta el arbitraje potestativo y absuelve el pedido de improcedencia arbitral de parte de EL SINDICATO. Se notificó a LA ENTIDAD en la misma oportunidad.
- 1.6 Con fecha 19 de septiembre de 2023, se puso en conocimiento a LA ENTIDAD y a EL SINDICATO de las declaraciones juradas emitidas por cada uno de los árbitros, dando cumplimiento al pedido de revelación formulado por LA ENTIDAD.

- 1.7 El 20 de septiembre de 2023, el Tribunal Arbitral notificó a las partes con la Resolución N° 1 sobre la procedencia del proceso arbitral y las convocó para el intercambio de propuestas finales.
- 1.8 No obstante, con posterioridad al envío de la notificación reseñada en el párrafo precedente, se verificó que, con fecha 19 de septiembre de 2023, LA ENTIDAD había presentado un escrito de ampliación de argumentos vinculados al pedido de improcedencia que había formulado previamente; el mismo que se había alojado en la carpeta de *spam* y que por esa circunstancia no había sido tenido en cuenta por el Tribunal al expedir su Resolución N° 1. Cabe señalar que en este caso LA ENTIDAD no cumplió con la indicación de incluir en copia al presidente del Tribunal Arbitral.
- 1.9 Por lo expuesto en el párrafo precedente, el Tribunal Arbitral decidió dejar sin afecto la notificación hecha de la Resolución N° 1 para conocer y valorar los argumentos presentados por LA ENTIDAD en su escrito del 19 de septiembre de 2023.
- 1.10 Es así como, con fecha 28 de septiembre de 2023, el Tribunal Arbitral emitió la Resolución N° 1 mediante la cual se declaró INFUNDADA por mayoría la solicitud de improcedencia del Arbitraje Potestativo solicitada por LA ENTIDAD y, consecuentemente PROCEDENTE la tramitación del proceso arbitral, convocando a las partes a presentar sus propuestas finales como máximo hasta el 6 de octubre de 2023 a las 9:00 am.
- 1.11 Mediante escrito presentado con fecha 3 de octubre de 2023, LA ENTIDAD, presentó recurso de reconsideración contra la referida Resolución N° 1, solicitando que se revoque la misma. Se otorgó a EL SINDICATO el plazo para absolver, de estimarlo pertinente, de cinco (5) días hábiles, es decir, hasta el 10 de octubre de 2023. Sin perjuicio de ello, se informó a ambas partes que la convocatoria para la presentación de propuestas finales se mantenía invariable, por aplicación del artículo 49 del Decreto Legislativo N° 1071, de aplicación supletoria a los arbitrajes que resuelven negociaciones colectivas en el sector estatal.
- A la fecha de término EL SINDICATO no presentó ningún escrito de absolución.
- 1.12 Con fecha 6 de octubre de 2023, ambas partes cumplieron con presentar su respectiva propuesta final y anexos dentro del plazo concedido. Asimismo, el Tribunal Arbitral dispuso otorgar 5 días hábiles para presentar observaciones, de estimarlo pertinente, es decir, hasta el 16 de octubre de 2023, vía correo electrónico dirigido a la secretaria arbitral con copia al presidente.
- 1.13 Con fecha 12 de octubre de 2023, mediante Resolución N° 2, el Tribunal Arbitral resolvió, por mayoría, declarar INFUNDADO el Recurso de Reconsideración presentado por LA ENTIDAD.

- 1.14 Con fecha 16 de octubre de 2023, se notificó a las partes con los escritos de observaciones a las propuestas finales. Asimismo, se procedió a convocar a las partes para la Audiencia de sustentación de posiciones, la cual se llevó a cabo bajo la modalidad remota el 25 de octubre de 2023 a las 9:00 am.
- 1.15 El 23 de octubre de 2023, el Tribunal Arbitral da cuenta del escrito de objeción presentado por LA ENTIDAD respecto de la Resolución N° 2 que resolvió su pedido de reconsideración.
- 1.16 El 23 de octubre de 2023, EL SINDICATO presenta el dictamen económico de parte y anexos, el cual fue remitido por el Tribunal Arbitral a LA ENTIDAD.
- 1.17 El 25 de octubre de 2023, se llevó a cabo bajo la modalidad remota la Audiencia de sustentación de posiciones finales, se notificó el acta correspondiente y se requirió a las partes el envío de las presentaciones utilizadas en dicha Audiencia.
- 1.18 El 26 de octubre de 2023, EL SINDICATO presentó un escrito con la sumilla téngase presente, en el cual remitió la información de la cantidad de trabajadores afiliados a su organización sindical y las diapositivas empleadas en la Audiencia de sustentación de posiciones finales.
- 1.19 Con fecha 31 de octubre de 2023, LA ENTIDAD presentó un escrito adjuntando el informe de viabilidad presupuestal y otros documentos de relevancia, para conocimiento del Tribunal y su contraparte. Se corrió traslado en la misma oportunidad.
- 1.20 No existiendo más requerimientos pendientes, el Tribunal Arbitral levantó la suspensión de plazos de tramitación y dio por concluida la etapa probatoria mediante correo de fecha 12 de diciembre de 2023. En la misma oportunidad convocó a las partes para la notificación virtual del laudo arbitral para el 15 de diciembre de 2023 a las 9:30 am.

II. PROPUESTAS FINALES DE LAS PARTES

II.1. Propuesta final presentada por EL SINDICATO

EL SINDICATO presentó su propuesta final en los términos que se detallan a continuación:

Cláusula primera: Bonificación por el desempeño de la función del OSIPTEL

La Entidad se compromete a otorgar una Bonificación por la importante labor especializada que desempeñan los trabajadores representados en la presente negociación, quienes desempeñan su labor en la presente Entidad, encargada de verificar el cumplimiento de las

obligaciones legales por parte de las empresas operadoras y demás empresas o personas que realizan actividades sujetas a su competencia; la bonificación se otorgará por el monto de S/ 10,000.00 soles, a cada trabajador representado.

Dicho pago es único, y tendrá lugar en armadas, 02 ascendentes a S/ 5,000.00 soles cada una, a pagarse en el mes de enero del primer año de vigencia del pliego, y en el mes de enero del segundo año de vigencia del pliego, respectivamente.

Cláusula segunda: Bonificación por alimentación

La Entidad se obliga al pago de una Bonificación diaria por concepto de alimentación, ascendente a S/ 15.00 soles. Esta bonificación será otorgada por cada día efectivo de trabajo.

Cláusula tercera: Bonificación por movilidad

La Entidad se obliga al pago de una Bonificación diaria por concepto de Movilidad, ascendente a S/ 15.00 soles. Esta bonificación será otorgada por cada día efectivo de trabajo.

Cláusula cuarta: Bono de reconocimiento a la fidelidad y lealtad del empleado con la entidad

La Entidad conviene en otorgar a todos los trabajadores sindicalizados una Bonificación por Quinquenio, en función a 1a siguiente escala:

Tiempo	Remuneración
<i>Al cumplir 5 años</i>	<i>0.5 de su remuneración</i>
<i>Al cumplir 10 años</i>	<i>1 remuneración</i>
<i>Al cumplir 15 años</i>	<i>1.5 remuneración</i>
<i>Al cumplir 20 años</i>	<i>2 remuneraciones</i>
<i>Al cumplir 25 años</i>	<i>2.5 remuneraciones</i>
<i>Al cumplir 30 años</i>	<i>3 remuneraciones</i>
<i>Al cumplir 35 años</i>	<i>3.5 remuneraciones</i>

Por los períodos anteriores a la entrada en vigencia de la presente convención colectiva, la entidad, de forma excepcional, otorgara a cada trabajador que tenga más de cinco años de labor, por única vez, la suma de S/ 1,000.00 soles, sin considerar el número de quinquenios que a esa fecha tenga acumulados. El tiempo para la bonificación se computa, desde que el trabajador tuvo vínculo laboral con la institución, y no desde la vigencia del presente convenio.

Cláusula quinta: Bonificación por cierre de pliego

La Entidad se compromete a otorgar una Bonificación por la solución pacífica de la Negociación Colectiva, por el monto de S/ 16,000.00 soles. Dicho pago tendrá lugar en 02 armadas, ascendentes a S/ 8,000.00 soles cada una, a pagarse en el mes de enero del primer año de vigencia del pliego, y en el mes de enero del segundo año de vigencia del pliego, respectivamente.

Cláusula sexta: ámbito subjetivo

Los beneficios y derechos que emanan del presente Convenio Colectivo son aplicables a todos los trabajadores representados por el Sindicato.

Cláusula séptima: vigencia

El presente Convenio Colectivo tendrá vigencia de dos años, desde el 1 de enero de 2024, al 31 de diciembre de 2025.

II.2. Propuesta final presentada por LA ENTIDAD

LA ENTIDAD presentó su propuesta final en los términos que se detallan y transcriben a continuación:

Cláusula tercera: Reconocimiento por desempeño

Osiptel en el marco de su Política de reconocimiento conviene en continuar reconociendo a todos sus servidores cuyos comportamientos, actitudes y valores se encuentran alineados a la cultura organizacional y a los objetivos estratégicos de la institución. Quienes obtengan las mejores calificaciones de cada Unidad de Organización, se les otorgará un reconocimiento de naturaleza no económica, cuyo costo promedio será de S/. 500.00 Soles, por servidor.

Cláusula cuarta: Alimentación

Osiptel conviene en continuar con la concesión del servicio de alimentación, a fin de garantizar que todos servidores, tengan acceso a alimentación balanceada, de calidad y a un precio por debajo de la media en la zona de San Borja (Sede Parque Norte y Sede La Prosa), cuyo costo por alimentación será de S/ 12.00 soles. el cual será asumido por el servidor.

Cláusula quinta: Movilidad

Osiptel como parte de su compromiso en la Seguridad y Salud en el Trabajo de todos sus servidores, conviene en gestionar el servicio de transporte privado (IDA), con precios menores a un servicio de taxi, el cual será asumido por el servidor, por un aproximado de S/ 15.00 soles diarios, dependiendo de la ruta a seguir.

Cláusula sexta: Reconocimiento por antigüedad

Osiptel conviene en reconocer los 15 años de antigüedad con una comunicación de agradecimiento, los 20 años con un reconocimiento de naturaleza no económica, cuyo costo promedio será de S/ 150 soles y los 25 años con un reconocimiento de naturaleza no económica, cuyo costo promedio será de S/ 300.00 soles. Todos los servidores de Osiptel se encuentran sujetos a la política de reconocimiento incluyendo los agradecimientos por tiempo de servicios (antigüedad).

Cláusula séptima: Cobertura de la EPS

Osiptel conviene en mantener el presupuesto que viene otorgando a la fecha (S/ 197,142.82 soles), para la cobertura de la EPS de los servidores bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728.

Asimismo, en el caso de los servidores bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 1057 (RECAS), conviene en otorgarles la opción de afiliación a la póliza contratada con MAPFRE (cobertura y costo de póliza), sin subvención por parte de Osiptel.

Cláusula octava: Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo

Osiptel conviene en contratar el SCTR, para todos los servidores que realicen labores de Supervisión.

Cláusula novena: Capacitación

Osiptel conviene en destinar S/ 500,000 soles para fines de capacitación de sus servidores en materias directamente relacionadas con sus funciones. El monto indicado será aplicado durante el período de vigencia del presente Convenio.

Para tales efectos tendrá en cuenta las necesidades de Osiptel, priorizando la capacitación por grupos a nivel nacional (Oficinas de Lima y en las Oficinas Desconcentradas), teniendo en cuenta las brechas por cubrir que hayan sido identificadas por la Entidad.

Cláusula décima: Ropa de trabajo

Osiptel conviene en continuar otorgando a sus servidores la ropa de trabajo que les ha venido proporcionando hasta la fecha, salvo en los casos en que el servidor realice Teletrabajo.

Su otorgamiento será efectuado con periodicidad anual de acuerdo al siguiente detalle:

DAMAS:

Un Saco.

Dos Pantalones.

Dos Blusas.

CABALLEROS:

Un saco.

Dos pantalones.

Dos camisas.

El uniforme otorgado, guardará relación con las funciones que ejecute el servidor, según el órgano al que pertenece.

El personal en modalidad de Teletrabajo sólo recibirá un saco, y una de las otras dos prendas de acuerdo a su género.

Cláusula décima primera: Licencia Sindical

Osiptel conviene en otorgar Licencias Sindicales, conforme a las normas vigentes, a favor de los dirigentes del sindicato, debiendo coordinar directamente con el Director/a del órgano al que pertenece el dirigente.

Cláusula décima segunda: Permiso

Osiptel conviene en otorgar permisos, conforme a las normas vigentes, a favor de los dirigentes del Sindicato, debiendo coordinar directamente con el Director/a del órgano al que pertenece el dirigente.

Cláusula décima tercera: Facilidades para la actividad sindical

Osiptel conviene en brindar las siguientes facilidades al sindicato para realizar sus actividades sindicales:

- *Osiptel conviene en poner a disposición del sindicato un espacio en la intranet institucional para publicar, avisos y comunicados de carácter sindical, debiendo coordinar lo señalado con el equipo de*

Cultura, Clima y Comunicación interna de la Oficina de Recursos Humanos.

- *El sindicato podrá hacer uso del correo institucionalidad con la finalidad de difundir convocatorias, comunicados y/o boletines, respetando la política institucional de uso de las cuentas de correo que brinda la entidad a sus trabajadores, y las normas que regulan la protección de datos personales. De igual manera, previa solicitud por escrito al área correspondiente y siempre que esta sea aprobada, el Sindicato podrá hacer uso de la intranet de Osiptel para estos fines, respetando la política de uso correspondiente.*
- *Osiptel facilitará, dentro de sus posibilidades, el uso de las salas de reuniones o conferencias para la realización de asambleas generales, reuniones de carácter sindical y/o actividades culturales o de capacitación con los trabajadores afiliados. Dichas salas se encontrarán implementadas con equipos y materiales de propiedad de Osiptel, siempre que estos no tengan que ser utilizados para eventos institucionales el día de la reunión o actividad del Sindicato. El uso de la sala deberá solicitarse a través del sistema interno de Osiptel.*

Cláusula décima cuarta: Derecho a la información

Osiptel conviene en proporcionar al Sindicato de común acuerdo con este, la información que le sea solicitada de manera formal y escrita, y siempre que no contravenga las disposiciones legales que protejan la reserva de dicha información.

La entrega de la información solicitada se encontrará sujeta a estrictos criterios de confidencialidad y deberá cumplir con salvaguardar los datos personales de los trabajadores, conforme con lo dispuesto por la Ley N° 29733, "Ley de Protección de Datos Personales".

Cláusula décima quinta: Paz laboral

Osiptel se compromete a la cooperación conjunta en la solución de problemas laborales.

III. FUNDAMENTO DE LA JURISDICCIÓN ARBITRAL

- 3.1 El arbitraje es un medio de solución de conflictos, en virtud del 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 (heterocomposición), de modo que estas se sujetan a lo que determine el árbitro o tribunal - como en el presente caso - que hayan elegido.

3.2 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 someterse 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*”.

III.1. Fundamento general de la jurisdicción arbitral

3.3 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**”¹*

(El énfasis es añadido).

3.4 De este modo, el fundamento de la jurisdicción arbitral emana de su reconocimiento por la Constitución (norma de máxima jerarquía en nuestro sistema normativo), antes que en la propia voluntad de las partes que deciden someterse a dicha vía.

3.5 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 el fundamento jurídico N° 3 de la sentencia recaída en el expediente N° 6167-2005-HC/TC². Así, para el Tribunal Constitucional, el arbitraje se concibe como:

“(...) el proceso ideal, en donde los particulares son protagonistas de la dirección y administración de la justicia”

3.6 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

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

² 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).

ha sido sostenido por el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el expediente N° 0004-2006-PI/TC³.

- 3.7 A tenor de lo expuesto, es indudable la relevancia constitucional que tiene el arbitraje como “*jurisdicción excepcional*”, toda vez 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.

III.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 laborales

- 3.8 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).

- 3.9 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.**
- 3.10 De ese modo, en la sentencia recaída en el expediente N° 0008-2005-PI/TC, el Tribunal Constitucional ha señalado lo siguiente:

³ 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).

*“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 N° 35).*

(El énfasis es añadido).

- 3.11 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, en concreto, el artículo 28 inciso 2 de la misma Norma Fundamental.**
- 3.12 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. Esto adquiere trascendental importancia en los casos que competen a los tribunales arbitrales, en tanto se busca que los conflictos colectivos de trabajo puedan ser solucionados y no permanezcan abiertos en el tiempo.

III.3. El principio Kompetenz-Kompetenz

- 3.13 De igual modo, el Tribunal Constitucional, en su sentencia del 28 de febrero de 2006⁴, reconoce el principio “*kompetenz-kompetenz*” en el ámbito del arbitraje, en los siguientes términos:

*“13. (...) este Tribunal considera conveniente reiterar la **plena vigencia del principio de la “kompetenz-kompetenz”** previsto en el artículo 39°*

⁴ Recaída en el Expediente N° 6167-2005-PHC/TC. Caso Cantuarias Salaverry.

de la Ley General de Arbitraje –Ley N.º 26572–, que faculta a los árbitros a decidir acerca de las materias de su competencia, y en el artículo 44º del referido cuerpo legal, que garantiza la competencia de los árbitros para conocer y resolver, en todo momento, las cuestiones controvertidas que se promuevan durante el proceso arbitral, incluida las pretensiones vinculadas a la validez y eficacia del convenio.

14. Este Tribunal reconoce la jurisdicción del arbitraje y su plena y absoluta competencia para conocer y resolver las controversias sometidas al fuero arbitral (...), con independencia jurisdiccional y, por tanto, sin intervención de ninguna autoridad, administrativa o judicial ordinaria”

(El énfasis es añadido).

- 3.14 Téngase presente que la referida sentencia del Tribunal Constitucional se expidió en el año 2006, es por ello que se refiere a la Ley General de Arbitraje cuando se pronuncia sobre el principio “kompetenz-kompetenz”. Dicha Ley General fue sustituida por el Decreto Legislativo N° 1071, norma actualmente vigente que regula la materia. No obstante, los argumentos que sustentan la sentencia no pierden aplicación, en la medida que en el Decreto Legislativo N° 1071, se reconoce también dicho principio en sus artículos 3, 40 y 41, respectivamente:

“Artículo 3.- Principios y derechos de la función arbitral

(...) 3. El tribunal arbitral tiene plenas atribuciones para iniciar y continuar con el trámite de las actuaciones arbitrales, decidir acerca de su propia competencia y dictar el laudo.”

“Artículo 40.- Competencia del tribunal arbitral.

El tribunal arbitral es competente para conocer el fondo de la controversia y para decidir sobre cualesquiera cuestiones conexas y accesorias a ella que se promueva durante las actuaciones arbitrales, así como para dictar las reglas complementarias para la adecuada conducción y desarrollo de las mismas.”

“Artículo 41.- Competencia para decidir la competencia del tribunal arbitral.

1. El tribunal arbitral es el único competente para decidir sobre su propia competencia, incluso sobre las excepciones u objeciones al arbitraje relativas a la inexistencia, nulidad, anulabilidad, invalidez o ineficacia del convenio arbitral o por no estar pactado el arbitraje para resolver la materia controvertida o cualesquiera otras cuya estimación impida entrar en el fondo de la controversia. Se encuentran comprendidas en este ámbito las excepciones por prescripción, caducidad, cosa juzgada y cualquier otra que tenga por objeto impedir la continuación de las actuaciones arbitrales”.

- 3.15 Asimismo, en cuanto al principio “*kompetenz-kompetenz*”, la doctrina nacional también se ha pronunciado en el sentido que los árbitros están llamados a conocer y a resolver todas las controversias que se presenten durante el proceso arbitral:

*“Este principio (...) alude a la **facultad que tienen los árbitros para conocer todas las cuestiones controvertidas que se promuevan durante el proceso arbitral** (relativas a derechos de carácter disponible por las partes) **e incluso para decidir acerca de su propia competencia**, cuando se planteen oposiciones relativas a la existencia, eficacia y validez del convenio”⁵*

(El énfasis es añadido).

III.4. **El principio de supremacía constitucional, jerarquía normativa y criterios de interpretación**

- 3.16 De igual modo, el Tribunal Arbitral tiene también presente el principio de supremacía constitucional, el cual establece que por sobre cualquier norma se encuentra la Constitución, por lo que los órganos jurisdiccionales -entre ellos el fuero arbitral- deberán siempre preferir su aplicación. Este principio ha sido consagrado en el artículo 138° de la Constitución, en los siguientes términos⁶:

*“Artículo 138°.- (...) **En todo proceso, de existir incompatibilidad entre una norma constitucional y una norma legal, los jueces prefieren la primera**. Igualmente, prefieren la norma legal sobre toda otra norma de rango inferior”.*

(El énfasis es añadido).

- 3.17 De otro lado, el principio de jerarquía normativa supone la coexistencia de normas de distinto rango -constitucionales, legales, reglamentarias- las cuales se ordenarán bajo un criterio de jerarquía, cuando sean incompatibles entre ellas. Es decir, prevalecerán las normas constitucionales sobre las legales; y estas -a su vez- sobre las reglamentarias. Este principio ha sido consagrado en el artículo 51° de la Constitución, en los siguientes términos:

*“Artículo 51°.- **La Constitución prevalece sobre toda norma legal; la ley, sobre las normas de inferior jerarquía, y así sucesivamente (...)**”*

(El énfasis es añadido)

⁵ Landa Arroyo, César. El Arbitraje en la Constitución de 1993 y en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional. Ob. Cit. P. 36.

⁶ Si bien el artículo transcrito hace referencia a un “Juez”, queda claro en jurisprudencia y doctrina que el control difuso “puede” y “debe” ser aplicado también por los árbitros, en el ámbito de las competencias que le son propias.

- 3.18 Además, para cumplir con este objetivo – respetar, cumplir y defender la Constitución - el Tribunal Arbitral deberá observar, además, los principios que rigen el ordenamiento en general y los especialmente aplicables a los conflictos de naturaleza laboral.
- 3.19 Adicionalmente, el Tribunal Arbitral reconoce que para resolver cualquier tipo de controversia deberá recurrirse también a los métodos generales de interpretación, de modo que se permita reconocer la vigencia de las distintas disposiciones que conforman el ordenamiento.

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

- 4.1 En nuestro ordenamiento jurídico, se incluyen también los tratados internacionales sobre derechos humanos que el Perú haya ratificado.
- 4.2 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 recaída en el expediente N° 03561-2009-PA/TC, forman parte del “*Bloque de Constitucionalidad*” del artículo 28° de la Constitución que reconoce el derecho a la negociación colectiva, los Convenios 87, 98 y 151 de la OIT, que consagran – entre otros- el derecho de negociación colectiva de los servidores del Estado, de acuerdo a su texto expreso⁷.
- 4.3 En este contexto, el Convenio 98 de la OIT garantiza en su artículo 4° el derecho de los empleadores y de 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.
- 4.4 Al respecto, existen diversos pronunciamientos tanto del Comité de Libertad Sindical como de la Comisión de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT sobre la materia. Sin embargo, resulta importante traer a colación dos pronunciamientos: (i) el primero de ellos por estar referido a un caso peruano y (ii) el segundo por un documento de la OIT.
- 4.5 En el primer caso, resolviendo la queja presentada contra el gobierno peruano en el caso N° 2690, el Comité de Libertad Sindical sostuvo que:

⁷ Si bien el fundamento jurídico ya ha sido citado con anterioridad, reiteramos la cita textual de la sentencia del Tribunal Constitucional: “*Teniendo presente que los Convenios núms. 98, 151 y 154 desarrollan y complementan el derecho de negociación colectiva para que su ejercicio sea real y efectivo, este Tribunal considera que dichos convenios forman parte del bloque de constitucionalidad del artículo 28° de la Constitución, razón por la cual pueden ser 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).

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

(El énfasis es añadido).

- 4.6 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 SITRASUNARPs interesados no basta para satisfacer las prescripciones del convenio al respecto.**”*

(El énfasis es añadido).

- 4.7 Como podrá observarse, la razón de ser de la negociación colectiva y, en su defecto, del arbitraje en como medio de solución de conflictos colectivos laborales, 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. Similar regla aplica para la negociación colectiva en el sector estatal, según el artículo 4 de la Ley N° 31188. De este modo, **cualquier prohibición al convenio colectivo o al laudo arbitral de otorgar beneficios de naturaleza económica, desnaturaliza la esencia de la negociación colectiva y el arbitraje laboral, al negárseles su objeto principal.**

V. DERECHO CONSTITUCIONAL A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

5.1 A la luz de las consideraciones antes expuestas, se puede concluir que **el reconocimiento de un derecho constitucional obliga al respeto de su contenido esencial**. En el caso de la negociación colectiva, 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**.

5.2 En consecuencia, **cualquier restricción a la que se lo someta no puede desnaturalizarlo ni afectar su contenido esencial**. Lo indicado no quiere decir que estemos ante un derecho absoluto pues, ciertamente, el derecho a la negociación colectiva también 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 (...))”.

5.3 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) las limitaciones no esenciales deben estar sometidas a una finalidad constitucionalmente legítima y proporcional. Es decir, **las limitaciones y restricciones no pueden presentarse de modo tal, que terminen por vaciar de contenido el derecho constitucional y lo tornen en una mera declaración lírica o en una norma vacía que impida totalmente alcanzar la finalidad para la cual fue creado.**

5.4 En suma, se tiene presente que los límites a la negociación colectiva solo pueden estar referidos a límites que deriven del propio texto constitucional, y siempre que su finalidad sea la protección de otro derecho constitucionalmente reconocido.

5.5 Conviene destacar, además, que los derechos colectivos de los trabajadores en el sector estatal tienen su reconocimiento expreso en la Constitución en los siguientes términos:

Artículo 42°.- *Se reconocen los derechos de **sindicación y huelga de los servidores públicos**. No están comprendidos los funcionarios del Estado con poder de decisión y los que desempeñan cargos de confianza o de dirección, así como los miembros de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional.*

5.6 Este artículo debe leerse de manera articulada con lo dispuesto en el artículo 28 de la Constitución, previamente aludido.

VI. SOBRE LAS CONSIDERACIONES DEL TRIBUNAL ARBITRAL PARA LA EMISIÓN DEL PRESENTE LAUDO

VI.1. Normativa aplicable al caso en concreto

6.1 La Ley N° 31188, Ley de negociación colectiva del sector estatal, se aplica en el caso materia de resolución, siendo que, supletoriamente, se tomará en consideración lo dispuesto en el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado mediante Decreto Supremo N°0102003-TR, su Reglamento y las disposiciones del Decreto Legislativo N° 1071, en tanto no se opongan al sentido de lo establecido en la Ley N° 31188. Del mismo modo, los Lineamientos para la aplicación de la Ley N° 31188, aprobados por Decreto Supremo N° 008-2022-PCM, en tanto no desnaturalicen el contenido de la Ley que desarrolla ni las normas de mayor rango.

6.2 La Ley N° 31188, Ley de negociación colectiva del sector estatal **zanja cualquier discusión precedente relativa a la posibilidad del otorgamiento de beneficios económicos en un convenio colectivo que comprenda en su ámbito subjetivo a trabajadores del sector público**. Así, el artículo 4° de la indicada Ley establece lo siguiente:

“Son objeto de la negociación colectiva la determinación de todo tipo de condiciones de trabajo y empleo, que comprenden las remuneraciones y otras condiciones de trabajo con incidencia económica, así como todo aspecto relativo a las relaciones entre empleadores y trabajadores, y las relaciones entre las organizaciones de empleadores y de trabajadores”.

VI.2. Sobre el fallo de equidad, el principio de razonabilidad y el principio de equilibrio presupuestal

6.3 El Tribunal Arbitral, al momento de la elección de una de las propuestas finales, debe evaluar el contenido de estas y, sobre todo, tener presente la naturaleza de **fallo de equidad** que reviste el laudo arbitral, al resolver un conflicto colectivo económico de intereses o de revisión como lo es la negociación colectiva. Los tribunales arbitrales deben de buscar una solución equitativa en cada caso. Así, la aplicación de un fallo de equidad resulta indispensable en un proceso arbitral, en materia laboral, más aún cuando el conflicto colectivo sometido es de índole económico, de intereses o de revisión.

6.4 En efecto, como señala Roque Caivano, “*el juzgamiento por equidad lleva implícita la necesidad de lograr que el resultado al que (se) llega sea intrínsecamente justo, en función de la realidad concreta que debe resolver. Para ello, pueden no sólo*

adaptar los principios y normas y flexibilizar su interpretación, sino aún dejarlas de lado, de modo de lograr una solución al conflicto sobre la base de criterios compatibles con los estándares propios de la actividad en la que se desenvuelve el conflicto”⁸.

6.5 El análisis realizado por este Tribunal también tiene en cuenta el **principio de razonabilidad** y el **principio de equilibrio presupuestal**, los cuales deben encontrarse presentes en los arbitrajes laborales en los que es parte una entidad estatal, considerando la posición y situación de sus trabajadores representados por **EL SINDICATO**.

6.6 En ese marco, debemos recordar que el **principio de razonabilidad**, en palabras de Américo Plá Rodríguez, es entendido en los siguientes términos:

“Noción. - Reducido pues, a su expresión más escueta, podemos decir que el principio de razonabilidad consiste en la afirmación esencial de que el ser humano, en sus relaciones laborales, procede y debe proceder conforme a la razón.

Podría decirse, quizá que una afirmación tan elemental no es exclusiva del derecho del trabajo, sino propia de todas las ramas del derecho. Todo el orden jurídico se estructura en torno de criterios de razón y de justicia que parten de la naturaleza de la persona humana y buscan concretar un ideal de justicia (...)

Se trata, como se ve, de una especie de límite o de freno formal y elástico al mismo tiempo, aplica en aquellas áreas del comportamiento donde la norma no puede prescribir límites muy rígidos ni en un sentido ni en otro y, sobre todo, donde la norma no puede prever la infinidad de circunstancias posibles.”⁹

(El énfasis es añadido)

6.7 Asimismo, debemos tener presente que el principio de razonabilidad es un principio general del derecho de observancia obligatoria, conforme se desprende de lo dispuesto en el numeral 8 del artículo 139 de la Constitución Política y el artículo VIII del Título Preliminar del Código Civil, aplicable a este arbitraje, según se aprecia a continuación:

“Artículo 139.- Principios de la Administración de Justicia

*Son principios y derechos de la función jurisdiccional:
(...)*

⁸ CAIVANO, Roque. Planteos de inconstitucionalidad en el arbitraje. En: Revista Peruana de Arbitraje N° 2, Lima, 2006. Pág. 141.

⁹ PLA RODRIGUEZ, Américo. Los principios del Derecho del Trabajo. De Palma – Buenos Aires. Segunda Edición. 1978. P. 284 – 285.

8. El principio de no dejar de administrar justicia por vacío o deficiencia de la ley.

En tal caso, deben aplicarse los principios generales del derecho y el derecho consuetudinario.”

“Obligación de suplir los defectos o deficiencias de la ley

Artículo VIII.- Los jueces no pueden dejar de administrar justicia por defecto o deficiencia de la ley. En tales casos, deben aplicar los principios generales del derecho y, preferentemente, los que inspiran el derecho peruano.”

- 6.8 Para emitir este Laudo arbitral, también es esencial remarcar que la negociación colectiva en la administración pública se encuentra condicionada por los procesos presupuestarios, en particular, por el **principio de previsión y provisión presupuestal**, contemplado en la Ley N° 31188 - Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal (en adelante, la “Ley N° 31188”) y el Decreto Supremo N° 008-2022-PCM – Decreto Supremo que aprueba los Lineamientos para la implementación de la Ley N° 31188 (en adelante, los “Lineamientos”), es decir, se trata de límites o restricciones a la autonomía colectiva, que resultan admisibles, en tanto y en cuanto, sean razonables y proporcionales.
- 6.9 En efecto, desde que la Administración Pública se financia con los recursos de todos los contribuyentes, 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 pública de estabilización. De ahí que, tratándose de la administración pública se admiten ciertas limitaciones al derecho en cuestión, siempre que no terminen por vaciarlo de contenido.
- 6.10 En este orden de ideas, el Tribunal Arbitral considera importante no apartarse del contenido que nuestra propia Constitución Política le otorga tanto al presupuesto público como al equilibrio presupuestal, y que el Tribunal Constitucional ha desarrollado en su sentencia de fecha 3 de septiembre de 2015, recaída en los expedientes acumulados N° 0003-2013-PI/TC, 0004-2013-PI/ TC y 0023-2013-PI/TC:

*“66. Por otro lado, **la negociación colectiva en la Administración Pública está condicionada por los procesos presupuestarios**, los cuales, a su vez, dependen de factores como el crecimiento económico, la deuda pública, el nivel de descentralización, el grado de estabilidad política, la tendencia política del Gobierno, la demografía, la tasa de desempleo, la participación del sector público en el PBI, las preferencias de los contribuyentes, la evolución de los ciclos económicos y las reglas presupuestarias de cada ordenamiento (OIT. La negociación colectiva en el sector público, 2011).*

(...)

*82. Por otro lado, los límites a la negociación colectiva de los trabajadores que pertenecen al sector público **serán admisibles siempre que estos sean razonables y proporcionales, es decir, que no terminen desnaturalizando el contenido de este derecho, el cual supone la***

capacidad de negociar salarios justos, condiciones humanas y equitativas de trabajo, seguridad y protección en el trabajo, entre otros.

(...)

87. No obstante que tales limitaciones o prohibiciones excesivas en el tiempo se han declarado incompatibles con el Convenio 98 de la OIT, el Comité de Libertad Sindical ha expresado ser consciente de que la negociación colectiva en el sector público exige la verificación de los recursos disponibles en los distintos organismos o empresas públicas, y de que tales recursos están condicionados por los presupuestos del Estado (Caso 1617, Quejas contra el gobierno del Ecuador presentadas por la Confederación de Trabajadores de Ecuador). Por ello, ha señalado que la legislación que establece las restricciones debería dejar de tener efectos como máximo en las fechas estipuladas en la ley, o incluso antes, si mejora la situación financiera y económica (Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT, 2006, párr. 1025).

(...)

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

6.11 Estando a todo lo expuesto precedentemente, se desprende que la decisión del Tribunal Arbitral recogida en este Laudo es un fallo de equidad, basado en el principio de razonabilidad, y respetando el principio constitucional de equilibrio presupuestal, que se recoge en la Ley N° 31188.

VII. SOBRE LAS CUESTIONES PREVIAS A LAS QUE DEBE AVOCARSE EL TRIBUNAL ARBITRAL: excepción de incompetencia en razón de la materia formulada por LA ENTIDAD en su escrito de fecha 16 de octubre de 2023, por supuesta coincidencia de conceptos contenidos en el convenio colectivo centralizado y en la propuesta final de EL SINDICATO

7.1 Mediante escrito de la referencia, LA ENTIDAD formuló excepción de incompetencia por considerar que, en la propuesta final presentada por EL SINDICATO, existen materias de similar naturaleza a las contenidas en el convenio colectivo centralizado 2023-2024, a implementarse a partir del 1 de enero de 2024.

- 7.2 En concreto, se refieren a los conceptos de (i) incremento salarial y (ii) bono excepcional por única vez, otorgados en la cláusula decimocuarta y décimo quinta del convenio colectivo centralizado; los que, a su parecer, tendrían la misma naturaleza que (i) la bonificación por alimentación, (ii) la bonificación movilidad y (ii) el bono por cierre de pliego, contenidos en la propuesta final presentada en el presente proceso arbitral por EL SINDICATO.
- 7.3 Sostiene LA ENTIDAD que, pese a no compartir el mismo nombre obedecen a la misma naturaleza, debiendo concluirse que comparten la misma identidad. Por lo tanto, solicita que dichos extremos pretendidos sean declarados improcedentes y, en consecuencia, queden excluidos de la competencia del Tribunal Arbitral, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 6 de los Lineamientos.
- 7.4 Para sustentar su decisión en torno a la excepción de incompetencia por razón de la materia formulada por LA ENTIDAD, este Tribunal estima indispensable transcribir literalmente lo dispuesto en el artículo 4 de la Ley N° 31188, sobre el particular:

“Artículo 4: Materias de la negociación colectiva

Son objeto de la negociación colectiva la determinación de todo tipo de condiciones de trabajo y empleo, que comprenden las remuneraciones y otras condiciones de trabajo con incidencia económica, así como todo aspecto relativo a las relaciones entre empleadores y trabajadores y las relaciones entre las organizaciones de empleadores y de trabajadores”.

- 7.5 Asimismo, el artículo 5 de la citada Ley establece los niveles de negociación colectiva:

“Artículo 5: Niveles de la negociación colectiva

La negociación colectiva de las organizaciones sindicales de trabajadores estatales se desarrolla en los siguientes niveles:

- a. El nivel centralizado, en el que los acuerdos alcanzados tienen efectos para todos los trabajadores de las entidades públicas al que hace mención el artículo 2 de la ley.*
- b. El nivel descentralizado, que se lleva a cabo en el ámbito sectorial, territorial y por entidad pública o en el que las organizaciones sindicales estimen conveniente, y que tiene efectos en su respectivo ámbito, conforme a las reglas establecidas en el artículo 9.2 de la ley”.*

- 7.6 A mayor abundamiento, el artículo 6 de la Ley N° 31188 señala cómo se realiza la articulación a través de la distribución de las materias negociables en cada nivel:

“6.1 A nivel centralizado se negocian las siguientes materias:

- a. *La modificación de la estructura remunerativa aplicable a todos los trabajadores estatales, así como el tipo, cuantía y características de las remuneraciones y otras condiciones de trabajo con incidencia económica.*
- b. *Cualquier otra materia, siempre que sea de aplicación a todos los trabajadores de las entidades públicas señaladas en el primer párrafo del artículo 2 de la ley.*

6.2 A nivel descentralizado se negocian las siguientes materias:

*Las condiciones de empleo o condiciones de trabajo, que incluyen las remuneraciones y otras condiciones de trabajo con incidencia económica que resulten de aplicación a los trabajadores comprendidos dentro del respectivo ámbito **con exclusión de las materias pactadas a nivel centralizado**, salvo acuerdo en contrario”.*

(El énfasis es añadido)

- 7.7 En complemento de lo expuesto, conforme ha sido referido por **LA ENTIDAD**, los Lineamientos en su artículo 6 ratifican que **a nivel descentralizado se negociación condiciones de empleo o condiciones de trabajo con exclusión de las materias pactadas a nivel centralizado**, en los siguientes términos:

“Artículo 6 .- Materias Negociables

(...)

6.3. En el nivel descentralizado se pueden negociar:

- a) *Las condiciones de trabajo o empleo con incidencia económica que resulten de aplicación a los servidores comprendidos dentro del respectivo ámbito.*
- b) **Se excluye de lo señalado en el inciso anterior, aquellas materias que hubieran sido pactadas a nivel centralizado, salvo acuerdo en contrario contenido en el convenio colectivo suscrito en dicho nivel centralizado**, en cuyo caso la negociación colectiva descentralizada podrá referirse a las condiciones de ejecución de los acuerdos pactados a nivel centralizado, sin poder reducirlas, desnaturalizarlas, ni incluir la aprobación de importes mayores a los acordados en el nivel de negociación centralizado por los mismos conceptos”.

(El énfasis es añadido)

- 7.8 Lo anteriormente expuesto encuentra también respaldo en el artículo 5.2 de los Lineamientos, al contemplar que a efectos de llevar a cabo la negociación colectiva descentralizada se requiere conocer previamente las materias económicas y acuerdos sobre las mismas, aceptados en la negociación colectiva a nivel centralizado. Aunado a ello, es preciso considerar que la negociación colectiva a nivel descentralizado podrá iniciar el trato directo sobre las materias no contenidas a nivel centralizado, pudiendo concluir el trato directo sobre las mismas, luego de conocer lo pactado a nivel centralizado.
- 7.9 Para analizar la excepción de incompetencia en razón de la materia deducida por LA ENTIDAD, este Tribunal ha analizado los beneficios otorgados a nivel centralizado, como son el “incremento mensual de los ingresos” y el “bono excepcional por única vez” y, de otro lado, lo solicitado por EL SINDICATO a nivel descentralizado, como son la “alimentación”, la “movilidad” y el “bono por cierre de pliego”.
- 7.10 Del análisis comparativo de dichos beneficios, este Tribunal juzga que son de naturaleza y fin distintos, conforme pasamos a explicar en los párrafos siguientes.
- 7.11 En el caso del primer beneficio (incremento mensual de los ingresos) contenido en el convenio colectivo centralizado, este constituye un incremento de la remuneración básica del trabajador, es de naturaleza remunerativa y pensionable, se encuentra afecto a cargas sociales y forma parte de la base de cálculo de los beneficios laborales que correspondan. En cambio, alimentación y la movilidad no tienen carácter remunerativo y son condiciones de trabajo pues están sujetas a la asistencia efectiva al centro de trabajo para su percepción.
- 7.12 En el caso del segundo beneficio (bono excepcional por primera vez) otorgado en el convenio colectivo centralizado, si bien no tiene naturaleza remunerativa, tampoco está condicionado a satisfacer algún fin preestablecido. Entonces, no descarta ni excluye la pretensión de EL SINDICATO sobre el bono por cierre de pliego (que opera a nivel descentralizado). el mismo que, cabe precisar, es reconocido por la práctica negocial y la jurisprudencia arbitral como consecuencia de la solución pacífica del conflicto colectivo económico de intereses o de revisión, que comprende, no solo el acuerdo en trato directo o en conciliación sino también a la solución heterónoma como es el Laudo Arbitral.
- 7.13 En consecuencia, el Tribunal Arbitral decide declarar **INFUNDADA** la excepción de incompetencia por razón de la materia, formulada por LA ENTIDAD y dar continuidad a la tramitación del presente proceso arbitral en lo que corresponde.

VIII. CONSIDERACIONES DE ÍNDOLE ECONÓMICO

VIII.1. Informaciones económicas aportadas por las partes

8.1 En el presente acápite reseñamos la información de naturaleza económica relevante para el presente arbitraje, la que ha sido alcanzada por las partes durante el transcurso del proceso arbitral, la misma que es valorada por el Tribunal.

8.2 Lo aportado y expuesto por EL SINDICATO:

Según el informe de valoración económica de la propuesta final de EL SINDICATO y la capacidad económica – financiera de LA ENTIDAD, elaborado por el economista Javier Armando Chappell Quintana:

- Tomando en consideración la remuneración promedio real del 2013 al 2022 el poder de compra de los trabajadores se habría reducido de S/ 6,414.00 a S/ 4,511.00. Esto significa que se requeriría un aumento promedio de S/ 1,903.00 para compensar a cada trabajador por la pérdida del poder adquisitivo de sus remuneraciones en la indicada década.

El cuadro lo detalla a continuación:

OSIPTEL: REMUNERACIÓN PROMEDIO REAL (2013-2022)				
AÑO	REM. PROM.	INFLAC. ANUAL	INFLAC. ACUMUL.	REM. REAL
2013	6428	2.76	2.86	6249
2014	6442	3.22	6.18	6068
2015	6469	4.40	10.85	5836
2016	6497	3.23	14.43	5677
2017	6523	1.36	15.99	5624
2018	6525	2.19	18.54	5505
2019	6414	1.90	20.79	5310
2020	6414	1.97	23.17	5208
2021	6414	6.43	31.09	4893
2022	6414	8.46	42.18	4511

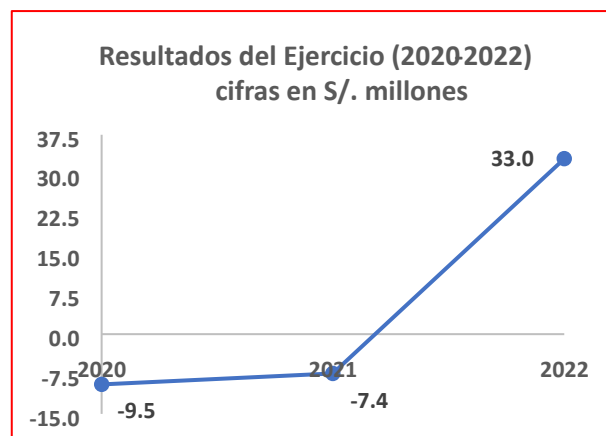
(*) Basada en la rem prom del Profesional III de OSIPTEL

- En síntesis, el Estado de Gestión de LA ENTIDAD denota que en los últimos 3 años sus ingresos tienen una tendencia marcadamente creciente mientras que sus costos totales y resultados de gestión observan una tendencia ligeramente creciente. Igualmente, se aprecia en los indicadores de robustez financiera.

- Esta tendencia se ha producido en un entorno desfavorable caracterizado por la pandemia del COVID-19, aumento de la inflación y desaceleración de la economía.
- Por lo tanto, es razonable afirmar que las mencionadas tendencias se mantendrán en el futuro inmediato permitiendo atender el petitorio de reclamos de EL SINDICATO.

En la misma línea, ELSINDICATO, en el informe de valoración económica de su propuesta final, que acompaña al escrito del 24 de octubre de 2023 y que no ha sido cuestionado por LA ENTIDAD, remarca lo siguiente.

- De los Resultados de Gestión: En cuanto a los “Resultados de Gestión”, durante los últimos 3 años éstos muestran una tendencia favorable y creciente, habiéndose revertido las pérdidas ocurridas durante la pandemia COVID-19 por S/. 16.9 millones, debido al resultado significativamente favorable arrojado en el año 2022, que ascendió a S/. 33 millones. Importante es considerar que la fuente generadora de tales resultados proviene de los ingresos, los cuales crecieron de S/. 75.1 millones (2020) a S/ 131.7 millones (2022), esto es crecieron en 75.36%.



- De la Robustez Financiera de OSIPTEL:

En lo concerniente a la robustez financiera de OSIPTEL ésta es evaluada a partir del comportamiento de los ratios financieros que determinan solvencia de la entidad, es decir indicadores que muestran su capacidad de atender sus obligaciones.

Los indicadores de robustez financiera de OSIPTEL y su evolución se muestran en el recuadro, y se advierte que todos los indicadores de robustez financiera muestran una mejora sustantiva al cierre del 2022, y este hecho evidencia la capacidad económica y financiera de OSIPTEL para atender el petitorio.

Robustez Financiera	2020	2021	2022
Resultados sobre Ingresos	-0.13	-0.09	0.25
Ingresos/Activos Totales	1.1	1.4	1.8
Activos / Recursos Propios	1.7	1.9	1.7
Resultados sobre el Patrimonio	-0.23	-0.23	0.74
Activos/Pasivos	2.5	2.1	2.5
Capital de Trabajo/Activos Totales	0.49	0.44	0.54
Activo Corriente / Pasivo Corriente	3.5	3.1	4.2
Patrimonio/Pasivos	1.48	1.14	1.51

- La actual situación económica financiera de LA ENTIDAD permite atender los requerimientos del petitorio sin que ello deteriore la continuidad de sus operaciones, sin lesionar la situación económica de la fuente de trabajo, ni el cumplimiento de sus objetivos fijados por las leyes correspondientes.
- Asimismo, las cifras y el análisis efectuado revelan que el valor económico del petitorio de EL SINDICATO no erosiona la capacidad de LA ENTIDAD para generar resultados favorables de gestión, ni deteriora su fortaleza para aumentar sus fondos líquidos disponibles para la atención de sus obligaciones.

8.3 Lo aportado y expuesto por LA ENTIDAD:

Según lo que se afirma en el informe de viabilidad presupuestal N° 092-OPPM/2023 del 25 de octubre de 2023:

- El presupuesto de ingresos del OSIPTEL en la Programación de Ingresos 2024-2026 cuenta con las Fuentes de Financiamiento RDR y DyT por S/ 103.4 y S/ 25.4 millones de soles, respectivamente.
- El Presupuesto de Ingresos de la FF RDR representa el 80% del total, está integrado por varios conceptos de ingresos, siendo el aporte por regulación el más importante ya que representa el 95% de dicha FF. Mientras que el 20% restante del presupuesto corresponde al Renteseq.
- La APM comunicada para Presupuesto Multianual 2024-2026 fue de S/ 84.6, S/ 85.1 y S/ 83.5 millones de soles respectivamente. En relación al año 2024, la APM fue menor en S/ 43.7 millones de soles.
- El OSIPTEL planteó vía demanda adicional de S/ 43.7 millones, obteniendo como Demanda Calificada S/ 39.4 (el 90.7%) con lo que se obtuvo S/ 119.0 millones para su accionar en beneficio de la sociedad, de manera que pueda cumplir sin limitaciones sus funciones de supervisión, regulación y atención a usuarios a nivel nacional.
- A nivel de Estructura Funcional Programática se determina que la asignación para el Programa Presupuestal 0124. Mejora de los servicios de telecomunicaciones, corresponde el 61% para acciones centrales el 30% y por asignaciones que no resultan en producto el 9%, respectivamente.

- Se tiene previsto cubrir con Saldos de Balance al cierre del ejercicio 2023, el déficit inicial de S/ 4.3% millones, más los gastos de inversión que se trasladan del 2023 al 2024.
- No es factible efectuar la repriorización de la APM porque es menor a la real necesidad de recursos del OSIPETEL porque solo cubriría el 69% de la necesidad institucional.
- Como consecuencia de la Demanda Adicional no Atendida por el importe de S/ 4 335 952; además del costo de los gastos de inversión que se trasladan del 2023 al año 2024, perspectiva que determina que el año 2024, se inicia con un déficit de presupuesto y; que, a su vez, nos permite concluir que, el OSIPTEL no cuenta con capacidad económica para asumir el costo de la implementación de la propuesta final del SITRAOSIPTEL que asciende a la suma de S/ 17 599 136.35.

IX. CONSIDERACIONES RESPECTO AL ESPACIO FISCAL Y SUS LIMITACIONES

- 9.1 El Tribunal Arbitral remarca que el Informe Final de Estado Situacional de la Administración Financiera del Sector Público y el Informe de viabilidad presupuestal de LA ENTIDAD de fecha 25 de octubre de 2023, son considerados al momento de emitir el Laudo Arbitral; dejando constancia que, a criterio del Tribunal, esos documentos no tienen carácter vinculante y, por lo tanto, si bien el Tribunal debe valorarlos, no lo obligan en su decisión.
- 9.2 Así, corresponde que LA ENTIDAD proceda a hacer la repriorización de su presupuesto, para lo cual existen los mecanismos legales y administrativos correspondientes. Ello, aun cuando LA ENTIDAD hubiese sostenido que esta posibilidad es escasa.
- 9.3 En particular, no ha de perderse de vista que el presente arbitraje es la etapa final de una negociación colectiva descentralizada. Así, el diseño y el cronograma previsto para el caso de las negociaciones de descentralizadas en el numeral 13.2 del artículo 13 de la Ley N° 31188 no está aislado de otros procesos y sistemas que existen en la gestión del Estado, en sus distintos niveles. Por tanto, ha de tenerse en cuenta que este proceso guarda estrecha relación con el proceso presupuestario, en tanto el mismo tiene fases que están descritas en el numeral 12.2 del artículo 12 del Decreto Legislativo N° 1440 Decreto Legislativo del Sistema Nacional de Presupuesto Público, que vienen a ser: 1. Programación Multianual Presupuestaria; 2. Formulación Presupuestaria; 3. Aprobación Presupuestaria; 4. Ejecución Presupuestaria y 5. Evaluación Presupuestaria.
- 9.4 Resulta perfectamente posible, entonces, que la parte empleadora del sector público pueda, en el marco de las normas presupuestarias y evaluando sus capacidades financieras, coordinar con los pliegos presupuestales y en consideración de su propio presupuesto, a fin de determinar el espacio fiscal disponible para la implementación de los acuerdos que se suscriban en el marco de las negociaciones colectivas (o laudos que los sustituyan), sin afectar por ello

la prudente y equilibrada gestión del presupuesto anual al que corresponda su ejecución.

X. **SOBRE LA ELECCIÓN DE UNA PROPUESTA FINAL**

10.1 De conformidad con lo establecido en el artículo 18.5 de la Ley N° 31188:

“18.5 Al resolver, el Tribunal Arbitral recoge la propuesta final de una de las partes o considera una alternativa que recoja los planteamientos de las partes.”, motivo por el cual resulta posible para el Tribunal Arbitral recoger la propuesta final de una de las partes o considerar una alternativa distinta, que contemple planteamientos de las partes.

10.2 Considerando ello, a efectos del diseño de un fallo de equidad, que garantice el derecho constitucional a la negociación colectiva, conforme a los términos desarrollados precedentemente, este Tribunal Arbitral elige por UNANIMIDAD recoger algunos de los planteamientos de la respectiva propuesta final presentada por cada parte, aunque con las adecuaciones y precisiones que se detallan en el presente laudo, con el voto en discordia del árbitro Martín Carrillo Calle, respecto de la cláusula 10 de la propuesta de LA ENTIDAD sobre la ropa de trabajo y que se precisa en la acápite 10.4.2 con un (*).

10.3 Este Tribunal hace hincapié en que, para emitir el Laudo se ha valorado la información económica presentada por LA ENTIDAD, el informe económico financiero de parte presentado por EL SINDICATO, la valorización de las propuestas finales, el informe de viabilidad presupuestal y los informes orales hechos en la Audiencia de Sustentación de Posiciones Finales. Asimismo, ha sopesado en general, los hechos y circunstancias de la negociación colectiva irresuelta

10.4 En atención a que el Tribunal Arbitral juzga que en las propuestas finales existen ciertos aspectos excesivos, decide ejercer su facultad de atenuación precisando -a continuación- en qué consisten las modificaciones y las razones que las sustentan.

10.4.1 Respecto de la propuesta final de EL SINDICATO:

- **Bonificación por desempeño:**

Se trata de un beneficio nuevo que el Tribunal estima no debe ser recogido en el laudo, teniendo en cuenta, además, que en la forma como ha sido diseñado opera como un reconocimiento económico para premiar el desempeño de todos los trabajadores, reconocimiento que debería responder al mérito de cada uno

evaluado en una determinada unidad de tiempo y no de forma general.

- **Bonificación por alimentación:**

Siendo parte de la propuesta sindical y tratándose de un beneficio no remunerativo sujeto a la asistencia efectiva al trabajo, el Tribunal conviene en conceder este nuevo beneficio pero como su monto es extremo lo atenúa de S/ 15.00 a S/ 5.00 por día efectivo de trabajo; suma que el Tribunal juzga razonable y que no afecta el equilibrio presupuestal.

- **Bonificación por movilidad:**

El Tribunal conviene en conceder este nuevo beneficio se tiene en cuenta su calidad de condición de trabajo, pues su percepción es otorgada por cada día efectivo de trabajo y, por lo tanto, no remunerativo; razón por la cual el Tribunal decide otorgarlo, pero siendo extrema la propuesta lo atenúa de S/ 15.00 a S/ 5.00. Dicha suma razonable decidida por el Tribunal puede ser absorbida sin afectar el equilibrio presupuestal.

- **Bono por reconocimiento de la fidelidad y lealtad del empleado con LA ENTIDAD:**

Tratándose de un nuevo beneficio sobre el cual el Tribunal Arbitral no tiene información sobre los años de servicios que tienen acumulados los trabajadores y otros elementos de juicio, el Tribunal conviene que no se conceda en esta oportunidad.

Bono por cierre de pliego:

EL SINDICATO propone una bonificación por cierre de pliego ascendente a S/ 16,000.00 a pagarse en dos armadas a cada trabajador. LA ENTIDAD no realiza propuesta en este punto.

El Tribunal Arbitral concluye que si bien en atención a la historia negocial y a las posibilidades económico financiera de LA ENTIDAD corresponde otorgarse un bono por cierre de pliego, el monto propuesto por EL SINDICATO se considera como extremo, debiendo ser atenuado teniendo en cuenta el principio de previsión y provisión presupuestal.

Por las razones expuestas, el Tribunal Arbitral conviene en otorgar un bono por cierre de pliego por la suma de S/ 4,500.00.

10.4.2 Respecto de la propuesta de LA ENTIDAD:

- **El ámbito de aplicación:**

El Tribunal ha recogido la propuesta de EL SINDICATO que circunscribe el ámbito de aplicación a los representados por EL SINDICATO, a diferencia de LA ENTIDAD que sostiene que debe comprender a todos los trabajadores, tanto a los afiliados como a los no afiliados a la organización sindical.

Al respecto, debe tenerse en cuenta como antecedente directo el Laudo Arbitral de fecha 30 de diciembre de 2021, que corresponde a la primera negociación colectiva seguida entre el Sindicato de Trabajadores de Osiptel – SITRA OSIPTEL y el ORGANISMO SUPERVISOR DE INVERSIÓN PRIVADA EN TELECOMUNICACIONES – OSIPTEL. En dicho Laudo se dispuso que en su ámbito subjetivo únicamente queden comprendidos los afiliados a la organización sindical, por tratarse de un sindicato minoritario. Este laudo fue confirmado en forma y fondo por la Corte Suprema de Justicia de la República – Apelación N° 8450-2023-LIMA de fecha 16 de mayo de 2023.

- **La vigencia:**

El Tribunal Arbitral descarta que la vigencia temporal por dos años sea del 1 de enero de 2025 hasta el 31 de diciembre de 2026, pues no coincide con la conclusión de la vigencia del Laudo Arbitral de fecha 31 de diciembre de 2021 cuya fecha de término es el 31 de diciembre de 2023. Por tanto, este Laudo debe regir por dos años, contabilizados desde el 1 de enero de 2024 al 31 de diciembre de 2025. Entre los convenios colectivos que se suceden en el tiempo (o Laudos que los sustituyan, de ser el caso) deben hacer un eslabonamiento perfecto, lo que significa no dejar períodos no cubiertos, consecuencia que se generaría de optar por lo propuesto por LA ENTIDAD.

- **Reconocimiento por desempeño, alimentación movilidad, reconocimiento por antigüedad, cobertura de la EPS, licencia sindical, permisos y paz laboral:**

El Tribunal Arbitral juzga que ninguno de estos extremos debe ser parte del presente Laudo.

- **Seguro complementario de trabajo de riesgo, capacitación, ropa de trabajo (con el voto en discordia del árbitro Martin Carrillo**

Calle(*)), facilidades para la actividad sindical y derecho a la información:

Este Tribunal Arbitral recoge todas estas cláusulas en los mismos términos en que han sido formuladas por LA ENTIDAD.

(*) El árbitro Martín Carrillo Calle no comparte la inclusión en el presente Laudo Arbitral de la cláusula N° 10 referida a la ropa de trabajo que forma parte de la propuesta final presentada por LA ENTIDAD, tema ya resuelto con carácter permanente por el Laudo Arbitral de fecha 30 de diciembre de 2021. Adoptar lo que propone en este extremo LA ENTIDAD, implica introducir dos elementos que desmejoran la condición de los trabajadores y suman poder de decisión a la parte empleadora, en tanto: i) se reducen las condiciones de acceso a la ropa de trabajo a los teletrabajadores, y, ii) se incorpora una diferenciación de acuerdo a las funciones que cumplen los trabajadores.

XI. RESUELVE:

Por los fundamentos expuestos, de conformidad con lo previsto en la Ley N° 31188, y en uso de sus facultades, el Tribunal Arbitral decide lo siguiente:

PRIMERO. – Declarar, **POR UNANIMIDAD, INFUNDADA** la excepción de incompetencia por razón de la materia formulada por **LA ENTIDAD**, en los términos expuestos.

SEGUNDO. – Acoger, **POR UNANIMIDAD**, la fórmula integrada expuesta a continuación, con las atenuaciones, modificaciones y las razones que se han tenido para adoptarlas, las que han sido señaladas en la parte considerativa del presente Laudo Arbitral, con el voto en discordia del árbitro Martín Carrillo Calle con respecto del extremo referido a la ropa de trabajo.

Cláusula primera: ámbito subjetivo

Los beneficios y derechos que emanan del presente Laudo Arbitral son aplicables a todos los trabajadores representados por el Sindicato.

Cláusula segunda: vigencia

El presente Laudo Arbitral tendrá vigencia de dos años, desde el 1 de enero de 2024 al 31 de diciembre de 2025.

Cláusula tercera: Bonificación por alimentación

La Entidad se obliga al pago de una bonificación diaria por concepto de alimentación, ascendente a cinco soles (S/ 5.00 y 00/100). Esta bonificación será otorgada por cada día efectivo de trabajo.

Cláusula cuarta: Bonificación por movilidad

La Entidad se obliga al pago de una bonificación diaria por concepto de movilidad, ascendente a cinco soles (S/ 5.00 y 00/100). Esta bonificación será otorgada por cada día efectivo de trabajo.

Cláusula quinta: Bonificación por cierre de pliego

La Entidad se obliga al pago de una bonificación por cierre de pliego para los afiliados al sindicato, ascendente a cuatro mil quinientos soles (S/ 4,500.00 y 00/100). El pago de esta bonificación se hará efectivo en el mes de enero de 2024.

Cláusula sexta: Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR)

La Entidad conviene en contratar el Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR), para todos los trabajadores que realicen labores de supervisión.

Cláusula séptima: Capacitación

La Entidad conviene en destinar quinientos mil soles (S/ 500,000 y 00/100) para fines de capacitación de sus trabajadores en materias directamente relacionadas con sus funciones. El monto indicado será aplicado durante el período de vigencia del presente Laudo.

Para tales efectos la Entidad tendrá en cuenta sus necesidades, priorizando la capacitación por grupos a nivel nacional (Oficinas de Lima y en las Oficinas Desconcentradas), teniendo en cuenta las brechas por cubrir que hayan sido identificadas.

Cláusula octava: Ropa de trabajo

La Entidad conviene en continuar otorgando a sus trabajadores la ropa de trabajo que les ha venido proporcionando hasta la fecha, salvo en los casos en que el servidor realice Teletrabajo.

Su otorgamiento será efectuado con periodicidad anual de acuerdo al siguiente detalle:

DAMAS:

Un Saco.

Dos Pantalones.

Dos Blusas.

CABALLEROS:

Un saco.

Dos pantalones.

Dos camisas.

El uniforme otorgado, guardará relación con las funciones que ejecute el trabajador, según el órgano al que pertenece.

El personal en modalidad de Teletrabajo sólo recibirá un saco, y una de las otras dos prendas de acuerdo a su género.

Cláusula novena: Facilidades para la actividad sindical

La Entidad conviene en brindar las siguientes facilidades al sindicato para realizar sus actividades sindicales:

- *La Entidad conviene en poner a disposición del sindicato un espacio en la intranet institucional para publicar avisos y comunicados de carácter sindical, debiendo coordinar lo señalado con el equipo de Cultura, Clima y Comunicación interna de la Oficina de Recursos Humanos.*
- *El sindicato podrá hacer uso del correo institucionalidad con la finalidad de difundir convocatorias, comunicados y/o boletines, respetando la política institucional de uso de las cuentas de correo que brinda la entidad a sus trabajadores, y las normas que regulan la protección de datos personales. De igual manera, previa solicitud por escrito al área correspondiente y siempre que esta sea aprobada, el Sindicato podrá hacer uso de la intranet de la Entidad para estos fines, respetando la política de uso correspondiente.*
- *La Entidad facilitará, dentro de sus posibilidades, el uso de las salas de reuniones o conferencias para la realización de asambleas generales, reuniones de carácter sindical y/o actividades culturales o de capacitación con los trabajadores afiliados. Dichas salas se encontrarán implementadas con equipos y materiales de propiedad de la Entidad, siempre que estos no tengan que ser utilizados para eventos institucionales el día de la reunión o actividad del Sindicato. El uso de la sala deberá solicitarse a través del sistema interno de la Entidad.*

Cláusula décima: Derecho a la información

La Entidad conviene en proporcionar al Sindicato de común acuerdo con este, la información que le sea solicitada de manera formal y escrita, y siempre que no contravenga las disposiciones legales que protejan la reserva de dicha información.

La entrega de la información solicitada se encontrará sujeta a estrictos criterios de confidencialidad y deberá cumplir con salvaguardar los datos

personales de los trabajadores, conforme con lo dispuesto por la Ley N° 29733, "Ley de Protección de Datos Personales".

Regístrese y comuníquese a las partes por medio del correo electrónico, así como a la Autoridad Nacional del Servicio Civil para los fines de ley¹⁰.

¹⁰ Los miembros que componen este Tribunal Arbitral dejan constancia de su autorización y conformidad de uso de su firma digital para la emisión del presente Laudo, por las razones expuestas en la Audiencia de Instalación y Fijación de Reglas del Proceso Arbitral.