

LAUDO ARBITRAL

En Lima, a los 22 días del mes de mayo del año 2002, en el proceso de negociación colectiva, Exp. No. 84468-2001-DRTPSL-DPSC-SDNC, seguido por el **SINDICATO UNICO DE TRABAJADORES DEL SERVICIO DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO DE LIMA "SUTESAL"**, con la Empresa **SERVICIO DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO DE LIMA "SEDAPAL"**, sobre pliego de reclamaciones 2002, se reunió el **TRIBUNAL ARBITRAL**, bajo la Presidencia del Abogado **JUAN SANCHEZ GONZALEZ** e integrado por sus miembros, Abogado **ADOLFO CIUDAD REYNAUD**, Arbitro designado por el Sindicato y el Abogado **CESAR GONZALES HUNT**, Arbitro designado por la Empresa, con el objeto de emitir el Laudo respectivo en ejercicio de las facultades conferidas por el D. Ley No. 25593 y su Reglamento aprobado por D.S. No. 011-92-TR, modificado por el D.S. No. 009-93-TR, el D.S. No. 006-01-TR y demás normas aplicables;

VISTOS:

Que, a fs. 30 aparece el escrito de 22 de febrero del 2002 del SUTESAL, mediante el cual deciden dar por terminado el trato directo, declinar el procedimiento de conciliación y someter el diferendo de la negociación colectiva a arbitraje.

Que, a fs. 49 consta el escrito No. 003917 del SUTESAL designando como árbitro laboral al Abogado **ADOLFO CIUDAD REYNAUD**, y a fs. 51 mediante proveído, de 11 de marzo del 2002, se resuelve tenerlo como miembro del Tribunal Arbitral.

Que, a fs. 61 por el escrito No. 004149 de SEDAPAL, se designa como árbitro empresarial al Abogado **FRANCISCO GIRALDO PRATO** y a fs. 62 mediante proveído, de 14 de marzo del 2002, se resuelve tenerlo por constituido como miembro del Tribunal.

Que, a fs. 64 aparece la R.D. No. 006-2002-TR/DRTPSL, su fecha 20 de marzo del 2002, designando al Abogado **JUAN SANCHEZ GONZALES**, para que actúe como tercer árbitro, presidiendo el Tribunal Arbitral que se avocará para dar solución a la negociación colectiva seguida por el Sindicato Unico de Trabajadores de Agua Potable y Alcantarillado de Lima con la Empresa de Servicios de Agua Potable y Alcantarillado de Lima.

Que, a fs. 148 consta el escrito No. 0010633, mediante el cual el Presidente del Tribunal Arbitral solicita la entrega del expediente de negociación colectiva y los antecedentes del informe de la situación económica financiera de la Empresa.

Que, a fs. 149 aparece el Acta de Entrega del Exp. No. 84468, sobre pliego de reclamaciones, que en fs. 146 se hizo entrega al Abogado **JUAN SANCHEZ GONZALES**, Presidente del Tribunal Arbitral.

Que, a fs. 150 a 188 consta el Dictamen Económico-Laboral No. 010-2002-TR/OETP, de 27 de febrero del 2002, que valoriza el proyecto de convenio y examina la situación económica financiera de SEDAPAL, en base a la información contable laboral que presentara la Empresa a la Oficina de Economía de Trabajo y Productividad.

Que, a fs. 187 a 189 aparece el segundo y último Dictamen Económico Laboral No. 003-2002-TR/OETP, de 19 de marzo del 2002, sobre las observaciones formuladas al Dictamen Económico Laboral No. 010-2002-TR/OETP, habiendo la Oficina de Economía del Trabajo y Productividad absuelto las observaciones en los términos que constan en el referido

C. C. 2002

dictamen, ratificándose en el contenido de cada una de las conclusiones del Dictamen anterior.

Que, a fs. 190, 191, 192 y 193 obran los cargos debidamente firmados de la citación a la reunión de instalación del Tribunal Arbitral a los árbitros empresarial y laboral, así como a las partes en conflicto, para el día jueves 04 de abril del 2002, en la Sala García Calderón del Ilustre Colegio de Abogados de Lima, sede Miraflores.

Que, a fs. 194 y 195 consta la primera Acta del Tribunal Arbitral, de 04 de abril del 2002, en la que aparece que no se pudo realizar la diligencia de iniciación del proceso de arbitraje por ausencia del Arbitro Empresarial, Abogado **JOSE FRANCISCO GIRALDO PRATO**, no obstante haber sido debidamente notificado conforme al cargo que obra en el proceso.

Que, a fs. 203 SEDAPAL mediante el escrito No. 05366 informa a la Autoridad Administrativa de Trabajo, que al haber declinado el Abogado **FRANCISCO GIRALDO PRATO** su participación como Arbitro por SEDAPAL, solicitan su sustitución por el Dr. **CESAR GONZALES HUNT**, lo que la Dirección Regional de Trabajo y Promoción Social de Lima hace de conocimiento del Presidente del Tribunal Arbitral, según providencia de 12 de abril del 2002.

Que, a fs. 205, 206, 207 y 208, obran los cargos debidamente firmados de la citación a la reunión de instalación del Tribunal Arbitral tanto a los árbitros empresarial y laboral, así como a las partes en conflicto, para el día jueves 18 de abril del 2002, en el Salón de Conferencias del Hotel Ariosto, Miraflores, oportunidad en que las partes en conflicto entregarían a los miembros del Tribunal Arbitral su propuesta final por escrito en forma de proyecto de convención colectiva.

Que, a fs. 210 y 211 consta la Segunda Acta del Tribunal Arbitral, de 18 de abril del 2002, en la que el Presidente y los árbitros del Tribunal Arbitral al no haberse interpuesto impugnación alguna respecto a su designación manifestaron ante las partes en conflicto su decisión de aceptar sus nombramientos y consecuentemente el Tribunal quedó conformado por **JUAN SANCHEZ GONZALES** como Presidente, **ADOLFO CIUDAD REYNAUD**, Arbitro, y **CESAR GONZALES HUNT**, Arbitro, quienes declararon ante las partes formalmente instalado el Tribunal Arbitral e iniciado el proceso arbitral de conformidad con el art. 54° del D.S. No. 011-92-TR, el mismo que tendrá como objetivo resolver el pliego de reclamaciones; asimismo, las partes hicieron entrega de sus propuestas finales por escrito a manera de convenio colectivo con copia para la otra parte, las mismas que fueron entregadas por la Presidencia; el Tribunal señaló su domicilio procesal en la Calle Cayaltí No. 352, Surco, y las partes ratificaron sus domicilios, el Sindicato en el Jr. Chavín No. 181, Breña, y SEDAPAL en Pasaje Pedro Dulanto No. 160, Barranco, fax: 317-3436; el plazo para la actuación de pruebas que considere pertinente el Tribunal corre desde el 18 de abril hasta el 17 de mayo del 2002, inclusive; y, los honorarios de los árbitros serán abonados conforme a lo concertado con cada parte y los del Presidente según lo normado en el art. 53° del D.S. No. 011-92-TR, siendo las costas y facilidades para el funcionamiento del Tribunal, como es el lugar de arbitraje y otros, asumidas por SEDAPAL, conforme lo dispone el art. 49° del Reglamento.

Que, a fs. 212 a 246 consta el proyecto final de Convención Colectiva de Trabajo de SEDAPAL.

Que, a fs. 247 a 254 aparece la propuesta final por escrito en forma de proyecto de convención colectiva del SUTESAL.

Que, a fs. 255 consta la Resolución No. 01 del Tribunal, por medio de la cual hace de conocimiento de los Arbitros el Dictamen Económico Laboral No. 010-2002-TR/OETP y el Segundo y Ultimo Dictamen Económico Laboral No. 003-2002-TR/OETP, remitiendo las respectivas propuestas finales de las partes mediante Oficio a la Oficina de Economía del Trabajo y Productividad del Ministerio de Trabajo, para la valorización de las mismas relacionándolas con las conclusiones de los Dictámenes Económicos evacuados por dicha Oficina.

Que, a fs. 258 aparece la Resolución No. 02 del Tribunal, del 25 de abril del 2002, a través de la cual se tienen por recibidos los escritos de observaciones a las propuestas finales de las partes, agregándolos a sus antecedentes y haciéndolos de conocimiento de ambas partes. Igualmente se da cuenta del Informe Laboral No. 003-2002-TR/OETP, de 23 de abril del 2002, de la Oficina de Economía del Trabajo y Productividad del Ministerio de Trabajo, sobre valorización de las propuestas finales presentadas por las partes.

Que, a fs. 259 a 326 consta el escrito de observaciones del SUTESAL a la propuesta final de SEDAPAL, en los términos que aparece del mismo.

Que, a fs. 327 a 337 aparece el escrito conteniendo las observaciones de SEDAPAL a la propuesta final del SUTESAL, en los términos que constan del mismo.

Que, a fs. 338 a 342 consta el Informe Laboral No. 003-2002-TR/OETP, de 23 de abril del 2002, conteniendo la valorización de las propuestas finales presentadas por las partes al Tribunal Arbitral, después del análisis y evaluaciones del caso.

Que, de fs. 344, 345 y 346 constan los cargos de la notificación de la Resolución No. 02 del Tribunal que corre a fs. 258, citando a las partes en conflicto para la fundamentación de sus respectivas propuestas finales, para el día 03 de mayo del 2002, en la Sala Grill del Hotel José Antonio de Miraflores.

Que, a fs. 350 a 427 aparece la sustentación de la propuesta de SEDAPAL en la negociación colectiva del 2002, que consta de: Introducción; Sistema de Evaluación Integral del Desempeño; y, Propuesta Económica.

Que, a fs. 428 a 465 consta la sustentación de la propuesta del SUTESAL en la negociación colectiva del 2002, conformada de un Resumen de la Propuesta Final de SEDAPAL; la Nueva Estructura Remunerativa de SEDAPAL; Incremento Promedio por Estructura Remunerativa; Crédito por Productividad; Evaluación Integral del Desempeño y otras argumentaciones.

Que, a fs. 466 y 467 aparece el Acta de la Audiencia de Fundamentación de Propuestas Finales, de 03 de mayo del 2002, en la que las partes en conflicto procedieron a la fundamentación de sus propuestas, habiéndose producido réplicas y dúplicas sobre el particular, así como promovido intercambio de opiniones e información, absolviéndose diversas preguntas formuladas por los miembros del Tribunal para aclarar y precisar las propuestas. Asimismo, en dicha Acta aparecen las resoluciones del Tribunal No. 04, de 03 de mayo del 2002, sobre un escrito de trámite presentado por SEDAPAL; así como la Resolución

No. 05, de 03 de mayo del 2002, que dispone agregar a sus antecedentes las sustentaciones escritas complementarias de SEDAPAL, que corren a fs. 350 a 427; y la de SUTESAL, que corren a fs. 428 a 465 del proceso.

Que, a fs. 468 a 482 consta el escrito de SEDAPAL, de 07 de mayo del 2002, precisando conceptos expuestos en la Audiencia del Tribunal de 03 de mayo del 2002 y alcanzando la relación de empresas que forman parte de la encuesta de remuneraciones de PRICE WATERHOUSE E. COOPERS; así como información adicional sobre la propuesta de la empresa y la posición de la misma frente al Sindicato.

Que, a fs. 483 a 507 consta el escrito del SUTESAL, de 08 de mayo del 2002, remitiendo Cuadros Comparativos del Crédito por Productividad entre la Empresa y el SUTESAL y otras pruebas como resultados de la Evaluación Integral del Desempeño de Trabajadores con más de 80 puntos que no recibieron pago por este concepto.

Que, a fs. 508 aparece la Resolución No. 06 del Tribunal, de 08 de mayo del 2002, disponiendo tener por recibidos los escritos presentados por SEDAPAL de fs. 468 a 482; y la de SUTESAL, que corren a fs. 483 a 507 del proceso.

Que, a fs. 509 y 510 constan los cargos de recepción de la notificación de la Resolución No. 06, debidamente suscritos por las partes.

Que, a fs. 511 consta la Resolución No. 07 del Tribunal, de 10 de mayo del 2002, en la que de oficio, se cita a las partes conjuntamente a una Audiencia a realizarse el 15 de mayo del 2002, en la Sala de Capacitación de SEDAPAL, con el objeto de que abunden en la sustentación de sus propuestas finales, aclaren y precisen, en lo que respecta al Sistema de Evaluación del Desempeño y Crédito por Productividad.

Que, a fs. 512 y 513 aparecen los cargos de las notificaciones de la Resolución No. 07 del Tribunal, debidamente suscritos por las partes.

Que, a fs. 514 y 515 consta la Audiencia del Tribunal de 15 de mayo del 2002, convocada por el Tribunal de Oficio con el objeto que las partes, en lo que respecta al Sistema de Evaluación del Desempeño y Crédito por Productividad, abunden en su sustentación, aclaren y precisen; así como absuelvan las preguntas que tenga a bien formular directamente los miembros del Tribunal.

Que, a fs. 516, consta la Resolución del Tribunal No. 08, de 15 de mayo del 2002, en la que de conformidad con el art. 55 del Reglamento, D.S. No. 011-92-TR, así como el punto sexto (6º) del Acta de Instalación del 18 de abril del 2002, notifican a las partes en conflicto, que el 17 de mayo del 2002, concluye la etapa de actuación del proceso arbitral.

Que, a fs. 517 y 518 aparece el cargo de las notificaciones de la Resolución No. 08, debidamente firmados por las partes.

Que, a fs. 519, consta la Resolución No. 09 del Tribunal, de 15 de mayo del 2002, mediante la cual, de oficio, de conformidad con el art. 56º del Reglamento, D.S. No. 011-92-TR, convoca a las partes en la Sala Grill del Hotel José Antonio, ubicado en la Av. 28 de Julio No. 398, Miraflores, para el día miércoles 22 de mayo del 2002, a las 4:30 p.m., a fin de darles a conocer el Laudo que pone final al procedimiento arbitral.

Que, a fs. 520 y 521 aparecen los cargos de las notificaciones de la Resolución No. 09, debidamente firmados por las partes.

Que, a fs. 522 obra la Resolución N° 10 convocando a las partes para darles a conocer el Laudo en el Hotel Exclusive, ubicado en la calle San Martín N° 550, Miraflores, en el mismo día y hora, dejándose sin efecto la citación en el Hotel Jose Antonio.

Que, a fs. 523 y 524 constan los cargos de las notificaciones de la Resolución N° 10, debidamente firmados por las partes.

Que, a fs. 525 a 532 aparece el escrito del SUTESAL sobre comentarios finales a la propuesta de la empresa y reiteración de la propuesta final formulada por el sindicato.

Que, a fs. 533 obra la Resolución N° 11 del Tribunal disponiendo se agregue a sus antecedentes y téngase presente el escrito de 17 de los corrientes del SUTESAL.

Que, a fs. 534 y 535 aparece el cargo de las notificaciones de la Resolución No. 11, debidamente firmados por las partes; y

CONSIDERANDO:

1° Que, la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva se encuentran reconocidos con jerarquía constitucional en el art. 28°, incs. 1) y 2) de la Constitución Política del Perú, precisándose, asimismo, que el Estado deberá fomentar y promover formas de solución pacífica de los conflictos laborales, teniéndose presente que por mandato de lo dispuesto por su Cuarta Disposición Final, tales derechos fundamentales se interpretan de conformidad con los Tratados y Acuerdos Internacionales sobre las mismas materias ratificados por el Perú.

2° Que, el derecho de sindicación y el derecho de negociación colectiva, se encuentran regulados por los Convenios Internacionales de Trabajo No. 87, Convenio Relativo a la Libertad Sindical y a la Protección del Derecho de Sindicación, ratificado por el Perú por Resolución Legislativa No. 13281, de 15 de diciembre de 1959; y por el Convenio No. 98, Convenio Relativo a la Aplicación de los Principios de Libertad Sindical y de Negociación Voluntaria entre empleadores y trabajadores con el objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo. Tales instrumentos internacionales de conformidad con el art. 55° de la Constitución Política de 1993, forman parte del Derecho Nacional.

3° Que, el inc. 1) del art. 139° de la Constitución Política del Estado reconoce la existencia de tres jurisdicciones independientes: el Poder Judicial, el Fuero Militar y la Arbitral; en dicho sentido la Carta Magna otorga la categoría de Jurisdicción a este sistema alternativo de solución heterocompositiva de conflictos, en el cual las partes bien sea por voluntad propia o por mandato legal deciden someter la solución del diferendo a un tercero, distinto de la Jurisdicción Pública, para que se pronuncie sobre la controversia teniendo esta decisión el carácter obligatorio para las partes.

4° Que, el art. 65° de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobada por D.L. No. 25593 y el art. 52° del D.S. No. 011-92-TR, modificado por el D.S. No. 06-01-TR, establecen que las empresas de servicios públicos esenciales someterán la resolución de sus

convenios colectivos a un arbitraje obligatorio, para evitar la prolongación de un conflicto laboral por ausencia de acuerdo entre las partes, que afectaría la prestación continua de servicios que benefician a la población en general, como es el caso entre SEDAPAL y el SUTESAL.

5° Que, en la doctrina y la legislación, de acuerdo a la naturaleza de la Institución, se distinguen dos formas de arbitraje: el arbitraje de derecho y el arbitraje de conciencia o de equidad, correspondiendo el primero a la decisión de litigios por árbitros que deben ser abogados, con sujeción a fuentes jurídicas vigentes; y el segundo no es sino la amigable composición a cargo de árbitros que pueden no ser abogados y se ajusta a criterios de conciencia, al leal modo de saber y de entender, en procura de una solución equitativa y de la paz laboral, resaltando que la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo D.L. No. 25593, establece un sistema mixto de arbitraje -generalmente voluntario y excepcionalmente forzoso- con laudo de acatamiento obligatorio y sujeto a los principios de oralidad, sencillez, intermediación y lealtad, que a su vez recoge el principio denominado en doctrina "arbitraje basado en la elección de la última oferta" ó "arbitraje por la mejor alternativa", como es el caso materia del presente arbitraje.

6° Que, a fs. 212 a 246 SEDAPAL presenta su proyecto final de Convención Colectiva de Trabajo en seis cláusulas, considerando que la propuesta ha sido confeccionada con un contenido y constituye una fórmula que compatibiliza las necesidades del sector laboral con la realidad y las limitaciones de SEDAPAL, teniendo como principales características: a) Un incremento remunerativo al básico de 1.50% para todos los trabajadores sin excepción; b) Un complemento remunerativo del Sistema de Crédito por Productividad, que estimula a los trabajadores de la empresa a ser eficientes y productivos, incrementándolo en un monto total de Seis Millones Setecientos Mil y 00/100 Nuevos Soles (S/. 6.700,000.00); y, c) Extender a un sector de trabajadores el beneficio del uniforme con lo cual éste llegaría a la totalidad de los trabajadores de la Empresa.

7° Que, igualmente considera que su propuesta ha sido elaborada teniendo en cuenta las referencias siguientes: 1) Naturaleza participativa de la propuesta de SEDAPAL; 2) Incrementos remunerativos otorgados en el mercado a trabajadores de otras empresas; 3) Calidad de los servicios que presta la Empresa; 4) Índice inflacionario; 5) Incremento de las pensiones de los jubilados; y 6) Situación económica y financiera de la Empresa.

8° Que, el SUTESAL de fs. 247 a 254, presenta su propuesta final en forma de proyecto de Convención Colectiva, en seis cláusulas, que considera: 1) Un aumento general de remuneraciones de S/. 210.00 mensuales sobre la remuneración básica o jornal recibido por el trabajador al 31 de diciembre del año 2001; 2) Mantener el Crédito o Bonificación por Productividad que se otorga a los trabajadores sujetos a negociación colectiva como estímulo a su eficiencia y rendimiento laboral, indicando que el Crédito por Productividad reconoce el desempeño laboral y se otorga a los trabajadores en función de los resultados alcanzados en el cumplimiento de sus actividades individuales, las actividades de equipo, la *interfuncionalidad entre equipos, las habilidades y características personales, el récord laboral* y los méritos extraordinarios que desarrolle, vinculados a las funciones que desempeña el trabajador en un determinado período evaluado por la Empresa, fijándose las reglas para su percepción que constan en la respectiva propuesta final; 3) Bonificación Especial Extraordinaria, otorgada por única vez a cada uno de los trabajadores comprendidos en el ámbito de la presente Convención Colectiva y con el carácter de Bonificación Especial Extraordinaria ascendente a la suma de Dos Mil y 00/100 Nuevos Soles (S/. 2,000.00),

bonificación que no tiene carácter remunerativo conforme a lo previsto en el art. 7° del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el D.S. No. 003-97-TR, concordante con el inc. a) del art. 19° del TUO de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, aprobado por el D.S. No. 01-97-TR; 4) Estructura Remunerativa de las categorías 7°, 8° y 9° que se encuentran pendientes de aplicación; 5) Delimitación de ámbito, aplicable a todos los trabajadores de la Empresa que cuenten con tres (3) meses de servicio al 01 de enero del 2002, no alcanzando al personal de dirección y de confianza; y 6) Vigencia de un año computada a partir del 01 de enero al 31 de diciembre del 2002.

9° Que, a fs. 327 a 337 del expediente obra el escrito de observación de SEDAPAL a la propuesta del SUTESAL, en los extremos relativos al Aumento de Sueldos y Salarios, el Sistema de Evaluación Integral para el cálculo del Crédito por Productividad y la Bonificación Especial Extraordinaria; siendo la pretensión sindical, equivalente a un aumento general de Doscientos Diez y 00/100 Nuevos Soles (S/. 210.00) mensuales sobre la remuneración básica o jornal percibido por el trabajador al 31 de diciembre del 2001, la parte empresarial sostiene que encuentra fuera de lo razonable este incremento pues le restaría eficacia al Sistema de Crédito por Productividad, es por ello que tampoco cabría una atenuación de la propuesta sindical, a menos que sea poco significativa. Entre sus consideraciones de índole económica y laborales, la Empresa no acepta la propuesta sindical en su integridad debido a la actual situación económica del país, la recesión económica, la situación laboral de la Población Económicamente Activa; de otro lado sostiene que debido a la dación de leyes como las de intermediación o jornada laboral, la Empresa se verá económicamente afectada, agregándosele a ello el retraso del incremento tarifario que constituye principal ingreso de la empresa; entre otras razones, la Empresa manifiesta su rechazo a la propuesta sindical ya que el Laudo Arbitral del año 2001 otorgó un incremento de 10%, por encima de la inflación del año 2000; el nivel de competitividad de la estructura remunerativa de la Empresa ubica a las remuneraciones del personal por encima del promedio del mercado. Además, como consecuencia del régimen de jubilación que se aplica a un importante sector de trabajadores de la Empresa (Decreto Ley N° 20530), cualquier incremento de remuneraciones tiene incidencia en las pensiones de estos ex trabajadores de SEDAPAL. Finalmente, la Empresa arguye que otorga a sus trabajadores una serie de beneficios tales como un programa médico familiar, programas preventivos de salud, bonificación por alimentos, remuneración familiar, transporte de personal, capacitación y guardería infantil; igualmente, en relación al Crédito por Productividad, la empresa critica el Sistema de Evaluación del Desempeño planteado por el Sindicato, toda vez que el mismo lleva a desvirtuar este Sistema al pretender otorgarle a este beneficio el carácter de permanente; lo que significa que el crédito por productividad dejaría de ser un estímulo y pasaría a ser un incremento adicional distorsionando así su esencia; asimismo, en lo que se refiere a la Bonificación Especial Extraordinaria, la Empresa sostiene que el referido beneficio carece de toda racionalidad y fundamento toda vez que no existe una razón extraordinaria justificable e identificable tanto económica como jurídica que sustente la racionalidad de dicho pedido. Por lo antes expuesto, la empresa sostiene que referida bonificación especial extraordinaria constituye un incremento remunerativo "ciego", esto es, sin fundamento de ninguna clase pues no existe ninguna circunstancia especial extraordinaria que lo justifique.

10° Que, a fs. 327 a 337 del expediente obra el escrito de observación del SUTESAL a la propuesta de SEDAPAL, en los extremos relativos al Aumento de Sueldos y Salarios, Crédito por Productividad y el Sistema de Evaluación Integral de Desempeño; respecto al incremento de remuneraciones equivalente al 1.5% de la remuneración básica, el Sindicato cuestiona que dicha propuesta representa un incremento insignificante y de escaso

valor con relación al costo de vida, además de ser una propuesta discriminatoria, toda vez que la nueva estructura remunerativa adoptada por la empresa en diciembre de 2001 excluye de los incrementos remunerativos a los trabajadores obreros y a gran número de los trabajadores empleados; sobre el Crédito por Productividad, el ente sindical cuestiona que en este año se opere un cambio radical respecto a años anteriores; en el modelo propuesto por la empresa es posible que el personal de SEDAPAL, aún cuando se esfuerce e incremente su productividad y/o calidad de trabajo, podría obtener un Crédito por Productividad menor con relación al año 2001; el Laudo Arbitral del año 2001 y los anteriores establecían que la evaluación del desempeño se efectúa de acuerdo a criterios o áreas de evaluación vinculadas a las funciones del trabajador, mientras que la actual propuesta omite toda mención a las funciones del trabajador; así mismo se sostiene que en la propuesta de la empresa para el presente año se produce un endurecimiento de las condiciones de acceso al Crédito por Productividad; que la propuesta de la empresa excluye la gratificación vacacional del cálculo del monto a abonar en cada oportunidad de pago del Crédito por Productividad; de la misma manera la empresa al considerar al Crédito por Productividad como una remuneración variable puede afectar peyorativamente dicho beneficio; en la Evaluación Integral del Desempeño el Sindicato cuestiona que los cambios propuestos por la Empresa no son sostenibles técnicamente y que bajo el nuevo esquema de evaluación la productividad laboral y la calidad del trabajo no serán adecuadamente reconocidos.

11° La propuesta sindical referida al incremento de S/. 210.00 sobre los sueldos y salarios básicos importa un aumento general del 10% de la remuneración básica vigente mientras que el Índice de Precios al Consumidor del año 2001 fue de menos -0.13%; sin embargo, debe tenerse en cuenta que los trabajadores obtuvieron un incremento del 10% sobre sus remuneraciones básicas en el Laudo Arbitral del 2001, incremento que no solo reponía el valor perdido por efecto de la inflación acumulada en el período de julio de 1998 a diciembre del 2000, sino que agregó un incremento real, tal como lo expresa el 33° considerando del Laudo referido, pues el incremento fue superior a la inflación del año 2000, que fue de 3,73%; que, asimismo, el incremento solicitado por el SUTESAL en la presente negociación colectiva no podría concederse pues aunque se atenuase por considerarlo de posición extrema esta atenuación sería de tal magnitud que desnaturalizaría la propuesta sindical.

12° El objetivo del Sistema de Evaluación Integral del Desempeño estriba en proporcionar a la Administración de SEDAPAL indicadores del desempeño de sus trabajadores y un seguimiento del avance del Programa de Mejoras, así como proporcionarle una base técnica referencial para la toma de decisiones en lo que respecta al crédito por productividad y movimiento de personal entre otros, por lo que los rangos y puntaje de la evaluación del desempeño en cada área o criterio de evaluación para hallar el resultado de la evaluación integral para el reconocimiento o estímulo económico aplicable conforme a los porcentajes de la propuesta del SUTESAL colisionan no sólo con los principios enunciados, sino al no haber correspondencia entre los niveles de productividad alcanzados por el personal y el puntaje de evaluación integral del desempeño igual o superior a 70 puntos propuesto por el SUTESAL, el estímulo económico otorgado como crédito por productividad perdería su esencia para convertirse de un estímulo a la productividad en un incremento salarial general de remuneraciones; que además la propuesta sindical pretende que el Crédito o Bonificación por Productividad tenga el carácter de permanente, lo que no resulta conveniente, tal como ya lo hubo establecido el Laudo Arbitral del año 2001, en su considerando 36°, al señalar que todo régimen remunerativo depende de la política sobre la administración salarial que sea necesaria implementar en cada oportunidad como respuesta a

las nuevas realidades y exigencias que plantean y deben ser satisfechas al público usuario, por tratarse de una empresa de servicios esenciales, por ello a falta de acuerdo entre las partes interesadas no resultaba conveniente al Tribunal Arbitral en mención establecer un sistema remunerativo con el carácter de permanente.

13° Que, en el contexto antes descrito, se aprecia que la propuesta de la parte sindical en lo referente al Beneficio del Crédito por Productividad al pretender que se convierta éste en un beneficio de carácter permanente se desnaturaliza la esencia del mismo, pues de ser originalmente un premio al estímulo y a la innovación de los trabajadores pasaría a convertirse en solo un incremento remunerativo adicional; aún mas, la propuesta del SUTESAL sobre el carácter permanente del Beneficio del Crédito por Productividad no puede ser aceptada de forma atenuada por el Tribunal Arbitral pues dicha aceptación atenuada supondría la desnaturalización de la propuesta del Sindicato que claramente establece que se considere como un beneficio permanente.

14° En cuanto a la Bonificación Extraordinaria solicitada por el SUTESAL, si bien es cierto no existe norma legal alguna que prohíba su inclusión como parte de la solución de un conflicto laboral, en el presente caso constituye un incremento remunerativo complementario al aumento general de remuneraciones y al crédito por productividad, sin efectos colaterales, pero cuyo otorgamiento no se encuentra vinculado a alentar la productividad, e importa un incremento económico sin fundamento ni razón.

15° La propuesta de SEDAPAL está basada en el Sistema Remunerativo que viene aplicándose desde 1997, que reposa en una remuneración básica acorde a las condiciones del mercado laboral y una compensación adicional por incrementos logrados de productividad, teniendo en cuenta que se ha producido una recuperación de la capacidad adquisitiva de los trabajadores por la revaluación de la moneda por el proceso de deflación y aunque el incremento general de 1.5% de la remuneración básica de todos los trabajadores es importante, el trabajador debe participar de los ingresos económicos de la empresa en su remuneración básica, máxime si en SEDAPAL se ha establecido una nueva Estructura Remunerativa por la inconsistencia interna en las remuneraciones de trabajadores con funciones y responsabilidades similares, a partir del 01 diciembre del 2001, por ello resulta conveniente atenuar en forma vertical ascendente la propuesta empresarial de 1.5% a 2.5% de la remuneración básica teniendo en cuenta la naturaleza de la empresa y su capacidad de pago.

16° La propuesta de SEDAPAL sobre el Sistema Integral del Desempeño y Crédito por Productividad reanima el incentivo al buen desempeño que ha venido decayendo en la empresa, mejorando los resultados de la aplicación del Sistema, en sus dos aspectos, uno como un factor para alcanzar los objetivos empresariales y otro como un elemento motivador del personal, en un proceso de mejora continua que exige elevar los estándares de desempeño cuando el 96% de los trabajadores ha obtenido calificaciones positivas igual o mayor a 80 puntos y solo el 4%, aproximadamente, ha obtenido puntajes entre 58 y 79 puntos, para que el Sistema como proceso participativo aprecie y mida el desempeño del trabajador, identificando sus fortalezas y debilidades, así como la incidencia en el incremento de la productividad, considerando el proceso de retroalimentación y seguimiento a los compromisos de mejora, lo que es técnico para la administración de los recursos humanos, en cuanto sea cuantificable.

17° Que, SEDAPAL desde hace cinco años se encuentra dentro de un esfuerzo

continuo y sostenido por mejorar sus niveles de producción, calidad y eficiencia, por lo que los estándares de medición del desempeño de los trabajadores son susceptibles de ser variados, de donde la posición planteada por el SUTESAL de mantener los criterios de evaluación y de distribución anteriores constituye una posición inmovilista, renuente a los cambios planteados por la empresa que tienen a optimizar el Sistema de Evaluación y de Distribución del Crédito por Productividad, por lo que aceptar la posición del Sindicato importaría una obstrucción al proceso de mejora continua implementado en SEDAPAL y se trocaría en factor de desmotivación al constituir el Crédito por Productividad un simple incremento remunerativo adicional.

18° Sin embargo, el criterio de distribución del Crédito por Productividad propuesto por SEDAPAL se estima en relación directa al resultado de la evaluación empresarial, de la evaluación de los equipos y de la evaluación individual del trabajador, ubicando al trabajador trimestralmente en uno de los cuatro (04) grupos de pago propuestos, proponiendo el monto de Seis Millones Setecientos Mil y 00/100 Nuevos Soles (S/. 6'700,000.00) a distribuir trimestralmente, sin considerar el impacto significativo que importará la ampliación proyectada de la planilla de SEDAPAL como consecuencia de la entrada en vigencia de las Leyes que regulan la actividad de las Empresas Especiales de Servicios y de las Cooperativas de Trabajadores, lo que acontecerá en los dos últimos trimestres del año en curso, por lo que es pertinente la atenuación vertical ascendente de dicho monto a ser repartido en los dos últimos trimestres, lo que lleva a que el monto máximo a distribuir por concepto de Crédito por Productividad para el período 2002 se eleve de Seis Millones Setecientos Mil y 00/100 Nuevos Soles (S/. 6'3700,000.00) a Ocho Millones Trescientos Setenticinco Mil y 00/100 (S/. 8'375,000.00), debiéndose adecuar para mayor claridad la redacción de la propuesta acogida.

19° Que para emitir el presente Laudo, el Tribunal Arbitral ha tomado en cuenta el Dictamen Económico Laboral N° 010-2002-TR/OETP, de 27 de febrero del 2002, así como el Segundo y Último Dictamen Económico Laboral N° 003-2002-TR/OETP, de 19 de marzo del 2002, y el Informe Laboral N° 003-2002-TR/OETP, de 23 de abril del 2002, de los que aparece que la posición económica de la empresa es sólida, por sus índices de liquidez, de solvencia, de gestión y de rentabilidad.

20° Que de conformidad con lo prescrito en el art. 65° del D. Ley 25593 y el art. 57° del D.S. 011-92-TR, el Laudo no puede establecer una solución distinta a las propuestas finales de las partes, pues el Tribunal Arbitral tiene una facultad seleccionadora y no creadora; no obstante que por su naturaleza de constituir un fallo de equidad, de ser inapelable y de carácter imperativo para aquellas puede atenuar éstas sin desnaturalizar las posiciones que considere extremas, aunque no existe regla ni ley que pueda predeterminar cual es la medida y magnitud en la que se deba ejercer la facultad de atenuar posiciones, ello queda librado al criterio de conciencia de los árbitros y a ese criterio y a esa decisión se han sometido las partes.

21° Que, en consecuencia a las precisiones señaladas en los considerandos precedentes, este Tribunal Arbitral opta por mayoría por recoger la propuesta final de convenio colectivo presentado por SEDAPAL en la Audiencia de instalación y aceptación llevada a efecto, el 18 de abril del 2002, mejorando las propuestas del empleador conforme a los considerandos 15°, 18° y demás pertinentes de esta parte considerativa del Laudo.

22° Que, en uso de las atribuciones que le confiere a este Tribunal el art. 65° del D. L. 25593 y el art. 57° de su Reglamento aprobado por D.S. 011-92-TR, por mayoría;

SE RESUELVE:

CLAUSULA PRIMERA.- Aumento general de remuneraciones

La Empresa, sin alterar el sistema remunerativo vigente que se sustenta en la existencia de un crédito por productividad que permite retribuir los servicios en función del rendimiento de cada trabajador, conviene en otorgar a los trabajadores comprendidos dentro del ámbito de la presente convención colectiva de trabajo un incremento general del 2.5% a la remuneración básica.

El incremento general a las remuneraciones para el presente periodo 2002 es de aplicación a todos los trabajadores de SEDAPAL que cuente como mínimo con tres meses de servicios al 1º de enero del 2002. Este incremento no alcanza al personal de dirección y de confianza.

CLAUSULA SEGUNDA.- Crédito por Productividad

La Empresa conviene en otorgar el denominado Crédito por Productividad (CP) para el personal sujeto a negociación colectiva, consistente en el otorgamiento de un reconocimiento económico al trabajador para estimular su buen rendimiento en función de los criterios de evaluación y distribución previstos en la cláusula tercera.

El personal que ingrese con posterioridad a la fecha de vigencia del presente convenio percibirá el Crédito por Productividad, siempre que cuente con una evaluación que corresponda al trimestre de pago.

El pago se efectuará en forma proporcional al tiempo laborado en el trimestre de evaluación. Las fracciones de mes se calcularán a razón de un noventaavo del monto del crédito por productividad del trimestre correspondiente.

Para la determinación del Crédito por Productividad se considerarán las siguientes reglas:

a) **Monto Máximo a Distribuir por Concepto de Crédito por Productividad.**

El monto máximo a distribuir por concepto de Crédito por Productividad para el periodo 2002 es de S/. 8'375,000.00 (OCHO MILLONES TRESCIENTOS SETENTA Y CINCO MIL 00/100 NUEVOS SOLES). Este monto se repartirá de la manera siguiente:

- En el primer semestre del año: S/. 3'350,000.00 (TRES MILLONES TRESCIENTOS CINCUENTA MIL Y 00/100 NUEVOS SOLES), a abonarse en los dos primeros trimestres del año 2002;
- En el segundo semestre del año: S/. 5'025,000.00 (CINCO MILLONES VEINTICINCO MIL Y 00/100 NUEVOS SOLES), a pagarse en los dos últimos trimestres del año 2002.

b) **Criterios de Distribución del Crédito por Productividad:**

El Crédito por Productividad para el presente ejercicio se determina en relación directa a resultados empresariales, de equipo y resultados individuales que ubicarán al trabajador trimestralmente en un grupo de pago, para lo cual se observará lo siguiente:

b.1 Trimestralmente se destinará al pago del Crédito por Productividad, una suma equivalente al 50% de la bolsa semestral correspondiente a que se refiere el acápite a) de la presente cláusula, descontando previamente los importes a que se refieren los acápites siguientes, los mismos que pasarán a formar parte de la reserva para la atención de reclamos de los trabajadores.

b.2 Del monto anual a distribuir por concepto de Crédito por Productividad se reservará para el primer trimestre S/. 30,000.00 (Treinta Mil Nuevos Soles y 00/100), para la atención de los reclamos que pudieran presentar los trabajadores en este primer trimestre.

Para el segundo trimestre se tomará en cuenta el saldo de la reserva para reclamos del primer trimestre y se le adicionará lo necesario hasta completar S/. 30,000.00 (Treinta Mil Nuevos Soles y 00/100), suma que será destinada a la atención de reclamos de este segundo trimestre.

El mismo procedimiento se utilizará para determinar el monto de la reserva para reclamos del tercer y cuarto trimestre.

b.3 La suma determinada para cada trimestre, se distribuirá entre los trabajadores de la Empresa, en función al cumplimiento de metas empresariales, de acuerdo a la siguiente tabla:

Meta Empresa(*)	% de Bolsa a Distribuir
95.1 – 100	100%
90.1 – 95	95%
85.1 – 90	90%
Menos que 85	85%

(*) Se refiere a las metas empresa consideradas en el Convenio de Gestión suscrito con FONAFE para el año 2002.

b.4 La participación de los equipos o proyectos en el monto trimestral determinado según la regla precedente, se efectuará en función al número de trabajadores con que cuentan, de sus respectivas remuneraciones básicas y de las remuneraciones básicas a nivel de empresa, aplicando la siguiente fórmula:

$$\frac{(\text{Monto trimestral a distribuir} * \text{sumatoria de sueldos básicos del equipo})}{\text{Sumatoria de sueldos básicos nivel de empresa}}$$

b.5 Cuando un Equipo o Proyecto obtenga puntaje menor a 80% en la evaluación de sus indicadores de eficiencia productiva, contenidos en sus contratos de gestión gerencial, ninguno de sus trabajadores se harán acreedores al Crédito por Productividad.

b.6 El Crédito por Productividad para cada trabajador, se determinará en función a la calificación que éste obtenga como resultado de su evaluación integral del desempeño del trimestre, que lo ubicará en uno de los siguientes grupos de pago.

Evaluación	Grupo de Pago
>= 98.00	1
95.00 a 97.99	2
90.00 a 94.99	3
80.00 a 89.99	4

b.7 El trabajador que obtenga menos de 80 puntos como resultado de su evaluación integral del desempeño, en el trimestre correspondiente, pierde el derecho a ser ubicado en uno de los grupos de pago.

b.8 El monto trimestral del Crédito por Productividad (C.P.) para cada trabajador se determinará multiplicando la remuneración básica promedio anual (*) del mismo por el número de "r" (s) que le corresponda según el grupo de pago en que se encuentre ubicado.

(*) Remuneración Básica Promedio Anual = Remuneración Básica al 31 de diciembre del 2001 * 15.8 / 12.

Puntaje	Grupo de Pago	Monto a Distribuir
>= 98.00	1	4r
95.00 a 97.99	2	3r
90.00 a 94.99	3	2r
80.00 a 89.99	4	r

De donde "r" es un factor que sirve para calcular el monto a pagar por el Crédito por Productividad a cada persona.

b.9 El valor de "r" se calculará tomando como dato la bolsa asignada al Equipo a que pertenece el trabajador y aplicando la siguiente fórmula.

$$r * \text{sum N4} + 2r * \text{sum N3} + 3r * \text{sum N2} + 4r * \text{sum N1} = \text{bolsa Equipo.}$$

en donde:

Sum N4, es: Sumatoria de remuneraciones básicas promedio anual de los trabajadores del Equipo ubicados en el grupo de pago 4.

Sum N3, es: Sumatoria de remuneraciones básicas promedio anual de los trabajadores del Equipo ubicados en el grupo de pago 3.

Sum N2, es: Sumatoria de remuneraciones básicas promedio anual de los trabajadores del Equipo ubicados en el grupo de pago 2.

Sum N1, es: Sumatoria de remuneraciones básicas promedio anual de los trabajadores del Equipo ubicados en el grupo de pago 1

b.10 Los saldos de bolsa trimestrales, se podrán incluir en la bolsa del último período, para su redistribución, previo acuerdo del Directorio.

c) **Características**

c.1 El Crédito por Productividad es una remuneración variable y por tanto no forma parte del Haber Básico.

c.2 Se abona en columna específica de la planilla de pago de remuneraciones a fin de que pueda identificarse el rubro en forma indubitable.

c.3 Será considerado base de cálculo para la compensación por tiempo de servicios.

c.4 En cada oportunidad de pago, se incluye el monto proporcional a las Gratificaciones de Julio, Diciembre, Vacaciones y Escolaridad.

c.5 Se encuentra excluido para el cómputo de la Remuneración Personal (Quinquenios), prevista en la cláusula 5° del Convenio Colectivo del 16 de setiembre de 1992.

c.6 Se descontarán los días no laborados, los mismos que se computarán desde la fecha de inicio de la inasistencia hasta el día previo al retorno a sus labores habituales.

c.7 El descuento por día no laborado será el equivalente a un noventaavo del monto del crédito por productividad del trimestre correspondiente.

d) **Oportunidad de Pago**

El pago se efectuará trimestralmente, de acuerdo al siguiente cronograma:

Trimestre	Meses de Evaluación	Oportunidad de Pago
Primer	Diciembre 2001, enero y febrero 2002 (*)	(**)
Segundo	Marzo, abril y mayo 2002	Junio 2002
Tercer	Junio, julio y agosto 2002	Setiembre 2002
Cuarto	Setiembre, octubre y noviembre 2002	Diciembre 2002

(*) Se promedia la evaluación de diciembre 2001, con la de enero y febrero 2002 en una proporción de 1/3 para diciembre y 2/3 para enero y febrero.

(**) El pago correspondiente a este periodo se efectuará dentro de los diez días hábiles posteriores a la celebración del Convenio Colectivo o la notificación del Laudo Arbitral, según corresponda.

CLAUSULA TERCERA.- Sistema de Evaluación Integral del Desempeño

El sistema de Evaluación Integral del Desempeño consiste en lo siguiente:

a) Evaluación Trimestral

El personal será evaluado trimestralmente por la Empresa para ser ubicado en uno de los cuatro grupos de pago, de acuerdo al cronograma descrito en el acápite d) de la cláusula segunda.

b) Criterios para la Evaluación Integral del Desempeño

Se tomarán en cuenta los siguientes criterios:

N°	Criterio	Ponderación		Definición	Responsable
		Empleados	Obreros		
1	Metas Empresa	20	20	Considera la evaluación del cumplimiento de objetivos a nivel Empresa	Equipo Control de Gestión
2	Metas Equipo	30	30	Considera el cumplimiento de indicadores de eficiencia productiva de los equipos, incluidos en los contratos de gestión gerencial	Equipo Control de Gestión
3	Metas Individuales	30	40	Considera el cumplimiento de metas individuales	Jefes Equipo / Proyecto
4	Habilidades y Características Personales	20	10	Considera las aptitudes y características personales que el trabajador expresa en la ejecución de su trabajo	Jefes Equipo / Proyecto

Calificación Adicional

Criterio	Ponderación	Definición	Responsable
Méritos Extraordinarios	+2	Incluye Encargos Extraordinarios y Participación Efectiva en el Proceso de Productividad con Calidad	Jefes de Equipo / Proyecto y Equipo Productividad con Calidad
Récord Laboral	-2	Incluye Ausentismo, Tardanzas y Sanciones Disciplinarias	Equipo Registro y Control

c) Situaciones Especiales

En situaciones especiales, se procederá de acuerdo a los siguientes criterios:

Situación	Criterio
Licencia Particular	Se pagará en forma proporcional a los días asistidos, de acuerdo a evaluación si la tuviera o en base a su última evaluación trimestral, por un periodo mínimo laborado de 30 días.
Licencia con Goce de Haber	
Licencia por Accidente de Trabajo	Los días de licencia se considerarán como trabajados al 100%, y se pagará el total del crédito de acuerdo a evaluación si la tuviera o en base a la última evaluación trimestral, hasta por dos trimestres.
Licencia por Maternidad	Los días de licencia se considerarán como trabajados al 100%, y se pagará el total del crédito de acuerdo a evaluación si la tuviera o en base a la última evaluación trimestral, hasta por un trimestre.
Licencia por Enfermedad	
Licencia Sindical	Al Dirigente Sindical, con licencia permanente, se le ubicará en el grupo de pago 1, y para la distribución del pago, se considerará a la <i>Dirigencia Sindical</i> como un Equipo.

CLAUSULA CUARTA.- Indumentaria

En forma complementaria, se conviene en extender el otorgamiento de uniformes al personal empleado masculino de la EMPRESA que cuente con tres meses de servicios al 1º de enero del 2002 que constará de lo siguiente:

1 Saco
1 Pantalón
2 Camisas
1 Corbata.

Se exceptúa de este beneficio a aquellos trabajadores a quienes se les viene otorgando indumentaria de trabajo.

CLAUSULA QUINTA.- Vigencia del Convenio Colectivo

La vigencia de la presente convención colectiva de trabajo será de doce (12) meses, computados desde el 01 de enero al 31 de diciembre del 2002.

CLAUSULA SEXTA.- Solución total y definitiva al pliego de peticiones

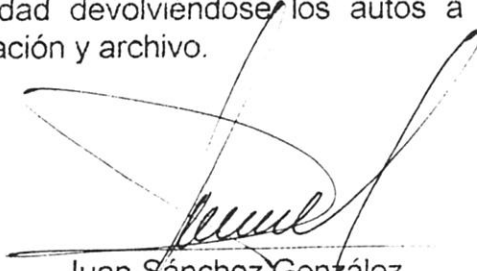
Con los acuerdos que anteceden se tiene por total y definitivamente solucionado el íntegro del pliego de peticiones presentado por el SUTESAL a SEDAPAL el 30 de noviembre del 2001, el mismo que corresponde al ejercicio anual del 2002, declarando al propio tiempo ambas partes que no queda ningún punto pendiente de solución relacionado con dicho petitorio.

DISPOSICION FINAL:

El presente Laudo no lo suscribe el Arbitro nombrado por la representación laboral, Abogado Adolfo Ciudad Reynaud, quién formula su voto en minoría.

Dispóngase el pago de los honorarios profesionales de los árbitros conforme a lo concertado en el Acta de Inicio e Instalación, así como el reintegro de costas.

El presente Laudo es inapelable y de carácter imperativo para las partes según lo dispuesto en el art. 66º del D.L. 25593, por lo que notificado de acuerdo a ley debe cumplirse a cabalidad devolviéndose los autos a la Autoridad Administrativa de Trabajo para su conservación y archivo.


Juan Sánchez González
Presidente


César Gonzales Hunt
Arbitro