PROCESO ARBITRAL
ARBITRAJE POTESTATIVO

Negociación Colectiva 2022/23

COORDINADORA SINDICAL DE TELEFÓNICOS
y
TELEFÓNICA DEL PERÚ S.A.A.

LAUDO POR MAYORÍA

TRIBUNAL ARBITRAL
Gustavo Jorge Rojas
Juan Carlos Kam Chong

12 de marzo de 2024

LAUDO ARBITRAL

El 12 de marzo de 2024, en Lima, se reunieron los miembros del Tribunal Arbitral, señores Gustavo Jorge Rojas (Presidente), Juan Carlos Kam Chong (Árbitro) y Elmer Arce Ortiz (Árbitro), a efectos de poder emitir el laudo en torno al pliego de reclamos relativo a la Negociación Colectiva 2022/23, entre la Coordinadora Sindical de Telefónicos (en adelante, el CST) y la empresa Telefónica del Perú S.A.A. (en adelante, TdP).

En ejercicio de las facultades establecidas en la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, Texto Único Ordenado del Decreto Ley N.° 25593, aprobado por el Decreto Supremo N.° 010-2003-TR del 30 de setiembre de 2003, y su Reglamento, Decreto Supremo N.° 011-92-TR, del 14 de octubre de 1992 y normas modificatorias (Decretos Supremos N.° 9-93-TR del 7 de octubre de 1993, N.° 13-2006-TR del 7 de julio de 2006, N.° 14-2007-TR del 28 de junio de 2007, N.° 24-2007-TR del 27 de octubre de 2007 y N.° 14-2011-TR del 16 de setiembre de 2011), y en el Decreto Legislativo N.° 1071 (de aplicación supletoria al arbitraje instituido para solucionar los conflictos colectivos de trabajo); analizando y evaluando las propuestas finales presentadas por las partes ante el Tribunal Arbitral, para poner fin, por decisión de las partes, a la controversia planteada: han emitido por **MAYORIA** el laudo siguiente:

1. ANTECEDENTES

1.1. Con fecha 08 de noviembre de 2023 se llevó a cabo la Audiencia de Instalación del Tribunal Arbitral, en la que se otorgó un plazo de cinco (5) días hábiles para que la CST sustente su solicitud de arbitraje potestativo. De igual manera quedó suspendido el cómputo del plazo al que se refiere el artículo 55 del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.

1.2. Con fecha 15 de noviembre de 2023, la CST presentó su escrito de sustentación de arbitraje potestativo.

1.3. Con fecha 23 de noviembre de 2023, TdP cumplió con absolver el escrito de sustentación de arbitraje potestativo que la CST había presentado. Señaló que *"**coincidimos con la solicitud del arbitraje potestativo incausado solicitado por la CST**, por lo que solicitó al Tribunal que se declare **PROCEDENTE EL ARBITRAJE POTESTATIVO INCAUSADO***".

1.4. Con fecha 28 de noviembre de 2023, la CST remite la información solicitada en el Acta de Instalación.

1.5. Con fecha 29 de noviembre de 2023, TdP presenta escrito de absolución del requerimiento de información formulado por el Tribunal Arbitral mediante el Acta de Instalación de fecha 08 de noviembre de 2023.

1.6. Con fecha 06 de diciembre de 2023, se lleva a cabo la audiencia de sustentación del arbitraje potestativo.

1.7. Mediante la Resolución del Tribunal Arbitral N.° 1, de fecha 20 de diciembre de 2023, se resuelve (1) declarar la procedencia del arbitraje potestativo incausado, el que queda suspendido; y (2) conceder a las partes un plazo de diez (10) días hábiles para que presenten sus propuestas finales.

1.8. Con fecha 23 de noviembre de 2023, la CST solicita información respecto de la independencia e imparcialidad del árbitro Juan Carlos Kam Chong, la cual fue trasladada a TdP y a los miembros que componen el Tribunal Arbitral para que absuelvan lo que consideren oportuno.

1.9. Con fecha 21 de diciembre de 2023, se emite la Resolución del Tribunal Arbitral N.° 2, en la que se resuelve –por mayoría-, declarar que no procede pronunciarse respecto de lo solicitado por la CST, por lo que corresponde a ejercitar o no la acción legal que considere dentro del proceso arbitral.

1.10. Con fecha 28 de diciembre de 2023, la CST realiza un pedido de reunión a la brevedad, solicitud que se traslada al Tribunal Arbitral para su conocimiento y a TdP para que absuelva lo que considere oportuno.

1.11. Con fecha 05 de enero de 2024, TdP absuelve la solicitud de la CST solicitando al Tribunal Arbitral que desestime la solicitud de reunión formulada por la CST y se continúe el proceso arbitral según su estado.

1.12. Con fecha 08 de enero de 2024, TdP presenta su propuesta final en forma de convenio colectivo correspondiente al período 2022-2023,

1.13. Con fecha 11 de enero de 2024, la CST presenta su propuesta final, correspondiente al período 2022-2023.

1.14. Con fecha 12 de enero de 2024, se emite la Resolución del Tribunal Arbitral N.° 3, en la que se resuelve –por mayoría-, desestimar la solicitud de reunión a la brevedad posible de la CST contenida en el escrito de fecha 28 de diciembre de 2023.

1.15. Con fecha 17 de enero de 2024, la CST presenta un escrito en el que advierte al Tribunal Arbitral que *"hemos revisado la información económica que Telefónica ha entregado al Tribunal, y hemos detectado que dicha información se encuentra incompleta."* lo cual se corre traslado al Tribunal Arbitral para que tome conocimiento y a TdP para que exprese lo que considere.

1.16. Con fecha 17 de enero de 2024, la CST solicita al Tribunal Arbitral requiera a TdP *"los estados financieros del año 2022 actualizados, debido a que hemos sido informados por la misma compañía que ha presentado una declaración jurada rectificatoria del impuesto a la renta por el ejercicio fiscal 2022"*, lo cual se corre traslado al Tribunal Arbitral para que tome conocimiento y a TdP para que exprese lo que considere.

1.17. Con fecha 19 de enero de 2024, la CST realiza observaciones a la propuesta final de TdP.

1.18. Con fecha 19 de enero de 2024, TdP realiza observaciones a la propuesta final de la CST.

1.19. Con fecha 23 de enero de 2024, TdP absuelve las solicitudes que la CST realizó con fecha 17 de enero de 2024, solicitando al Tribunal Arbitral desestime los requerimientos realizados y se disponga con la continuación del proceso arbitral.

1.20. Con fecha 24 de enero de 2024, se convoca a las partes para la audiencia de sustentación de las propuestas finales, para el día 01 de febrero de 2024.

1.21. Con fecha 24 de enero de 2024, TdP solicita que la audiencia para la sustentación de las propuestas finales se realice de manera presencial en las instalaciones de su compañía.

1.22. Con fecha 24 de enero de 2024, la CST realiza observaciones a la Resolución N.° 3 que complementa y corrige la Resolución N.° 2, solicitando al Tribunal Arbitral estimar lo solicitado por la CST, respecto al requerimiento de información del árbitro Juan Carlos Kam Chong.

1.23. Con fecha 31 de enero de 2024, la CST absuelve la solicitud realizada por TdP de fecha 23 de enero de 2024, reiterando su solicitud de fecha 17 de enero de 2024 respecto a que el Tribunal Arbitral cuente con la información veraz y precisa, por lo que solicita se desestime la respuesta formulada por TdP y declare pertinente el requerimiento de información solicitada por la CST de fecha 17 de enero de 2024.

1.24. Con fecha 01 de febrero de 2024, se realizó la Audiencia de Sustentación de las Propuestas Finales, en la que se solicitó a las partes remitir las presentaciones utilizadas en la Audiencia, en un plazo máximo de dos (2) días hábiles.

1.25. Con fecha 05 de febrero de 2024, la CST remite la presentación utilizada en la Audiencia de Sustentación de las Propuestas Finales.

1.26. Con fecha 06 de febrero de 2024, TdP remite la presentación utilizada en la Audiencia de Sustentación de las Propuestas Finales.

1.27. Con fecha 05 de febrero de 2024, TdP absuelve la Carta que la CST remite con fecha 25 de enero de 2024 respecto al requerimiento de información sobre el árbitro Juan Carlos Kam Chong, solicitando al Tribunal Arbitral se desestime el requerimiento formulado por la CST.

1.28. Con fecha 08 de febrero de 2024, la CST presenta un escrito *"téngase presente para mejor resolver"*.

1.29. Con fecha 12 de febrero de 2024, se emite la Resolución N.° 7 – modificada posteriormente por la Resolución N.° 8, en la que (1) se otorga un plazo máximo de 4 días hábiles para que las partes presenten sus alegatos finales, si es que así lo estiman; y (2) se levanta la suspensión del cómputo del plazo.

1.30. Con fecha 14 de febrero de 2024, la CST solicita al Tribunal Arbitral le solicite a TdP entregue información económica pertinente y relevante para el presente proceso.

1.31. Con fecha 16 de febrero de 2024, TdP presenta un escrito *"presentamos alegatos"*.

1.32. Con fecha 16 de febrero de 2024, la CST presenta un escrito *"informe resumen para mejor resolver"*.

1.33. Con fecha 20 de febrero de 2024, TdP absuelve la solicitud realizada por la CST de fecha 14 de febrero de 2024, solicitando al Tribunal Arbitral desestime los requerimientos formulados por la CST.

1.34. Con fecha 08 de marzo de 2024, se emite la Resolución del Tribunal Arbitral N° 9, mediante la cual se resuelve (1) tener por presentados los alegatos finales de

ambas partes y (2) disponer la notificación del Laudo Arbitral vía correo electrónico el miércoles 13 de marzo de 2024.

2. DE LAS PROPUESTAS FINALES DE LAS PARTES

2.1. Propuesta final de TdP

2.1.1 Mediante escrito de fecha 08 de enero de 2024, TdP presentó sus propuestas finales, que son:

> *CLÁUSULA PRIMERA: AUMENTO GENERAL DE REMUNERACIONES*
> *LA EMPRESA otorgará a los trabajadores afiliados a LOS SINDICATOS que integran LA CST un aumento general total de S/ 205.00 (Doscientos Cinco con 00/100 Soles) sobre la remuneración básica mensual a partir del 01 de diciembre de 2022.*
> *Asimismo, las partes acuerdan que ningún trabajador podrá percibir otro pago por el período 2022-2023, bajo cualquier modalidad, que tenga la misma o similar naturaleza al presente beneficio.*
> *CLAÚSULA SEGUNDA: ASIGNACIÓN POR REFRIGERIO*
> *LA EMPRESA conviene en incrementar la Asignación por refrigerio en S/ 0.62 Soles (Sesenta y Dos céntimos) a partir del 01 de diciembre del 2022, por cada jornada real y efectivamente trabajada.*
> *Asimismo, las partes acuerdan que ningún trabajador podrá percibir otro pago por el período 2022-2023, bajo cualquier modalidad, que tenga la misma o similar naturaleza al presente beneficio.*
> *CLÁUSULA TERCERA: ASIGNACIÓN POR MOVILIDAD*
> *LA EMPRESA conviene en incrementar la Asignación por Movilidad en S/ 0.62 Soles (Sesenta y Dos céntimos) a partir del 01 de diciembre del 2022, por cada jornada diaria real y efectivamente trabajada.*
> *Asimismo, las partes acuerdan que ningún trabajador podrá percibir otro pago por el período 2022-2023, bajo cualquier modalidad, que tenga la misma o similar naturaleza al presente beneficio.*
> *CLAUSULA CUARTA: GRATIFICACIÓN EXTRAORDINARIA*
> *A fin de afrontar el escenario económico inusual y crítico por el cual atraviesa el país y pese a la compleja situación económica de la Compañía, LA EMPRESA conviene*

en realizar un esfuerzo para otorgar a los trabajadores afiliados a LOS SINDICATOS que integran LA CST, una gratificación extraordinaria y de manera excepcional, por la suma de S/ 450.00 (Cuatrocientos cincuenta con 00/100 Soles) de conformidad con lo establecido en el artículo 19.a de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios. LA EMPRESA se compromete a pagar el concepto regulado en la presente cláusula en la fecha de pago de la nómina del mes siguiente a la notificación del laudo arbitral.

CLAUSULA QUINTA: BENEFICIOS MÉDICOS

LA EMPRESA conviene en mantener los servicios de atención del plan de salud vigente, de forma virtual para el titular, lo cual incluye las medicinas y su entrega, de acuerdo con el plan de salud vigente, de manera excepcional, hasta el 30 de abril del 2024.

Asimismo, LA EMPRESA y LOS SINDICATOS que integran LA CST acuerdan que, de manera excepcional, hasta el 30 de abril del 2024, LOS SINDICATOS que integran LA CST podrán compartir con LA EMPRESA casos de salud que les genere alguna preocupación con la finalidad de dialogar sobre los mismos.

CLÁUSULA SEXTA: ALIANZA ESTRATÉGICA

LA EMPRESA reconoce la importancia de mantener un diálogo permanente que permita reforzar los lazos de confianza con los trabajadores, y que además les permita implementar una serie de acciones conjuntas en defensa de LA EMPRESA frente al ente regulador en telecomunicaciones en el marco de la normativa legal, así como acciones que permitan propiciar relaciones armoniosas con los trabajadores, los clientes y la sociedad en general.

Asimismo, LA EMPRESA deja constancia de que condena cualquier acto que implique agresión física, y/o verbal que pueda cometerse en contra de los trabajadores, clientes, proveedores y también en contra de las instalaciones de LA EMPRESA y sus representantes.

CLÁUSULA SETIMA: COMPROMISO MUTUO EN MATERIA DE EMPLEO

LA EMPRESA y LA CST reconocen la necesidad de generar un conjunto de compromisos mutuos que permitan a los trabajadores realizar sus labores de forma cada vez más productiva y eficiente en un ambiente de respeto y tranquilidad, con la finalidad de recuperar el liderazgo de LA EMPRESA y enfrentar la coyuntura de crisis económica.

En correspondencia, LA EMPRESA conviene en no iniciar ningún trámite de cese colectivo ante la Autoridad Administrativa de Trabajo por razones económicas, tecnológicas, estructurales, o análogas a las que se refiere el inciso b) del artículo 46º del Decreto Supremo Nº 003-97-TR o cualquier otra norma que la sustituyese o modificase, de manera excepcional, hasta el 30 de abril del 2024.

CLÁUSULA OCTAVA: MESA DE TRABAJO DE LA GESTIÓN DE LA CALIDAD

LA EMPRESA y LOS SINDICATOS que integran LA CST acuerdan instalar una mesa de trabajo en la cual se abordará puntualmente lo siguiente:

1. *La gestión y la calidad del servicio que brinda LA EMPRESA a sus usuarios. Identificando las necesidades más urgentes y críticas de los usuarios.*
2. *El Índice de Satisfacción al Cliente (ISC), Net Promoter Score (NPS), entre otros indicadores oficiales, trimestralmente, así como las acciones adoptadas por LA EMPRESA en lo referido a la calidad del servicio.*
3. *Sugerencias y/o recomendaciones que tengan LOS SINDICATOS que integran LA CST orientadas a mejorar la experiencia de los usuarios en servicios de Telefónica.*

Dicha mesa de trabajo se instalará, en un plazo máximo de 30 días calendario desde la notificación del laudo, luego de lo cual se sostendrán tres (3) reuniones de trabajo con periodicidad quincenal, en la oportunidad en la que acuerden LA EMPRESA y LOS SINDICATOS que integran LA CST, en el periodo 2024. Asimismo, LA EMPRESA y LOS SINDICATOS que integran LA CST, en un plazo máximo de 45 días calendario podrán elaborar un informe de lo trabajado.

CLAÚSULA NOVENA: ÁMBITO

El presente convenio colectivo de trabajo será de aplicación exclusiva a los trabajadores con vínculo laboral vigente y que tengan la condición de afiliados a la fecha de la suscripción del presente convenio, de acuerdo a los términos y alcances establecidos en los artículos 9, 12, 42 y 47 del T.U.O de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo; y que al 01 de diciembre de 2022 tuvieran más de tres (3) meses de servicios.

Asimismo, el presente convenio colectivo se aplicará también en forma exclusiva a los trabajadores que se afilien con posterioridad conforme a la legislación vigente, quienes tendrán derecho a los beneficios establecidos en este convenio colectivo a partir de su afiliación, a excepción de aquellos

beneficios para los cuales se exija algún requisito especial para su percepción o ya hayan sido pagados por el mismo periodo.

Asimismo, las partes acuerdan que, durante la vigencia del presente laudo, ningún trabajador podrá percibir un beneficio de naturaleza similar a los recogidos en el presente laudo, independientemente de su origen, por el período 2022-2023; ni dobles beneficios similares o iguales a los reconocidos en el presente laudo por el periodo mencionado.

CLÁUSULA DÉCIMA: VIGENCIA

Considerando que LOS SINDICATOS que integran la CST han decidido presentar un pliego petitorio conjunto por el período 2022-2023, el presente laudo es por 1 año, siendo su vigencia para todos LOS SINDICATOS que integran la CST desde el 01 de diciembre del 2022 al 30 de noviembre de 2023 a excepción de aquellas clausulas para las cuales se haya pactado un plazo distinto, solucionando el pliego de reclamos correspondiente al período 2022-2023.

Durante la vigencia del presente laudo, sólo serán aplicables las estipulaciones del mismo y los beneficios de carácter permanente establecidos en los convenios colectivos anteriores aplicables a cada uno de LOS SINDICATOS de acuerdo a lo que corresponda.

Queda entendido que con el presente laudo se da por solucionado en forma total y definitiva el pliego de reclamo correspondientes a cada uno de LOS SINDICATOS que suscriben el presente acuerdo y conforman LA CST de acuerdo con el siguiente detalle:

- SINDICATO UNITARIO DE TRABAJADORES DE TELEFÓNICA DEL PERÚ S.A.A. (SUTTP) da por solucionado el pliego de reclamos correspondiente al período 2022-2023.

- SINDICATO DE TRABAJADORES DE LAS EMPRESAS DE TELEFÓNICA EN EL PERÚ Y LAS DEL SECTOR COMUNICACIONES REGIÓN CENTRO (SITRATEL REGIÓN CENTRO) da por solucionado el pliego de reclamos correspondiente al período 2022-2023.

- SINDICATO DE TRABAJADORES DE LAS EMPRESAS DE TELEFÓNICA EN EL PERÚ Y DE LAS DEL SECTOR TELECOMUNICACIONES (SITENTEL) da por solucionado el pliego de reclamos correspondiente al período 2022-2023.

- SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE TELEFÓNICA DEL PERÚ (SINATTEL) da por solucionado el pliego de reclamos correspondiente al período 2022-2023.

- SINDICATO DE EMPLEADOS DE LA EMPRESA TELEFÓNICA DEL PERÚ S.A.A. (SETP) da por solucionado el pliego de reclamos correspondiente al período 2022-2023.

CLAUSULA DÉCIMO PRIMERA: REINTEGROS

LA EMPRESA se compromete a pagar los reintegros que pudieran resultar aplicables a partir del presente laudo arbitral en la fecha de pago de la nómina del mes siguiente a la notificación del laudo arbitral.

2.2. Propuesta final de la CST

2.1.1 Mediante escrito de fecha 11 de enero de 2024, la CST presentó sus propuestas finales, que son:

CLÁUSULA PRIMERA: SEGURIDAD EN EL EMPLEO

La EMPRESA con la finalidad de contribuir al desarrollo del país, y de continuar brindando un servicio público esencial de calidad para los usuarios y la sociedad, conviene en no iniciar trámite alguno de cese colectivo regulado por ley o norma que lo sustituya, garantizando la seguridad en el empleo de sus trabajadores.

CLÁUSULA SEGUNDA: AUMENTO GENERAL DE REMUNERACIONES

La EMPRESA otorgará a los trabajadores afiliados a los sindicatos que conforman la CST un incremento general de remuneraciones equivalente a S/. 269.00 (Doscientos sesenta y nueve y 00/100 soles) a partir del 1° de Diciembre del 2023 y que se adicionará a la remuneración básica mensual de cada trabajador.

CLÁUSULA TERCERA: ASIGNACIÓN POR REFRIGERIO

La EMPRESA conviene en incrementar a los trabajadores afiliados a los sindicatos que conforman la CST la asignación por refrigerio en S/ 1.00 (uno y 00/100 soles) a partir del 01 de diciembre de 2023 por cada jornada real y efectivamente trabajada.

CLÁUSULA CUARTA: ASIGNACIÓN POR MOVILIDAD

La EMPRESA conviene en incrementar a los trabajadores afiliados a los sindicatos que conforman la CST la asignación por movilidad en S/ 1.00 (uno y 00/100 soles) a partir del 01 de diciembre de 2023 por cada jornada real y efectivamente trabajada.

CLÁUSULA QUINTA: CIERRE DE PLIEGO

La EMPRESA conviene en otorgar una bonificación por cierre de pliego en favor de los trabajadores afiliados a los sindicatos que conforman la CST, equivalente a S/ 1,400.00 (Mil cuatrocientos y 00/100 soles).

CLÁUSULA SEXTA: GRATIFICACIÓN EXTRAORDINARIA

La EMPRESA conviene en otorgar, por única vez, a los trabajadores afiliados a los sindicatos que conforman la CST una gratificación extraordinaria ascendente a S/ 5,000. 00 (Cinco mil y 00/100 soles).

CLÁUSULA SÉPTIMA: MESA DE TRABAJO DE LA GESTIÓN DE CALIDAD

La EMPRESA y la CST convienen en mantener la mesa de trabajo de la gestión de calidad, para contribuir en la mejora del servicio que se brinda a los clientes de la EMPRESA.

CLÁUSULA OCTAVA: ÁMBITO Y VIGENCIA DEL CONVENIO COLECTIVO

De conformidad con los artículos 9º, 12, 42°, y 47º de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo y el artículo 34° de su Reglamento, el presente Convenio Colectivo de Trabajo será de aplicación para quienes tengan la condición de afiliados a los sindicatos que conforman la CST al inicio del periodo de vigencia del convenio colectivo, durante y/o a la fecha de suscripción del presente convenio y de aquellos trabajadores que se incorporen a los sindicatos de la CST, después de la firma del presente convenio

La vigencia del presente Convenio Colectivo será por un (01) año y empezará a regir a partir del 01 de diciembre 2022 al 30 de noviembre del 2023, con excepción de aquellas cláusulas de naturaleza y/o carácter permanente en el presente pliego o aquellos provenientes de pactos anteriores.

2.3. De las observaciones a las propuestas finales

2.3.1. Observaciones realizadas por TdP.

2.3.1.1 Sobre la denominada Cláusula de Seguridad en el Empleo propuesta por la CST, TdP señala esta carece de razonabilidad y no se adecua a las circunstancias operativas de la empresa ni al contexto económico del país, conforme se desprende de las siguientes observaciones:

2.3.1.1.1 En primer lugar, considerando que todos los trabajadores de la Compañía tienen reconocidos los mismos derechos por parte del ordenamiento, el

planteamiento de una restricción total sobre la posibilidad de tramitar una figura legal que se encuentra estrictamente regulada y sometida a la aprobación de la Autoridad Administrativa de Trabajo supondría una posición de privilegio absoluto para el personal afiliado a los Sindicatos que conforman la CST, que inclusive contrasta fuertemente con los límites razonables y ponderados que se han pactado respecto a esta cláusula para el mismo periodo con otra organización sindical (FETRATEL).

2.3.1.1.2 En segundo lugar, a lo largo de la última década, la Compañía y las organizaciones sindicales (incluyendo las que integran la CST) han pactado predominantemente esta cláusula con la aplicación de límites relacionados con las causas que se restringen para el trámite de los ceses colectivos (estableciendo que este impedimento se centra en las causas previstas en el literal b) del artículo 46 de la LPCL), y con los plazos de vigencia aplicables a esta restricción (estableciendo una regla de temporalidad de la cláusula). Por ello, no se explica que la CST pretenda deslindarse de esta práctica negocial histórica, más aún cuando las condiciones económicas y operativas actuales no justifican en modo alguno la imposición de una restricción de esta magnitud.

2.3.1.1.3 Finalmente, la pretensión de despojar de temporalidad a esta cláusula supondría la imposibilidad de aplicar una norma en su integridad por un plazo indefinido, lo cual implicaría una grave limitación de las facultades y derechos de la Compañía. En este sentido, la propuesta de la CST no considera la situación económica que viene afrontando la Compañía en los últimos años, así como tampoco el contexto de recesión en el que se encuentra el país actualmente, por lo que el acogimiento de esta propuesta despojaría de alternativas de acción a la Compañía frente a circunstancias críticas, y podría amenazar su sostenibilidad operativa en el tiempo.

2.3.1.2 Por otro lado, en lo que respecta a su propia propuesta sobre el tema, TDP señala que esta responde a criterios de razonabilidad y proporcionalidad que reconocen la posible y eventual configuración de circunstancias que harían

propicia la implementación de esta herramienta legal para su evaluación por parte de la Autoridad Administrativa de Trabajo; conforme se detalla a continuación:

2.3.1.2.1 En primer lugar, contempla la restricción de supuestos que se invocan con mayor recurrencia ante la Autoridad Administrativa de Trabajo, como lo son las razones económicas, tecnológicas, estructurales, o análogas estipuladas en el inciso b) del artículo 46 de la LPCL.

2.3.1.2.2 En segundo lugar, estipula un plazo de vigencia razonable y eficaz, pues si bien la vigencia general del proyecto de convenio propuesto por ambas partes comprende el periodo del 01 de diciembre de 2022 al 30 de noviembre de 2023, en el caso particular de esta cláusula la Compañía ha previsto una vigencia hasta el 30 de abril del 2024

2.3.1.3 Sobre las cláusulas económicas propuestas por la CST, TdP señala que ellas no respetan la forma en la cual TDP y la CST han venido negociando. Sobre el particular, una observación de particular relevancia de cara a la valoración de las propuestas presentadas por ambas partes se basa en el hecho de que el contenido de las propuestas formuladas por CST en materia económica, en lugar de alinearse con lo que ha venido siendo objeto de negociación con la Compañía, se ha tratado de equiparar al contenido y estructura de lo pactado entre TdP con FETRATEL por el periodo 2023 (Convenio del 04 de octubre de 2023), según las observaciones siguientes:

2.3.1.3.1 En primer lugar, aumento diferido de remuneraciones: En lugar de establecer los aumentos con un plazo de vigencia que resulte acorde con el periodo de vigencia de la presente negociación colectiva (esto es, del 01 de diciembre de 2022 hasta el 30 de noviembre de 2023), la CST plantea en la Cláusula Segunda de su propuesta un incremento a partir del 01 de diciembre de 2023, es decir, plantea un aumento con efectos diferidos. Al respecto, dicha fórmula no tiene antecedentes en la negociación 2022-2023 entre la Compañía y la CST (y, como se verá, tampoco en las negociaciones anteriores o las vinculadas al próximo periodo negocial), sino que ha sido recogida de lo pactado de modo

directo y excepcional con FETRATEL en el Convenio del 04 de octubre de 2023.

2.3.1.3.2 En segundo lugar, pago de gratificación extraordinaria: La gratificación extraordinaria propuesta por la CST se asemeja en su cuantía (S/ 5,000.00) a la pactada con FETRATEL en el Convenio del 04 de octubre de 2023 (S/ 4,350.00). Sin embargo, se debe tener presente que, mientras que la propuesta de la CST no expresa en ningún extremo la causa por la cual se justificaría la entrega de este beneficio, en el caso de FETRATEL el mismo fue pactado en reconocimiento del esfuerzo realizado para culminar la negociación en trato directo, y para compensar el carácter diferido del aumento pactado por dicha vía entre las partes:

2.3.1.3.3 Así pues, debemos advertir que, la propuesta de la CST no se alinea con la manera en que TDP y la CST han venido negociando los aumentos y los demás beneficios económicos por el periodo correspondiente al presente proceso arbitral, los cuales se regían por un sistema totalmente distinto al acordado con FETRATEL.

2.3.1.3.4 Asimismo, se puede visualizar que, contrario a la propuesta presentada por la CST al Tribunal Arbitral, a lo largo de la negociación por el periodo 2022-2023 esta organización ha venido proponiendo aumentos cuyos plazos de vigencia se retrotraen conforme al periodo de vigencia del convenio objeto de negociación (con la subsecuente aplicación de reintegros por los periodos ya consumados); práctica que, inclusive, la CST viene replicando en la negociación correspondiente al periodo 2023-2024, como se puede advertir en la propuesta que remitieron a la Compañía el 30 de octubre de 2023.

2.3.1.4 Ahora bien, se debe tener en cuenta que la práctica negocial histórica entre TDP y los sindicatos que integran la CST también demuestra que los pactos de aumentos remunerativos se han regido por una regla general de vigencia retrotraída al plazo inicial de vigencia pactado para el convenio colectivo y a la aplicación de reintegros.

2.3.1.5 A su vez, en laudos arbitrales que involucran a TdP y a las organizaciones que conforman la CST se ha acogido históricamente propuestas donde el aumento de remuneraciones se encuentra sujeto al mismo plazo de vigencia que el laudo.

2.3.1.6 Sumado a lo anterior, TdP observa que la propuesta de la CST replica "artificiosa e incorrectamente" la estructura de pagos acordada con FETRATEL, en la medida de que plantea un plazo diferido no solo respecto de las cláusulas de aumento de remuneraciones, sino también respecto de las cláusulas de Asignación por Refrigerio y Asignación por Movilidad

2.3.1.7 Entretanto, en el convenio suscrito entre TDP y FETRATEL el 04 de octubre de 2023, el aumento diferido solo estaba referido a las remuneraciones, puesto que, en el caso de las Asignaciones por Refrigerio y Movilidad, estas sí estaban supeditadas a la vigencia del convenio colectivo.

2.3.1.8 Aunado a ello, otro contraste importante en materia económica es el que presentan las cláusulas de Gratificación Extraordinaria en ambos documentos, puesto que, mientras que la propuesta de la CST plantea el otorgamiento de este beneficio sin justificación alguna y sin plazo para su entrega, la cláusula pactada en el convenio con FETRATEL detalla el origen del pago de este beneficio en virtud del acuerdo arribado en el trato directo y como compensación de la formula pactada en dicha vía entre las partes, consistente en la proyección diferida –de forma excepcional– del aumento de las remuneraciones.

2.3.1.9 De tal modo, la propuesta planteada por la CST ante el Tribunal Arbitral pretende replicar una fórmula que tuvo entre sus pilares el cierre de la negociación en trato directo y, en mérito de esta, el tratamiento excepcional y diferido aplicable únicamente al aumento de las remuneraciones (y no de otros beneficios). Además, omite el hecho de que el modelo de negociación adoptado con FETRATEL –que su propuesta pretende imitar– le ha sido totalmente ajeno a los sindicatos que conforman la CST en su práctica negocial histórica, así como en las negociaciones recientes de cara a los actuados en el presente proceso arbitral, e inclusive en las negociaciones

correspondientes a los periodos pendientes de consumarse como el 2023-2024.

2.3.1.10 TdP refiere además que la propuesta de la CST se superpone con el pliego de reclamos 2023-2024 que actualmente se viene negociando.

2.3.1.11 Para TdP, la propuesta de la CST plantea una superposición de los aumentos remunerativos a otorgarse a partir del 1 de diciembre de 2023 (los cuales, repetimos, son aumentos que distan del plazo de vigencia del convenio, y se oponen a la fórmula de reintegros que venía siendo propugnada por ambas partes) y a los que se pactarían de cara al periodo 2023- 2024, pues el pliego presentado el 30 de octubre de 2023 por la CST de cara a la negociación correspondiente a dicho periodo plantea los siguientes plazos de vigencia respecto de dichos aumentos.

2.3.1.12 En la misma línea, la propuesta de la CST también superpone los aumentos relativos a la Asignación por Movilidad y Asignación por Refrigerio, toda vez que, como se ha visto, también se ha planteado ante el Tribunal Arbitral el aumento diferido de estos conceptos a partir del 01 de diciembre de 2023, fecha que coincide con la propuesta remitida el 30 de octubre de 2023 a TDP por el periodo 2023-2024.

2.3.1.13 Esta circunstancia de superposición en las cláusulas económicas de la CST resulta profundamente problemática, toda vez que no presenta una justificación de dicha superposición, por el contrario, demuestran una incongruencia respecto de la forma como la organización sindical vendría dimensionando los aumentos económicos a convenir con TdP.

2.3.1.14 Por otro lado, TdP sostiene que la propuesta de la CST no contempla la prohibición de percibir un beneficio doble.

2.3.1.14.1 En primer término, es importante notar que las cláusulas referidas a los aumentos de remuneración, Asignación por Movilidad y Asignación por Refrigerio propuestas por la CST no contienen, contrario a la práctica negocial histórica entre TDP y los sindicatos que conforman la CST, restricciones sobre la posibilidad de que los trabajadores reciban un doble aumento por alguno de estos conceptos. Ello, pese a que la relevancia

práctica de esta disposición es innegable, por cuanto garantiza la estabilidad remunerativa del personal sindicalizado y evita escenarios donde los trabajadores se afilian a más de una organización con el único fin de acceder a los beneficios negociados por cada una de las organizaciones.

2.3.1.14.2 En segundo término, la ausencia de una disposición que limite la percepción de un beneficio doble por un mismo periodo para el personal afiliado a los Sindicatos que integran la CST podría operar como un incentivo perverso que induzca a la migración sindical, al facilitar que los trabajadores se afilien a otras organizaciones con el fin de acceder a aumentos por el mismo concepto.

2.3.1.14.3 Sobre este punto, TdP refiere además que sobre la manera en que ha venido negociando en los últimos años estas cláusulas de aumento remunerativo con los sindicatos que conforman la CST, se aprecian varios ejemplos.

2.3.1.14.4 En primer lugar, se debe tener en cuenta que más del 75% de los convenios colectivos suscritos en los últimos diez (10) años por TdP con los sindicatos que integran la CST, así como con FETRATEL, contienen cláusulas que restringen la doble percepción de aumentos remunerativos.

2.3.1.14.5 Para TdP, este extremo de la propuesta presentada por la CST, por lo demás, tampoco se alinea con la práctica negocial reciente entre dicha organización y TdP, toda vez que el último Convenio pactado entre ambas partes, que corresponde al periodo 2019-2022 y culminó en trato directo, también contenía restricciones sobre la doble percepción de aumentos en sus respectivas cláusulas económicas.

2.3.1.14.6 Del mismo modo, según TdP, la pretensión de la CST de no incluir una delimitación a la doble percepción de los conceptos económicos objeto de negociación tampoco conversa con el convenio suscrito por la empresa con FETRATEL (a pesar de que pretenda replicar otros aspectos de dicho convenio), toda vez que en este sí se ha pactado expresamente una

restricción expresa sobre la doble percepción de los aumentos convenidos.

2.3.1.15 En otro extremo, TdP manifiesta que la propuesta de la CST contempla indebidamente el bono por cierre de pliego. Según la empresa, se debe observar que la cláusula por medio de la cual la CST solicita el otorgamiento de una bonificación por cierre de pliego no se adecúa a la naturaleza del presente proceso arbitral, por cuanto este beneficio está pensado para aquellos escenarios en los que la negociación ha culminado a través del trato directo.

2.3.1.16 En efecto, el bono por cierre de pliego tiene por naturaleza compensar el esfuerzo de las partes de llegar a una solución por la vía del trato directo, situación que no se presenta en el presente caso ya que la solución del conflicto se ha delegado a un tribunal arbitral.

2.3.1.17 En otro extremo, TdP expresa que la propuesta formulada por la CST en materia de cláusulas económicas presenta numerosas inconsistencias, superposiciones y omisiones que no solo reflejan una alternativa operativamente inviable, sino también una conducta ajena a la buena fe por parte de sus representantes, al omitir el modelo que ha venido rigiendo la negociación entre las partes hasta la presente fecha, y al pretender en su propuesta copiar la fórmula adoptada en un marco de excepcionalidad y de trato directo con otra organización sindical (FETRATEL).

2.3.1.18 Por ello, señala TdP que, confrontando todos estos elementos con la propuesta planteada por ella, se debe concluir que ésta es mucho más razonable y alineada con los antecedentes negociales históricos y recientes de ambas partes, en tanto presenta los siguientes elementos:

a) Aumento de remuneraciones considerable con efectos que se retrotraen al plazo de vigencia del convenio, de modo que respeta el periodo que se ha negociado y coincide con la fórmula de reintegros que se ha seguido en los convenios anteriores, a la vez que permite la negociación de aumentos sujetos a plazos posteriores en futuros convenios, y evita escenarios de afiliaciones fraudulentas mediante la

restricción de la doble percepción de aumentos durante el periodo negociado.

b) Aumento de Asignación por Movilidad razonable, con efectos que se retrotraen al plazo de vigencia del convenio

c) Aumento de Asignación por Refrigerio razonable, con efectos que se retrotraen al plazo de vigencia del convenio

d) Gratificación extraordinaria, que demuestra la buena fe de la Compañía y su disposición a garantizar al personal afiliado a los Sindicatos que conforman la CST el goce beneficios económicos adicionales a los negociados previamente.

2.3.1.19 Ahora bien, sobre la vigencia del convenio colectivo propuesta por la CST, señala TdP que existirían "cláusulas de naturaleza y/o carácter permanente". No obstante, según TdP, en ningún extremo de la propuesta remitida por la CST se asigna expresamente este carácter permanente a alguna de las cláusulas redactadas, por lo que la organización sindical plantea un escenario de ambigüedad al momento de no mencionar expresamente en su propuesta que cláusulas tendrían la condición de "permanentes".

2.3.1.20 De este modo, la falta de identificación de las cláusulas permanentes en el pliego de la CST genera -según TdP- inseguridad jurídica para ambas partes, quienes no tendrían cómo determinar qué beneficios les resultarían aplicables en cada periodo.

2.3.1.21 En consecuencia, la propuesta presentada por la CST en relación con la vigencia del Convenio o Laudo contiene vicios insalvables que ameritan que el Tribunal Arbitral disponga su no acogimiento, según la opinión de TdP.

2.3.1.22 En términos finales, sobre la inviabilidad general de acoger la propuesta de la CST, TdP expresa que ella adolece de pretensiones irrazonables, ambiguas y técnicamente deficientes.

2.3.1.23 Según TdP, en el caso de la Cláusula de Seguridad en el Empleo, la propuesta de la CST carece de toda razonabilidad, al pretender que la Compañía se encuentre impedida de ejercer una facultad reconocida por la legislación, consistente en el trámite de ceses colectivos ante la Autoridad

Administrativa de Trabajo, bajo ninguna de las circunstancias reconocidas en la norma y por un plazo indefinido; generando, con ello, una limitación operativa inconmensurable frente a la gestión de posibles circunstancias que se pueden originar en el contexto del sector, la situación económica del país, las crisis climatológicas, entre otros factores críticos.

2.3.1.24 Por otro lado, en el caso de las cláusulas de contenido económico, la propuesta de la CST plantea -para TdP- una réplica errada e inconsistente de la fórmula de negociación adoptada en trato directo entre la Compañía y FETRATEL por el mismo periodo, pretendiendo deslindar artificiosamente del modelo negocial de pactos de aumento retrotraídos a la fecha de inicio de vigencia del convenio y pago de reintegros; ello, pese a que dicho modelo es el que ha venido adoptando la propia organización durante la etapa de negociación en el presente procedimiento, en la praxis histórica con los Sindicatos que conforman la CST, y en las negociaciones de cara al periodo 2023-2024. Además, dicha propuesta implica una superposición con los aumentos a negociarse por el periodo 2023-2024, y omite la práctica histórica de limitar la doble percepción de los aumentos con el fin de prevenir la migración sindical fraudulenta.

2.3.1.25 Finalmente, según TdP, la propuesta de la CST busca establecer una vigencia diferenciada a determinadas cláusulas, pero omite especificar qué cláusulas identificaría como “permanentes” y cuáles no contarían con dicha condición, con lo que su contenido es ambiguo y genera inseguridad jurídica en perjuicio de ambas partes.

2.3.2. Observaciones realizadas por la CST.

2.3.2.1 En relación con la cláusula primera de la propuesta de TdP (de aumento general de remuneraciones), la CST refiere que, en la propuesta escrita presentada mediante correo electrónico del 2 de noviembre del 2023, (con anterioridad a la instalación del tribunal arbitral), TdP propuso un aumento

general de remuneraciones de S/. 215.00, monto mayor que el ofrecido en la propuesta final del presente proceso arbitral (que es de S/. 205).

2.3.2.2 También refiere la CST que, posteriormente, en reunión con los dirigentes de la CST el 7 de noviembre del 2023, TdP ofreció verbalmente un incremento de remuneraciones S/ 242.00 aplicables desde el mes de noviembre 2023.

2.3.2.3 En lo relativo con la cláusula segunda y tercera de la propuesta de TdP (correspondiente a las asignaciones por refrigerio y movilidad), la CST expresa que la empresa ha ofrecido un incremento menor de las asignaciones por refrigerio y movilidad pactadas con FETRATEL por el mismo período del presente proceso arbitral (2022-2023)

2.3.2.4 Respecto de la cláusula cuarta de la propuesta de TdP (sobre gratificación extraordinaria), la CST indica que la empresa ofrece una gratificación extraordinaria de S/. 450.00, que es un monto significativamente menor que el ofrecido por TdP a la CST con fecha 2 de noviembre.

2.3.2.5 Asimismo, refiere la CST que sobre este aspecto la empresa acordó con FETRATEL una gratificación extraordinaria por liquidez de S/. 4,350.00 monto equivalente a casi 10 veces lo ofrecido a la CST en este proceso arbitral.

2.3.2.6 Señala la CST que, posteriormente, en reunión con sus dirigentes, el 7 de noviembre del 2023, TdP ofreció verbalmente una gratificación extraordinaria de S/. 3,300.00 y un cierre de pliego de S/. 985; por lo que resultaría evidente la diferencia existente entre lo propuesto directamente por la empresa y lo planteado en su propuesta final.

2.3.2.7 Sobre la cláusula quinta de la propuesta de TDP (de beneficios médicos), manifiesta la CST que los supuestos beneficios que se plantean en esta cláusula al indicarse una fecha de caducidad (30 de abril de 2024) perjudican las condiciones de atención médica y afectan el acceso al derecho a la salud. Según la CST, no tiene ningún sentido a nivel de convenio colectivo acordar que los sindicados de la CST podrán compartir con la empresa casos de salud que les genere alguna preocupación con la finalidad de dialogar sobre los mismos y además establecer una fecha de caducidad dentro de tres meses.

2.3.2.8 En relación con la cláusula sexta de la propuesta de TdP (sobre alianza estratégica), la CST expresa que no corresponde pactar en un convenio colectivo y menos mediante laudo arbitral, emitido por terceros, que la empresa y las organizaciones sindicales dialoguen para "implementar una serie de acciones conjuntas en defensa de la empresa frente al ente regulador en telecomunicaciones (…)". La CST considera que una cláusula de este tipo resulta lesiva del ordenamiento legal y constitucional vigente.

2.3.2.9 En lo correspondiente con la cláusula séptima de la propuesta de TdP (sobre compromiso mutuo en materia de empleo), la CST manifiesta que esta propuesta de cláusula es contradictoria en sí misma y contraviene normas imperativas. Es contradictoria debido a que en su primer párrafo señala que las partes "reconocen la necesidad de generar un conjunto de compromisos mutuos que permitan a los trabajadores realizar sus labores de forma cada vez más productiva y eficiente en un ambiente de respeto y tranquilidad (…)"; mientras que en el segundo párrafo se establece un plazo de caducidad (30 de abril de 2024) hasta el cual la empresa se compromete a no iniciar ningún trámite de cese colectivo ante la Autoridad Administrativa de Trabajo por razones económicas, tecnológicas, estructurales o análogas (…)". ¿Cómo se pretende lograr un ambiente laboral de "respeto y tranquilidad" si la empresa busca poner fin a la seguridad en el empleo? Esta cláusula fue pactada en el convenio colectivo 2019-2022 sin considerar un plazo de caducidad debido a que por experiencias anteriores las negociaciones colectivas suelen extenderse por un período que supera la vigencia del convenio previo. Refiere la CST que no tiene ningún sentido protector ni de aplicación sucesiva en el tiempo de los convenios colectivos plantear una fecha de caducidad, generando un vacío convencional.

2.3.2.10 Para la CST, pactar o laudar una cláusula que le pone fecha de caducidad a la seguridad en el empleo con fecha 30 de abril del 2024, cuando recién se ha iniciado el trato directo por el convenio colectivo por el período 2023-2024 afectaría lo establecido a nivel legal por el artículo 43, literal d) de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo que dispone que la convención colectiva

"sigue rigiendo mientras no sea modificada por una convención colectiva posterior". No tiene sentido alguno plantear una fecha de caducidad cuando no se ha acordado un nuevo convenio colectivo y menos que esta decisión corresponda a un tribunal arbitral.

2.3.2.11 Finalmente, la CST expresa las siguientes observaciones adicionales

2.3.2.11.1 Ausencia del bono por cierre de pliego.

2.3.2.11.2 A lo largo de todo el proceso de negociación colectiva por el presente periodo las partes plantearon y discutieron la necesidad de un bono por cierre de pliego. Así, la empresa ofreció el 02 de noviembre del 2023, y el 07 de noviembre del mismo año, un bono por cierre de pliego, que no lo otorga en su propuesta final, y que demuestra mala fe negocial.

2.3.2.11.3 La propuesta de TdP afecta la política de igualdad del Grupo Telefónica y la Ley N.° 30709 que prohíbe la discriminación remunerativa.

2.3.2.11.4 La propuesta final de la empresa demuestra una actitud de castigar las iniciativas de defensa de derechos de los trabajadores, al presentar propuestas más austeras si se continúan procesos externos a la negociación directa.

2.3.2.11.5 Contiene un trato diferenciado negativo a la CST y sus afiliados respecto de otros grupos sindicales, teniendo en cuenta que TdP propone un aumento general de remuneraciones aún menor de lo pactado y entregado a la Federación de Trabajadores del Sector de Comunicaciones del Perú (FETRATEL) para el periodo 2023. De igual manera pactó la cláusula de cierre de pliego, e incluso entregó un apoyo a la organización sindical FETRATEL.

2.3.2.11.6 La CST manifiesta que TdP se encuentra sujeta a la "Política de Igualdad del Grupo Telefónica", en la que se comprometen con la reducción y eliminación de las brechas retributivas, tal como lo indica el artículo 2.5 de dicha política. La propuesta de TdP, dice la CST, además de incumplir con lo establecido en su propia política, al otorgar beneficios por debajo de los alcanzados con otras organizaciones sindicales, promueve la

desigualdad interna, afectando también, lo establecido en la Ley N.° 30709 que busca la equidad retributiva dentro de las compañías en nuestro país.

2.3.2.12 Por todo lo señalado, la CST refiere que la propuesta de TdP es inelegible porque no es coherente con la actualización de la situación financiera de la empresa para el periodo 2022, el cual es más favorable y lo cual debiera suponer una mejor situación económica para atender las solicitudes de los trabajadores, teniendo en cuenta que, mediante comunicado del 16 de enero del 2024, TdP indica que está rectificando el impuesto a la renta por el ejercicio fiscal 2022 lo cual genera que los trabajadores recibirán un "reintegro de utilidades", y que significaría -según la CST- que la empresa ha obtenido una mayor cantidad de utilidades en el ejercicio fiscal 2022 de lo estimado inicialmente, lo cual evidenciaría una mejor situación financiera

3. DEL DICTAMEN ECONÓMICO Y SUS CONCLUSIONES

3.1. El Tribunal Arbitral ha tenido a la vista el Dictamen Económico Laboral N.° 064-2023-MTPE/2/14.1, expedido por la Dirección de Políticas y Normativa de Trabajo de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, de fecha 28 de junio de 2023.

3.2. Entre las principales conclusiones del análisis y evaluación de la situación económica y financiera de la Empresa, y de la valorización del proyecto de convenio colectivo presentado por la CST, se tienen las siguiente:

- *En el año 2022, los ingresos por servicios ascendieron a S/ 7,262'509,150, observándose un incremento de 1.46% respecto al año 2021 (S/ 7,158'205,094), que se atribuye principalmente al incremento de los ingresos generado por el servicio de postpago en 11.08%.*
- *La utilidad de operación ascendió a S/ 4'968,936, lo que significó un incremento de 100.71% respecto a la pérdida de operación del año 2021 (S/ 702'400,501).*

Por otro lado, la empresa obtuvo una pérdida del ejercicio ascendente a S/ 1,454'776,899, lo que significó una menor pérdida respecto a la pérdida del año 2021 (S/ 1,626'100,814).

- *Con relación al periodo preliminar de enero a marzo de 2023, los ingresos por servicios ascendieron a S/ 1,629'138,743, observándose un avance de 22.43% respecto a los ingresos por servicios del año 2022. Los gastos de operación ascendieron a S/ 1,641'848,253, lo que determinó una pérdida de operación ascendente a S/ 12'709,510. Por otro lado, la utilidad del periodo preliminar de enero a marzo de 2023 fue S/ 93'190,832.*
- *En el año 2022, la empresa presentó un índice de liquidez general de 0.36, menor al índice que obtuvo en el año 2021 (0.46), debido principalmente al aumento del pasivo corriente en 22.04%, que se atribuye principalmente al aumento de las cuentas pasivos por impuesto a las ganancias, cuentas por pagar diversas-relacionadas, provisiones diversas y proveedores en 18.76%, 6,028.39%, 59.52% y 9.38%, respectivamente; mientras que, en el año 2020 presentó un índice de 0.60, debido a la mayor participación del activo corriente y a la menor participación del pasivo corriente comparado con el año 2022.*
- *En cuanto a los índices de solvencia, en los años 2020, 2021 y 2022, el total pasivo representó un endeudamiento de 228.86%, 411.09% y 1,115.29%, respectivamente del patrimonio neto.*
- *En cuanto al activo, en los años 2020, 2021 y 2022, el total pasivo representó un endeudamiento de 69.85%, 81.27% y 93.11%, respectivamente del activo. Asimismo, el pasivo no corriente representó un endeudamiento de 80.81% en el año 2020, el 92.42% en el año 2021 y 102.97% en el año 2022, respectivamente del activo fijo neto.*
- *Los gastos financieros representaron en el año 2020 el 6.72% de los ingresos por servicios, 8.12% en el año 2021 y 7.81% en el año 2022. Por su parte, los gastos de operación representaron en el año 2020 el 108.83% de los ingresos por servicios, 109.81% en el año 2021 y 99.93% en el año 2022.*
- *La rentabilidad de los ingresos por servicios en los años 2020, 2021 y 2022 fue negativa, originadas por las pérdidas de los ejercicios; la rentabilidad*

económica en los años 2020 y 2021 fue negativa, originada por las pérdidas operativas de los ejercicios y en el año 2022 fue 0.04%; y, la rentabilidad financiera en los años 2020, 2021 y 2022 fue negativa, originada por las pérdidas de los ejercicios.

- *De manera referencial se menciona que, en el periodo preliminar al 31 de marzo de 2023, el índice de liquidez general fue 0.39, debido principalmente a la mayor participación del pasivo corriente, originada principalmente por la mayor participación de las cuentas pasivos por impuestos a las ganancias y proveedores.*
- *La rentabilidad de los ingresos por servicios fue 5.72%, rentabilidad económica fue negativa, originada por la pérdida operativa del periodo preliminar y la rentabilidad financiera fue 5.22%.*
- *La implementación del proyecto de convenio colectivo 2022-2023 presentado por la Coordinadora Sindical de Telefónicos - CST, incrementaría en 11.61% (S/ 15.59 millones) el costo estimado anual de las remuneraciones, beneficios y condiciones de trabajo vigentes de los trabajadores sujetos al presente proyecto de convenio colectivo. Cabe indicar que el costo anual del proyecto de convenio colectivo corresponde a la propuesta inicial de la coordinadora sindical, lo que no supone el costo con la cual las partes arriban en un acuerdo final y cuyo incremento sería menor al 11.61%.*
- *Como efecto del proyecto de convenio colectivo, el ingreso total para los empleados de confianza, empleados "A" y empleados "B" se incrementaría en 9.17%, 20.47% y 9.54%, respectivamente. Y, asimismo, la incidencia por cada S/ 1.00 de aumento en el haber básico de los empleados de confianza,*
- *empleados "A" y empleados "B" implicaría un ingreso total adicional para el trabajador de S/ 1.20, S/ 1.20 y S/ 1.27, respectivamente. Y, asimismo, un costo laboral adicional para la empresa de S/ 1.41, S/ 1.41 y S/ 1.48, respectivamente.*
- *La implementación de los proyectos de convenios colectivos 2022-2023 de la Coordinadora Sindical de Telefónicos - CST y de la Federación de Trabajadores del Sector de Comunicaciones del Perú - FETRATEL PERÚ, incrementaría en 5.25% (S/ 30.89 millones) el costo estimado anual de las remuneraciones,*

beneficios y condiciones de trabajo de todos los trabajadores de la empresa. Cabe indicar que dicho costo adicional de los proyectos de convenios colectivos corresponde a la propuesta con el que se inicia la negociación colectiva, y que no supone el costo adicional con la cual las partes arriban en un acuerdo final y cuyo incremento en el costo total sería menor al 5.25%.o, el costo laboral para la empresa se incrementaría en 8.11%, 17.63% y 8.48%, respectivamente.

3.3. La información antes mencionada será tomada en cuenta y valorada al momento de resolver el conflicto de intereses.

4. SOBRE LA PROPUESTA ADOPTADA POR EL TRIBUNAL ARBITRAL

4.1. Se ha tenido a la vista las propuestas finales, las observaciones y documentos adicionales que fueron presentados por las partes, y que obran en autos, a efectos de poder resolver con mejores y mayores elementos probatorios.

4.2. Igualmente, se ha tenido a la vista el Dictamen Económico Laboral N.° 064-2023-MTPE/2/14.1, respecto del cual este Tribunal ha estimado que si bien TdP ha venido mejorando sus ratios, dicha mejora es más bien leve, pues también registra pérdidas así como presenta índices negativos de rentabilidad de ingresos por la pérdida operativa del periodo preliminar.

4.3. Los documentos antes mencionados han sido compulsados y analizados por el Tribunal Arbitral, a efectos de poder adoptar una decisión de equidad.

4.4. En consideración de lo anteriormente expresado, el Tribunal Arbitral elige por mayoría la propuesta presentada por TdP por estimarla que contiene incrementos y beneficios para los trabajadores que resultan más conformes con la realidad económico financiera de la empresa.

4.5. Ahora bien, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 65 de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo y el artículo 57 de su Reglamento, el Tribunal

Arbitral debe recoger en su integridad la propuesta final de una de las partes, sin poder establecer una solución distinta ni combinar los planteamientos de una y otra; así como también se encuentra facultado, debido a la naturaleza de fallo de equidad atribuida al laudo, para atenuar las posiciones extremas de la propuesta elegida.

4.6. Teniendo en consideración la situación económica de la empresa, este Tribunal Arbitral estima por mayoría que deben atenuarse razonablemente las posiciones extremas presentadas entre ambas propuestas de convenio arbitral en los siguientes conceptos:

4.6.1. La CST presentó una propuesta de aumento de remuneración de S/. 269.00, mientras que la propuesta de TdP fue de S/. 205.00. Existe una distancia entre ambas posiciones que este Tribunal Arbitral estima debe atenuarse la posición elegida e incrementarla al monto de S/ 235.75.

4.6.2. La CST presentó una propuesta de asignación por refrigerio de S/. 1.00, mientras que la propuesta de TdP fue de S/. 0.62. Como se observa, existe una distancia considerable entre ambas posiciones, por lo que este Tribunal Arbitral estima que debe atenuarse la posición elegida e incrementarla razonablemente al monto de S/ 0.71.

4.6.3. La CST presentó una propuesta de asignación por movilidad de S/. 1.00, mientras que la propuesta de TdP fue de S/. 0.62. Como se aprecia, existe una distancia considerable entre ambas posiciones, por lo que este Tribunal Arbitral estima que debe atenuarse la posición elegida e incrementarla razonablemente al monto de S/ 0.71.

4.6.4. La CST presentó una propuesta de gratificación extraordinaria de S/. 5,000.00, mientras que la propuesta de TdP fue de S/. 450.00. Como se aprecia, existe una distancia en extremo considerable entre ambas posiciones, por lo que este

Tribunal Arbitral estima que debe atenuarse la posición elegida e incrementarla razonablemente al monto de S/. 540.00.

4.6.5. El Tribunal Arbitral estima por mayoría que la atenuación a la que se encuentra facultado tiene que ser realizada de manera razonable y prudente y respecto de posiciones extremas. En este caso, los rubros descritos en precedencia reflejan con facilidad que los montos de ambas propuestas se encuentran distanciados, en muchos de ellos la diferencia entre un monto y el otro es de cuatro veces, por lo que nos encontramos frente a posiciones extremas de ambas partes.

4.6.6. A criterio de este Tribunal Arbitral, una atenuación de incremento de estos rubros en la propuesta de TdP, que es la que se ha elegido, pero que deba ser prudente y en atención a su realidad económico financiera. Por ello, este Tribunal Arbitral estima por mayoría que los conceptos de aumento de remuneración, asignación por refrigerio, asignación por movilidad, y gratificación extraordinaria deben atenuarse con un incremento del 15% sobre la propuesta presentada por TdP en los rubros de aumento de remuneración, asignación por refrigerio y asignación por movilidad.

4.6.7. Para el caso del rubro de gratificación extraordinaria, al ser la distancia entre ambas propuestas considerablemente mayor, debe atenuarse con un incremento del 20% sobre la propuesta de TdP.

4.6.8. Este Tribunal Arbitral considera que los porcentajes de incremento de esos órdenes, del 15% y del 20% indicados, resultan prudentes y razonables.

4.7. Las atenuaciones antes desarrolladas buscan lograr un equilibrio entre las posibilidades reales y actuales de TdP y las necesidades y expectativas legítimas de los trabajadores representados por la CST. Por esta razón, en ejercicio de su autonomía jurisdiccional prevista por la Constitución Política del Estado, en su artículo 139 inciso 1, este Tribunal Arbitral considera por mayoría que en la justicia arbitral el concepto "*atenuación de posiciones extremas*" se ha interpretado tanto en el sentido de moderar una propuesta por un criterio de equidad, ya que se

estima justo –que es la pretensión de quien resuelve un conflicto de intereses de manera heterocompositiva- reducir o incrementar los montos económicos de la propuesta que se ha elegido, y no con la finalidad de modificar dicha propuesta de convenio colectivo, sino precisamente de introducirle aquellas correcciones de equidad que resulten pertinentes para obtener un fallo con justicia. Por eso, precisamente, la normativa permite a los tribunales arbitrales atenuar dichas propuestas, con los criterios de equidad, prudencia y razonabilidad ya expuestos en precedencia.

4.8. En tal virtud, este Tribunal Arbitral entiende -siempre por mayoría- que señalar que en el arbitraje laboral solamente se puede atenuar mediante reducciones supone una manifiesta lesión a la autonomía constitucional de la que goza la jurisdicción arbitral, pues constituye una arbitraria limitación de su actuación.

4.9. Por otro lado, este Tribunal Arbitral por mayoría advierte que un convenio colectivo no puede contener disposiciones contrarias al ordenamiento jurídico. En ese sentido, no puede escogerse una propuesta que contenga disposiciones que, en la práctica, supongan la desnaturalización de las prerrogativas propias de una de las partes, en este caso, de la empresa, de evaluar, siempre de manera regular, y frente a una coyuntura económica adversa y cambiante, las acciones que debe adoptar, por lo que la denominada cláusula de seguridad en el empleo, en tanto no fija una fecha de vigencia, ni establece límite alguno, deviene irrazonable, y por ello debe desestimarse.

4.10. Por todo lo expuesto, evaluándose de modo muy detallado toda la documentación e información proporcionada por ambas partes, este Tribunal Arbitral considera que la propuesta de convenio colectivo presentada por TdP es la que mejor resuelve el conflicto colectivo, y que las atenuaciones realizadas en ella no solo son razonables, sino que son también necesarias.

5. DECISIÓN

En consecuencia, por mayoría, este Tribunal Arbitral resuelve:

Primero:

ACOGER la propuesta final de **TELEFÓNICA DEL PERÚ S.A.A.** con las atenuaciones y exclusiones indicadas en la parte considerativa, como sigue a continuación:

CLÁUSULA PRIMERA: AUMENTO GENERAL DE REMUNERACIONES

LA EMPRESA otorgará a los trabajadores afiliados a LOS SINDICATOS que integran LA CST un aumento general total de S/ 235.75 (Doscientos Treinta y Cinco con 75/100 Soles) sobre la remuneración básica mensual a partir del 01 de diciembre de 2022.

Asimismo, las partes acuerdan que ningún trabajador podrá percibir otro pago por el período 2022-2023, bajo cualquier modalidad, que tenga la misma o similar naturaleza al presente beneficio.

CLAÚSULA SEGUNDA: ASIGNACIÓN POR REFRIGERIO

LA EMPRESA conviene en incrementar la Asignación por refrigerio en S/ 0.71 Soles (Setenta y Un céntimos) a partir del 01 de diciembre del 2022, por cada jornada real y efectivamente trabajada.

Asimismo, las partes acuerdan que ningún trabajador podrá percibir otro pago por el período 2022-2023, bajo cualquier modalidad, que tenga la misma o similar naturaleza al presente beneficio.

CLÁUSULA TERCERA: ASIGNACIÓN POR MOVILIDAD

LA EMPRESA conviene en incrementar la Asignación por Movilidad en S/ 0.71 Soles (Setenta y Un céntimos) a partir del 01 de diciembre del 2022, por cada jornada diaria real y efectivamente trabajada.

Asimismo, las partes acuerdan que ningún trabajador podrá percibir otro pago por el período 2022-2023, bajo cualquier modalidad, que tenga la misma o similar naturaleza al presente beneficio.

CLAUSULA CUARTA: GRATIFICACIÓN EXTRAORDINARIA

A fin de afrontar el escenario económico inusual y crítico por el cual atraviesa el país y pese a la compleja situación económica de la Compañía, LA EMPRESA conviene en realizar un esfuerzo para otorgar a los trabajadores afiliados a LOS SINDICATOS que integran LA CST, una gratificación extraordinaria y de manera excepcional, por la suma de S/ 540.00 (Quinientos Cuarenta con 00/100 Soles) de conformidad con lo establecido en el artículo 19.a de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios.

LA EMPRESA se compromete a pagar el concepto regulado en la presente cláusula en la fecha de pago de la nómina del mes siguiente a la notificación del laudo arbitral.

CLAUSULA QUINTA: BENEFICIOS MÉDICOS

LA EMPRESA conviene en mantener los servicios de atención del plan de salud vigente, de forma virtual para el titular, lo cual incluye las medicinas y su entrega, de acuerdo con el plan de salud vigente, de manera excepcional, hasta el 30 de abril del 2024.

Asimismo, LA EMPRESA y LOS SINDICATOS que integran LA CST acuerdan que, de manera excepcional, hasta el 30 de abril del 2024, LOS SINDICATOS que integran LA CST podrán compartir con LA EMPRESA casos de salud que les genere alguna preocupación con la finalidad de dialogar sobre los mismos.

CLÁUSULA SEXTA: ALIANZA ESTRATÉGICA

LA EMPRESA reconoce la importancia de mantener un diálogo permanente que permita reforzar los lazos de confianza con los trabajadores, y que además les permita implementar una serie de acciones conjuntas en defensa de LA EMPRESA frente al ente regulador en telecomunicaciones en el marco de la normativa legal, así como acciones que permitan propiciar relaciones armoniosas con los trabajadores, los clientes y la sociedad en general.

Asimismo, LA EMPRESA deja constancia de que condena cualquier acto que implique agresión física, y/o verbal que pueda cometerse en contra de los trabajadores, clientes, proveedores y también en contra de las instalaciones de LA EMPRESA y sus representantes.

CLÁUSULA SÉTIMA: COMPROMISO MUTUO EN MATERIA DE EMPLEO

LA EMPRESA y LA CST reconocen la necesidad de generar un conjunto de compromisos mutuos que permitan a los trabajadores realizar sus labores de forma cada vez más

productiva y eficiente en un ambiente de respeto y tranquilidad, con la finalidad de recuperar el liderazgo de LA EMPRESA y enfrentar la coyuntura de crisis económica.

En correspondencia, LA EMPRESA conviene en no iniciar ningún trámite de cese colectivo ante la Autoridad Administrativa de Trabajo por razones económicas, tecnológicas, estructurales, o análogas a las que se refiere el inciso b) del artículo 46º del Decreto Supremo Nº 003-97-TR o cualquier otra norma que la sustituyese o modificase, de manera excepcional, hasta el 30 de abril del 2024.

CLÁUSULA OCTAVA: MESA DE TRABAJO DE LA GESTIÓN DE LA CALIDAD

LA EMPRESA y LOS SINDICATOS que integran LA CST acuerdan instalar una mesa de trabajo en la cual se abordará puntualmente lo siguiente:

1. La gestión y la calidad del servicio que brinda LA EMPRESA a sus usuarios. Identificando las necesidades más urgentes y críticas de los usuarios.

2. El Índice de Satisfacción al Cliente (ISC), Net Promoter Score (NPS), entre otros indicadores oficiales, trimestralmente, así como las acciones adoptadas por LA EMPRESA en lo referido a la calidad del servicio.

3. Sugerencias y/o recomendaciones que tengan LOS SINDICATOS que integran LA CST orientadas a mejorar la experiencia de los usuarios en servicios de Telefónica.

Dicha mesa de trabajo se instalará, en un plazo máximo de 30 días calendario desde la notificación del laudo, luego de lo cual se sostendrán tres (3) reuniones de trabajo con periodicidad quincenal, en la oportunidad en la que acuerden LA EMPRESA y LOS SINDICATOS que integran LA CST, en el periodo 2024. Asimismo, LA EMPRESA y LOS SINDICATOS que integran LA CST, en un plazo máximo de 45 días calendario podrán elaborar un informe de lo trabajado.

CLAÚSULA NOVENA: ÁMBITO

El presente convenio colectivo de trabajo será de aplicación exclusiva a los trabajadores con vínculo laboral vigente y que tengan la condición de afiliados a la fecha de la suscripción del presente convenio, de acuerdo a los términos y alcances establecidos en los artículos 9, 12, 42 y 47 del T.U.O de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo; y que al 01 de diciembre de 2022 tuvieran más de tres (3) meses de servicios.

Asimismo, el presente convenio colectivo se aplicará también en forma exclusiva a los trabajadores que se afilien con posterioridad conforme a la legislación vigente, quienes

tendrán derecho a los beneficios establecidos en este convenio colectivo a partir de su afiliación, a excepción de aquellos
beneficios para los cuales se exija algún requisito especial para su percepción o ya hayan sido pagados por el mismo periodo.
Asimismo, las partes acuerdan que, durante la vigencia del presente laudo, ningún trabajador podrá percibir un beneficio de naturaleza similar a los recogidos en el presente laudo, independientemente de su origen, por el período 2022-2023; ni dobles beneficios similares o iguales a los reconocidos en el presente laudo por el periodo mencionado.

CLÁUSULA DÉCIMA: VIGENCIA
Considerando que LOS SINDICATOS que integran la CST han decidido presentar un pliego petitorio conjunto por el período 2022-2023, el presente laudo es por 1 año, siendo su vigencia para todos LOS SINDICATOS que integran la CST desde el 01 de diciembre del 2022 al 30 de noviembre de 2023 a excepción de aquellas clausulas para las cuales se haya pactado un plazo distinto, solucionando el pliego de reclamos correspondiente al período 2022-2023.
Durante la vigencia del presente laudo, sólo serán aplicables las estipulaciones del mismo y los beneficios de carácter permanente establecidos en los convenios colectivos anteriores aplicables a cada uno de LOS SINDICATOS de acuerdo a lo que corresponda.
Queda entendido que con el presente laudo se da por solucionado en forma total y definitiva el pliego de reclamo correspondientes a cada uno de LOS SINDICATOS que suscriben el presente acuerdo y conforman LA CST de acuerdo con el siguiente detalle:
- SINDICATO UNITARIO DE TRABAJADORES DE TELEFÓNICA DEL PERÚ S.A.A. (SUTTP) da por solucionado el pliego de reclamos correspondiente al período 2022-2023.
- SINDICATO DE TRABAJADORES DE LAS EMPRESAS DE TELEFÓNICA EN EL PERÚ Y LAS DEL SECTOR COMUNICACIONES REGIÓN CENTRO (SITRATEL REGIÓN CENTRO) da por solucionado el pliego de reclamos correspondiente al período 2022-2023.
- SINDICATO DE TRABAJADORES DE LAS EMPRESAS DE TELEFÓNICA EN EL PERÚ Y DE LAS DEL SECTOR TELECOMUNICACIONES (SITENTEL) da por solucionado el pliego de reclamos correspondiente al período 2022-2023.
- SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE TELEFÓNICA DEL PERÚ (SINATTEL) da por solucionado el pliego de reclamos correspondiente al período 2022-2023.

- SINDICATO DE EMPLEADOS DE LA EMPRESA TELEFÓNICA DEL PERÚ S.A.A. (SETP) da por solucionado el pliego de reclamos correspondiente al período 2022-2023.

CLAUSULA DÉCIMO PRIMERA: REINTEGROS

LA EMPRESA se compromete a pagar los reintegros que pudieran resultar aplicables a partir del presente laudo arbitral en la fecha de pago de la nómina del mes siguiente a la notificación del laudo arbitral.

Segundo:

Este laudo es inapelable y tiene carácter imperativo para las partes. Una vez firmado, dese a conocer a las partes para su cumplimiento y entréguese el expediente a la Autoridad Administrativa de Trabajo para su conservación y archivo.

Gustavo Jorge Rojas
Presidente del Tribunal Arbitral

Juan Carlos Kam Chong
Árbitro

Enrique de la Lama Larco
Secretario Arbitral

VOTO EN DISCORDIA

Árbitro que suscribe: Elmer Guillermo Arce Ortiz

Emitido en Lima a los 12 días del mes de marzo de 2024

VOTO EN DISCORDIA

ELMER ARCE

En uso de las atribuciones que me delega la función arbitral, sustento mi voto EN DISCORDIA en los siguientes fundamentos:

De conformidad con lo que establece el artículo 65° del Decreto Supremo N° 010-2003-TR, TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (en adelante LRCT), el Tribunal Arbitral debe recoger en su integridad la propuesta final de una de las partes, sin poder establecer una solución distinta ni combinar los planteamientos de una y otra. No obstante, por su naturaleza de fallo de equidad, puede a atenuar las posiciones extremas de la propuesta elegida.

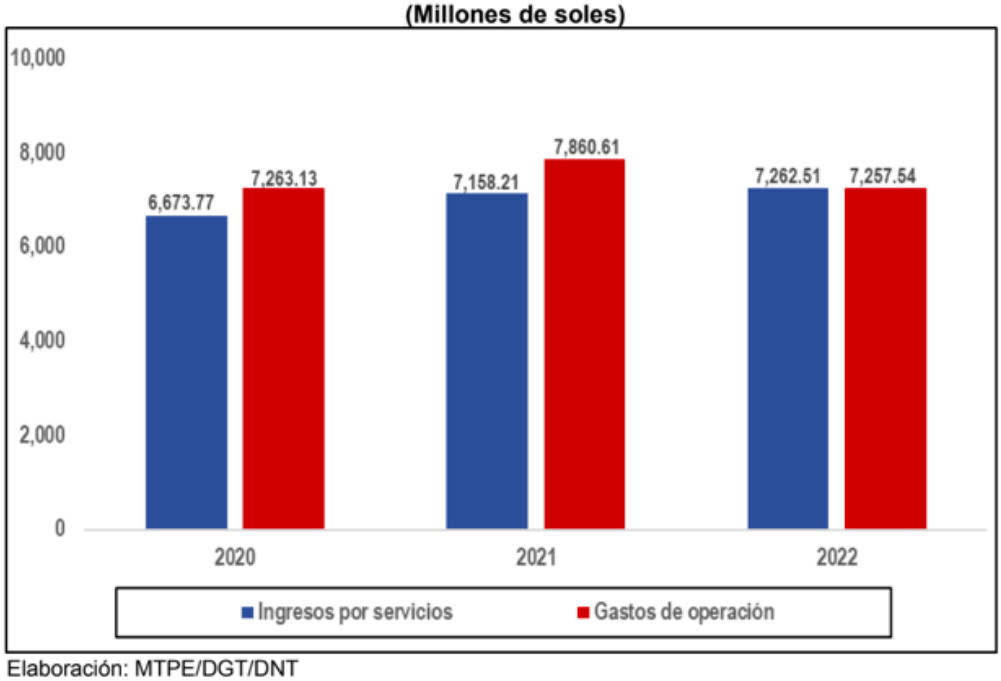
En mi caso, opto por la propuesta de convención colectiva que presenta la Coordinadora Sindical de Telefónicos (CST). Considero necesario explicar las razones que ha tomado en consideración para la adopción de la propuesta final, como para las atenuaciones que ha incorporado, sobre la base de la información a la que ha accedido dentro del marco del proceso arbitral, así como otros datos y documentos relevantes.

Se han tomado en cuenta los escritos presentados por las partes, las presentaciones realizadas en la oportunidad de Audiencia de Sustentación de Posiciones, así como también lo determinado en el Dictamen Económico Laboral N° 064-2023-MTPE/2/14.1 (en adelante el Dictamen Económico Laboral) realizado por la Dirección de Políticas y Normativa de Trabajo de la Dirección General de Trabajo, y los antecedentes de la negociación colectiva invocados por las partes.

Con respecto a la inflación anualizada a nivel nacional, el Dictamen Económico Laboral (páginas 4 y 5) señala que fue de 6,99% en el año 2021 y de 8,56% en el 2022, lo que corresponde a los años anteriores a la fecha de inicio de la vigencia de la presente negociación colectiva. Esta inflación anualizada, con números similares para Lima Metropolitana, deja claro que las remuneraciones han perdido poder adquisitivo en los últimos años. Recordemos que el Convenio Colectivo anterior se pactó por 3 años, lo que deja en evidencia que los montos de las remuneraciones están desactualizadas.

Los gastos de operación alcanzaron un total de S/ 7,257'540,214, lo que representa una disminución de 7.67% en comparación con el año anterior (S/ 7,860'605,595), debido principalmente a la reducción de los gastos de administración en 7.46%.

Gráfico N° 7
Evolución de los ingresos por servicios y gastos de operación de los años 2020, 2021 y 2022
(Millones de soles)



Elaboración: MTPE/DGT/DNT

Las ventas de la empresa o ingresos por los servicios que presta Telefónica, según el Dictamen Económico Laboral, aumentaron sucesivamente en los años 2020, 2021 y 2022. El año 2020 los ingresos fueron de 6,673 millones de soles, mientras que el 2021 fueron de 7, 158 millones, todo lo cual fue mejorado el 2022 con ingresos de 7, 262 millones de soles. Aunque existió un aumento evidente de los costo de ventas de un año a otro, las ventas superan largamente dichos costo de ventas. Es importante desatacar lo señalado en la página 15 del Dictamen Económico, donde aparece un crecimiento en gastos de publicidad, marketin y pagos a terceros, en la medida que estos gastos rondan los 100 millones. Estos gastos son parte de la discreción de la empresa. Ello prueba que estamos ante una empresa sólida, cuyas ventas son altas.

Tabla N° 12
Detalle de la cuenta servicios prestados por terceros de los años 2020, 2021 y 2022
(Soles)

Descripción	2022		2021		2020	
	S/	Part. %	S/	Part. %	S/	Part. %
Publicidad-creatividad (agencias de publicidad)	51'997,973	71.93%	77'242,312	80.28%	74'222,157	83.54%
Publicidad en medios (TV, prensa y otros medios	7'227,604	10.00%	4'466,221	4.64%	588,106	0.66%
Publicidad-propaganda	4'664,322	6.45%	3'493,134	3.63%	5'500,529	6.19%
Estudios e investigación de mercados	2'082,092	2.88%	2'933,493	3.05%	2'842,407	3.20%
Ferias, exposiciones y conferencias	1'495,188	2.07%	1'760,177	1.83%	1'254,862	1.41%
Publicidad y marketing directo	1'346,559	1.86%	898,114	0.93%	918,771	1.03%
Eventos	1'134,589	1.57%	425,146	0.44%	392,618	0.44%
Campañas para empleados	791,761	1.10%	1'167,501	1.21%	975,583	1.10%
Otros gastos de publicidad	780,992	1.08%	2'533,588	2.63%	346,007	0.39%
Publicidad-patrocinios	659,476	0.91%	539,175	0.56%	639,472	0.72%
Agasajos y atenciones	207,793	0.29%	-	-	-	-
Relaciones públicas	3,125	0.004%	177	0.0002%	902	0.001%
Otros gastos de promociones y relaciones publicas	-	-	(104,703)	-0.11%	-	-
Publicidad-producción	-	-	(10,327)	-0.01%	0.26	0.0000003%
Promoción comercial	(97,942)	-0.14%	875,088	0.91%	1'169,855	1.32%
Total Servicios Prestados por Terceros	**72'293,530**	**100.00%**	**96'219,098**	**100.00%**	**88'851,269**	**100.00%**

Elaboración: MTPE/DGT/DNT

El aumento de los gastos administrativos y de publicidad puede explicar el hecho que las utilidades se reducen en los últimos años. Se han ajustado los gastos prestados por terceros, pero se sigue gastando mucho en ese rubro.

Tabla N° 14
Gastos de administración de los años 2020, 2021 y 2022
(Soles)

DESCRIPCIÓN	2022		2021		2020	
	S/	Part.%	S/	Part.%	S/	Part.%
Servicios Prestados por Terceros	4,640'603,125	64.59%	5,045'266,408	64.98%	4,275'682,647	59.60%
Depreciación y Amortización	1,129'187,907	15.72%	1,194'688,297	15.39%	1,317'118,520	18.36%
Gastos de Personal	573'354,585	7.98%	726'972,899	9.36%	666'833,674	9.29%
Provisiones del Ejercicio	406'561,201	5.66%	392'947,719	5.06%	492'125,364	6.86%
Amortización Derechos de Uso	238'850,335	3.32%	213'606,786	2.75%	209'109,207	2.91%
Tributos	169'426,729	2.36%	163'214,886	2.10%	188'188,335	2.62%
Cargas Diversas de Gestión	27'262,802	0.38%	27'689,502	0.36%	25'217,722	0.35%
Total Gastos de Administración	**7,185'246,684**	**100.00%**	**7,764'386,497**	**100.00%**	**7,174'275,469**	**100.00%**

Elaboración: MTPE/DGT/DNT

Si consideramos el costo adicional de la valorización del proyecto de convenio colectivo 2022-2023 del Sindicato de la Coordinatora Sindical es de S/ 15 millones de soles. Es decir, la empresa gastaría 15 millones más si es que se aplican todas las cláusulas del proyecto de convención colectiva que presentó la Coordinadora. Ello, implica que el costo para la empresa se incrementaría en 11.61% con respecto al costo calculado sin la aplicación del proyecto de convenio colectivo para los trabajadores de la Coordinadora. Además, los 15 millones sólo representa un 5, 25%, si se toma en cuenta el costo laboral de todos los trabajadores de la empresa (no sólo los de la Coordinadora). El incremento de 5,25% de los costos laborales sería un incremento que no desequilibra el presupuesto de la empresa. Hay que tener presente que este 5,25% es un tope, ya que la propuesta de la Coordinadora para el presente proceso arbitral se ha visto reducido.

En consecuencia, nos encontramos ante una empresa con solidez y que, pese a la coyuntura, ha mantenido márgenes económicos generando utilidades considerables en el periodo de vigencia del presente arbitraje laboral. También es de anotar que el incremento de los costos laborales en el presente pliego es menor a 5,25% del costo laboral de todos los trabajadores de la empresa, según el Dictamen Económico Laboral.

Considero que hay un aspecto jurídico que hace inelegible la propuesta de la empresa. A pesar de que los números y las cláusulas son muy semejantes y son muy cercanas. No se puede utilizar un laudo arbitral para desaparecer y derogar cláusulas con efectos permanentes. Ello ocurre en la cláusula de seguridad de empleo y en la beneficios médicos. En ambos casos, la propuesta de la empresa incorpora el derecho, pero lo cancela al 24 de abril de 2024. Esto es preocupante, porque el derecho a la seguridad del empleo terminaría su vigencia por un laudo arbitral al 24 de abril de 2024. ¿Y si el laudo arbitral no pone fin a la vigencia de la cláusula qué pasaría?. La cláusula de seguridad en el empleo se mantendría porque su vigencia es permanente. Esta conclusión la deduzco de que en el Perú, las cláusulas de los convenios colectivos cuando no establecen la naturaleza temporal de modo explícito deben tomarse en cuenta como permanentes. La tesis de la caducidad automática que admitió la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (LRCT) en su texto original, fue derogada con posterioridad (cuando se levantaron las observaciones hechas por OIT a la LRCT).

Cuando hice la consulta al abogado de la empresa sobre la naturaleza temporal o permanente de la cláusula, me contestó que la cláusula era TEMPORAL. Si fuera así, entonces ¿por qué la incluyen nuevamente en la propuesta de la empresa?. Si fuera temporal sería suficiente no incluirla en la nueva propuesta. Caducaría y el problema estaría resuelto. Sin embargo, la empresa sabe que no es temporal y, por eso, la incluye en su propuesta final. Ahora bien, ¿podemos los árbitros derogar una cláusula permanente?. Yo creo que no. Eso sólo lo pueden hacer las partes del conflicto. El laudo no debe alterar la línea de la negociación que han ido creando y sosteniendo los sujetos negociales. Este es un concepto consensuado en la práctica arbitral y que evita utilizar el laudo con efectos fraudulentos.

Tomando en cuenta que la propuesta del SINDICATO es una propuesta que ofrece 269 soles de aumento general y 1400 soles de cierre, opto por esta propuesta. Además, los 269 soles de aumento general equivalen a menos de la mitad de la devaluación de la moneda, si la inflación en el periodo previo al presente convenio colectivo es de 6,99% para 2021 y 8,56% para el 2022. Una inflación acumulada de casi 15% requeriría de 450 soles de aumento, si tomamos en cuenta que la remuneración promedio mensual de los trabajadores en Telefónica es de 3,000 soles.

En la línea de lo señalado, mi voto es por acoger la propuesta de EL SINDICATO en su integridad y sin atenuación. En consecuencia, el Convenio Colectivo para el periodo 2022 y 2023 cuenta con los siguientes beneficios económicos y condiciones de trabajo:

CLÁUSULA PRIMERA: SEGURIDAD EN EL EMPLEO
La EMPRESA con la finalidad de contribuir al desarrollo del país, y de continuar brindando un servicio público esencial de calidad para los usuarios y la sociedad, conviene en no iniciar trámite alguno de cese colectivo regulado por ley o norma que lo sustituya, garantizando la seguridad en el empleo de sus trabajadores.

CLÁUSULA SEGUNDA: AUMENTO GENERAL DE REMUNERACIONES
La EMPRESA otorgará a los trabajadores afiliados a los sindicatos que conforman la CST un incremento general de remuneraciones equivalente a S/. 269.00 (Doscientos sesenta y nueve y 00/100 soles) a partir del 1° de Diciembre del 2023 y que se adicionará a la remuneración básica mensual de cada trabajador.

CLÁUSULA TERCERA: ASIGNACIÓN POR REFRIGERIO
La EMPRESA conviene en incrementar a los trabajadores afiliados a los sindicatos que conforman la CST la asignación por refrigerio en S/ 1.00 (uno y 00/100 soles) a partir del 01 de diciembre de 2023 por cada jornada real y efectivamente trabajada.

CLÁUSULA CUARTA: ASIGNACIÓN POR MOVILIDAD
La EMPRESA conviene en incrementar a los trabajadores afiliados a los sindicatos que conforman la CST la asignación por movilidad en S/ 1.00 (uno y 00/100 soles) a partir del 01 de diciembre de 2023 por cada jornada real y efectivamente trabajada.

CLÁUSULA QUINTA: CIERRE DE PLIEGO
La EMPRESA conviene en otorgar una bonificación por cierre de pliego en favor de los trabajadores afiliados a los sindicatos que conforman la CST, equivalente a S/ 1,400.00 (Mil cuatrocientos y 00/100 soles).

CLÁUSULA SEXTA: GRATIFICACIÓN EXTRAORDINARIA
La EMPRESA conviene en otorgar, por única vez, a los trabajadores afiliados a los sindicatos que conforman la CST una gratificación extraordinaria ascendente a S/ 5,000. 00 (Cinco mil y 00/100 soles).

CLÁUSULA SÉPTIMA: MESA DE TRABAJO DE LA GESTIÓN DE CALIDAD
La EMPRESA y la CST convienen en mantener la mesa de trabajo de la gestión de calidad, para contribuir en la mejora del servicio que se brinda a los clientes de la EMPRESA.

CLÁUSULA OCTAVA : ÁMBITO Y VIGENCIA DEL CONVENIO COLECTIVO
De conformidad con los artículos 9º, 12, 42°, y 47º de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo y el artículo 34° de su Reglamento, el presente Convenio Colectivo de Trabajo será de aplicación para quienes tengan la condición de afiliados a los sindicatos que conforman la CST al inicio del periodo de vigencia del convenio colectivo, durante y/o a la fecha de suscripción del presente convenio y de aquellos trabajadores que se incorporen a los sindicatos de la CST, después de la firma del presente convenio

La vigencia del presente Convenio Colectivo será por un (01) año y empezará a regir a partir del 01 de diciembre 2022 al 30 de noviembre del 2023, con excepción de aquellas cláusulas de naturaleza y/o carácter permanente en el presente pliego o aquellos provenientes de pactos anteriores.

ELMER ARCE
Arbitro