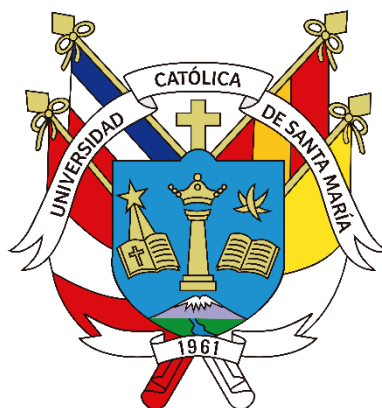


Universidad Católica de Santa María
Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas
Escuela Profesional de Derecho



“LÍMITES DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y VULNERACIÓN DE DERECHOS CONSTITUCIONALES DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA DE LA EMPRESA SEDAPAR S.A. EN EL PERÍODO 2016-2021, AREQUIPA”

Tesis presentada por la bachiller:
Chami Daza Montoya Ana Paula

Para optar el Título Profesional de:
Abogada

Asesor (a):
Mg. Tejada Pacheco Neil Hernan

Arequipa - Perú
2023

DICTAMEN DE COMISIÓN EVALUADORA (2da revisión)

DE : Dr. Saulo Yenski Peralta Franzis

A : Dr. José Alfredo Lovón Sánchez -Decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad Católica de Santa María

REFERENCIA : Borrador de Tesis titulada “ Límites de la negociación colectiva y vulneración de Derechos Constitucionales de los trabajadores de confianza de la empresa Sedapar Sa. en el período 2016-2021, Arequipa”, presentada por la Bachiller Ana Paula Chami Daza Montoya

FECHA : 27/06/2022

En relación con el asunto de la Referencia, emito segundo dictamen:

Sobre las observaciones de Fondo

- Realizada en el dictamen anterior de que la igualdad de trato no se da en SEDAPAR S.A. en trabajadores que ocupan cargos de confianza y/o dirección, dada su afiliación al Sindicato único de trabajadores, no recibiendo beneficios sociales derivados de los laudos arbitrales obtenidos por el Sindicato, siendo perjudicados a partir del año 2016, por la decisión empresa SEDAPAR S.A. en aplicación del Decreto Supremo N°229-2016-EF, al retirar todos los beneficios sociales. Solo hace referencia a artículos de la constitución y legislación mencionada, no ha recurrido a autores o interpretaciones anteriores a este tema que si bien se refiere a la empresa SEDAPAR S.A., sin embargo, se puede recurrir a los análisis ya realizados anteriormente ya que en la bibliografía hace referencia a los antecedentes investigativos. Dado que no hay mención alguna, se atribuye la autoría completa y exclusiva a la autora del borrador de tesis, que se deberá verificar con el programa de revisión de originalidad.

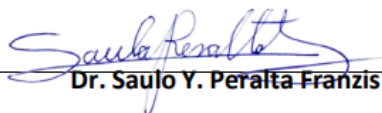
Respecto a las Referencias Bibliográficas:

- Es correcto en citar la jurisprudencia en la bibliografía, usando las Normas APA 7ma edición.
- **Respecto de las conclusiones**, en la segunda conclusión ha modificado de manera genérica que, “...al no amparar las demandas por beneficios sociales, sin tener en consideración los principios y derechos laborales contemplados en la Constitución Política del Perú de 1993 y en los Tratados Internacionales de la OIT, ...”. Esto complementa la información sin mayor análisis.

El suscrito considera que la investigadora cumple con los requisitos mínimos para aprobar su borrador, sin perjuicio del análisis del programa de revisión de originalidad y citado de fuentes.

Es cuanto tengo que informar a Ud. Señor Decano

Atentamente


Dr. Saulo Y. Peralta Franzis

Arequipa, 27 de junio de 2022

Dr. Alfredo Lovón Sánchez

Decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad Católica de Santa María

Ciudad.-

Referencia: Dictamen de borrador de tesis

Me dirijo a usted para extenderle mi cordial saludo y hacer de su conocimiento el dictamen de borrador de tesis presentado por la bachiller Ana Paula Chami Daza Montoya, de conformidad con los lineamientos establecidos en el Reglamento de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas.

I. Datos del trabajo de investigación

“Límites de la Negociación Colectiva y Vulneración de Derechos Constitucionales de los Trabajadores de Confianza de la Empresa Sedapar S.A. en el Período 2016-2021, Arequipa”

II. Análisis

De conformidad con el Reglamento de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas (RGT), el análisis se centra en los siguientes puntos:

A. Sobre la hipótesis

La hipótesis ha sido comprobada luego del análisis sobre la limitación a los derechos laborales individuales y colectivos de los trabajadores de confianza de SEDAPAR.

B. Sobre los objetivos

Se aprecia que los objetivos de investigación se habrían alcanzado tratando cada uno de ellos a lo largo del texto del trabajo.

C. Sobre las conclusiones y recomendaciones

Se aprecia concordancia entre los objetivos planteados y las conclusiones arribadas. Asimismo, se aprecia pertinencia en las recomendaciones.

III. Conclusión

En virtud a lo señalado, el presente dictamen es aprobatorio.



Berly Gonzales Ortega

Cod. 9640



Dedicatoria

A mis queridos padres, Ismael Chami Daza y Yanet Montoya Vera.

A todas las personas que contribuyeron en mi formación académica.

Agradecimientos

A mi padre, por haber sido el soporte emocional de mis tardes de llanto ante mi insatisfacción a seguir una profesión alejada de mis anhelos y el soporte económico de mis años de formación académica que yo no pedí, a quien amo con todo mi corazón.

A mi madre, por ser la voz en mi interior de continuar con la profesión de sus amores e insistente persuasión del abandono de mis sueños de seguir una carrera en el mundo de las artes plásticas y las artes escénicas dramático teatral , a quien amo y llevo en el corazón.

A los señores jueces por sus enseñanzas y apoyo constante, todo mi respeto y admiración.

A mis maestros y alma mater, por haber sido responsables de la construcción y formación profesional, que mis padres lucharon que algún día yo lograra alcanzar.

La vocación es la pasión más grande del ser humano, para hacer aquello que más amas, que espero algún día contagiarme de ella.

Epígrafe

“La mayor valía de la vida y el pináculo de la fortuna de un hombre es haber nacido con vocación hacia un estado cuyo logro colme su dicha.”

-Ralph Waldo Emerson.

RESUMEN

La presente investigación tiene como finalidad determinar la existencia de limitaciones dentro de la Negociación Colectiva y una vulneración de Derechos Constitucionales de los trabajadores de dirección y/o confianza de SEDAPAR S.A. de la ciudad de Arequipa, durante el periodo 2016-2021, a partir del análisis del Decreto Supremo N°008-2015-VIVIENDA, y del Decreto Supremo N°229-2016-EF, así como la aplicación errónea de las normas laborales, por jueces laborales, al no amparar demandas por beneficios sociales de trabajadores de confianza y/o dirección. De modo tal, que, a fin de realizar la investigación, este tendrá un enfoque cualitativo, no experimental, cuyo alcance de investigación será descriptivo, por lo que no importará la amplitud, sino los criterios de selección del muestreo, a su vez, se utilizó la técnica de investigación documental, consistente en el análisis normativo, bibliográfico y jurisprudencial.

Palabras clave:

Límites de la negociación colectiva, vulneración de derechos constitucionales, trabajador de confianza y/o dirección, funcionario público, empresa del estado.

ABSTRACT

The purpose of this investigation is to determine the existence of limitations within Collective Bargaining and a violation of Constitutional Rights of the management and / or trust workers of SEDAPAR S.A. of the city of Arequipa, during the period 2016-2021, based on the analysis of Supreme Decree No. 008-2015-HOUSING, and Supreme Decree No. 229-2016-EF, as well as the erroneous application of labor regulations, by labor judges, by not protecting claims for social benefits from trusted workers and / or management. In such a way that, in order to carry out the research, it has a qualitative approach, not experimental, whose scope of research will be descriptive, so it will not matter the amplitude, but the selection criteria of the sampling, in turn, it was used the documentary research technique, consisting of normative, bibliographic and jurisprudential analysis.

Key words:

Limits of collective bargaining, infringement of constitutional rights, trusted worker and/or management, public official, state enterprise.

INTRODUCCIÓN

Pese a que la Negociación Colectiva constituye el reconocimiento efectivo al conjunto de derechos humanos en el ámbito laboral, a través de un acuerdo entre las asociaciones de los trabajadores y sus empleadores para regular de forma equitativa las remuneraciones, beneficios sociales y demás condiciones de trabajo, tal y como es regulado por las normas internacionales y constitucionales, este no es aplicado en beneficio de los trabajadores de confianza y/o dirección de SEDAPAR S.A., lo que implicaría una mala praxis del mismo y una vulneración de los derechos laborales constitucionales.

Los trabajadores de la Empresa Prestadora de los Servicios de Agua Potable y Alcantarillado Sanitario de la Región Arequipa, SEDAPAR S.A. están sujetos al régimen privado, que se encuentra regulado por lo dispuesto en el Decreto Legislativo 728. De acuerdo a su Cuadro de Asignación de Personal, existen 711 trabajadores, de los cuales 34 ocupan cargos de dirección y/o confianza, siendo que el 95% de ellos ingresaron a esta empresa mediante concurso público de méritos para ocupar otros cargo, que a lo largo de su trayectoria laboral en algún momento vinieron ocupando cargos de dirección y/o confianza por encargatura, y que si bien hasta el año 2016 se les reconocía sus derechos laborales sin ninguna limitación, a partir de la aplicación del Decreto Supremo N°229-2016-EF, se suspendieron todos los beneficios sociales que se les venía pagando, pese a que muchos de los empleados de confianza y/o dirección se encuentran afiliados al Sindicato Único de Trabajadores de SEDAPAR S.A., cuyos Estatutos, permiten la afiliación de este tipo de trabajadores.

Si bien en el Perú, en el artículo 28° de la Constitución de 1993 se protege los derechos de los trabajadores a la sindicalización, negociación colectiva y huelga, el artículo N°42 por su parte, establece que se reconocen los derechos a la sindicalización y huelga de los servidores públicos,

a excepción de los funcionarios del Estado que poseen poder en la toma de decisiones y los que desempeñan cargos de confianza o de dirección. Bajo estos términos constitucionales, a priori se podría establecer que efectivamente los funcionarios públicos que ocupan estos cargos, no se les reconoce el derecho a la negociación colectiva y por tanto no se estaría ante una limitación constitucional; sin embargo es preciso también mencionar que de conformidad con lo establecido por el artículo 40 de la Constitución, segundo párrafo, se establece que no están comprendidos en la función pública los trabajadores de las empresas del Estado o de sociedades mixtas, por lo que las negociaciones colectivas de los trabajadores de las empresas del Estado, que es el caso específicamente de SEDAPAR S.A. no estarían limitadas, dado que se rigen por lo regulado en el mediante Decreto Supremo 010-2003-TR y su reglamento, que en su artículo 42 estableciendo que, la convención colectiva de trabajo tiene fuerza vinculante para las partes que la adoptaron, con excepción de quienes ocupan puestos de dirección o desempeñan cargos de confianza. En esta misma línea el artículo 12 del mismo cuerpo legal establece en el inciso b como excepción que pueden formar parte de un sindicato el personal de dirección o confianza siempre que su Estatuto expresamente lo admita (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2003, Artículos 12 y 40).

Por tanto, el problema jurídico relevante, radica en que se presenta una confusión normativa de desarrollo, de interpretación y aplicación que debe ser resuelta por su repercusión negativa en el estudio de los profesionales del derecho en el campo laboral público y privado, dado que, se requiere que los juzgadores y los que administran los recursos humanos en las empresas de saneamiento y específicamente en SEDAPAR S.A., diferencien con mayor claridad que los trabajadores de las empresas de saneamiento están regulados por el Régimen Laboral Privado y no por el Público, resultando fundamental demostrar si efectivamente estos trabajadores no están comprendidos en la función pública, y cuál es el efecto en los derechos laborales de estos

trabajadores, puesto que, en aplicación del artículo 12 de la norma antes acotada, al estar afiliados al Sindicato Único de Trabajadores, se entiende que no se les debería retirar unilateralmente derechos tan fundamentales como lo son los beneficios sociales, que se les venía pagando antes y después de ocupar cargos de confianza o de dirección, y que en caso contrario podría constituir una vulneración a sus Derechos Laborales Constitucionales a la negociación colectiva del personal que desempeñan cargos de confianza de SEDAPAR S.A., y con ello, a los trabajadores de las otras las Empresas de Servicios de Saneamiento del Perú, que podría ser analizado e investigado en el caso de 34 trabajadores que ocupan cargos de confianza en SEDAPAR S.A.

No obstante este Estudio, tendrá también un impacto en las otras 50 empresas que prestan el servicio de saneamiento a nivel nacional, es decir tendrá una incidencia para determinar la vulneración o no de derechos constitucionales de más de 1,500 trabajadores y si esto se calcula con relación a todos los trabajadores de Empresas del Estado que laboran bajo el régimen privado y que ocupan cargos de confianza o de dirección, pues se tiene alrededor de 80,000 trabajadores en estas mismas condiciones, naturalmente se trata del análisis jurídico de la base normativa tanto desde el aspecto laboral como también presupuestal.

En estas condiciones nuestro aporte será proponer un Proyecto de Decreto Supremo que regule específicamente este sector, siendo que el Ministerio de Vivienda Construcción y Saneamiento en su condición de ente rector del sector saneamiento, quien tiene dentro de sus facultades normativas establecer la política de gestión de los recursos humanos de empresas prestadoras de saneamiento en específico, y el ministerio responsable de emitir la norma que resuelva esta situación, específicamente de los trabajadores de las empresas de saneamiento del Estado, como lo es de SEDAPAR S.A.

ÍNDICE GENERAL

DICTAMEN APROBATORIO.....	2
DEDICATORIA.....	4
AGRADECIMIENTOS.....	5
EPÍGRAFE.....	6
RESUMEN.....	7
ABSTRACT.....	8
INTRODUCCIÓN.....	9
CAPÍTULO I:	
1. EL DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE LOS TRABAJADORES DE EMPRESAS DEL ESTADO.....	22
1.1. Historia de la Negociación Colectiva y Sindicalización de los trabajadores a nivel internacional.....	23
1.1.1. Convenios Internacionales.....	24
1.1.2. Legislación en Latinoamérica.....	25
1.2. De la Negociación Colectiva y Sindicalización de los trabajadores del Estado, según la normativa del Perú.....	28
1.2.1. Principales características de la Negociación Colectiva de los trabajadores del Estado.....	30

12.2. Trabajadores del Estado que están excluidos normativamente al derecho a la Negociación Colectiva.....	35
--	----

CAPÍTULO II:

2. CONSIDERACIONES QUE DIFERENCIAN A LOS TRABAJADORES DE LAS EMPRESAS DEL ESTADO CON LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS Y SERVIDORES PÚBLICOS, QUE REALIZAN CARGO DE CONFIANZA Y/O DIRECCIÓN.....	38
---	----

2.1. Los trabajadores de confianza y/o dirección de SEDAPAR S.A. no son Funcionarios Públicos.....	39
---	----

2.2. Funcionario Público.....	40
-------------------------------	----

2.2.1. Según la Constitución Política del Perú de 1993.....	40
---	----

2.2.2. Según la Ley N°27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública.....	41
---	----

2.2.3. Según el TUO de la Ley N°27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General.....	42
--	----

2.2.4. Según la Ley N°28175 Ley Marco del Empleo Público.....	43
---	----

2.2.5. Según la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil.....	44
--	----

2.3. Servidor Público.....	44
----------------------------	----

2.3.1. Según la Constitución Política del Perú.....	44
---	----

2.3.2. Según la Ley N°27815 Ley del Código de Ética de la Función Pública.....	45
--	----

2.3.3. Según la Ley N°28175 Ley Marco del Empleo Público.....	46
---	----

2.3.4. Según la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil.....	47
--	----

2.4. Trabajador de las Empresas del Estado.....	48
2.4.1. Trabajadores Permanentes de las empresas del Estado.....	49
2.4.1.1. Según la Constitución Política del Perú.....	49
2.4.1.2. Según Normas de Tratamiento Empresarial- FONAFE.....	49
2.4.2. Trabajadores de Confianza y/o Dirección de las empresas del Estado.....	50
2.4.2.1. Según la Ley N°28175 Ley Marco del Empleo Público.....	50
2.4.2.2. Según el Decreto Legislativo N°728.....	52
2.4.2.3. Según el TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Supremo N°003-97-TR.....	53
 CAPÍTULO III:	
3. “LA EMPRESA SEDAPAR S.A. Y ANÁLISIS DE LAS CONDICIONES LABORALES DE LOS TRABAJADORES QUE OCUPAN CARGOS DE DIRECCIÓN Y/O CONFIANZA”.....	57
3.1. La Empresa SEDAPAR S.A.....	58
3.2. Fuerza Laboral y Organigrama Estructural de SEDAPAR S.A.....	61
3.3. Condiciones laborales de los trabajadores de confianza y/o dirección de SEDAPAR S.A. respecto a remuneraciones y beneficios sociales.....	66
3.3.1. Bajo los alcances del Decreto Supremo N°008-2015-VIVIENDA, Decreto que aprueba una nueva política y escala remunerativa aplicable al personal de confianza de las entidades prestadoras de servicios de saneamiento municipales.....	69

3.3.2. Bajo los alcances del Decreto Supremo N°229-2016-EF, Decreto que aprueba la aplicación de la escala remunerativa, aprobada mediante Decreto Supremo N°008-2015-VIVIENDA.....	73
3.3.3. Bajo los alcances del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, Decreto Supremo N°010-2003-TR.....	84
3.4. Estatutos del Sindicato de Trabajadores de SEDAPAR S.A. – SUTEPSAR.....	86
CAPÍTULO IV:	
4. “PROBABLE VULNERACIÓN DE DERECHOS CONSTITUCIONALES LABORALES DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA Y/O DIRECCIÓN DE SEDAPAR. SA.”.....	89
4.1. Vulneración del Derecho Laborales de los Trabajadores de Dirección y/o Confianza de SEDAPAR S.A. a nivel Constitucional.....	94
4.1.1. De la Negociación Colectiva.....	94
4.1.2. De la Sindicalización.....	97
4.1.3. De los Beneficios Sociales.....	98
4.1.4. Del Derecho a la Igualdad de Oportunidades y Condiciones en el Ámbito Laboral.....	106
4.2. Incumplimiento de los Principios Constitucionales que favorecen a los Trabajadores de Dirección y/o Confianza de SEDAPAR S.A. en los Juzgados Labores.....	108
4.2.1. De la Supremacía de la norma constitucional y aplicación del control difuso en los jueces laborales.....	108

4.2.2. Del Principio In Dubio Pro Operario.....	110
4.2.3. Del Principio de la Primacía de la Realidad.....	111
4.2.4. De la Costumbre.....	114

CAPÍTULO V:

5. RESOLUCIONES DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE AREQUIPA, SOBRE LAS DEMANDAS POR BENEFICIOS SOCIALES PRESENTADAS POR LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA Y/O DIRECCIÓN DE SEDAPAR S.A.....	117
5.1. Fichas de Análisis Documental de Juzgados Laborales.....	120
5.1.1. Sentencia que fallo a favor del trabajador.....	120
5.1.2. Sentencias que fallaron en contra del trabajador.....	124
5.2. Porcentajes que arrojaron las Fichas de Análisis Documental de los Juzgados Laborales.....	134

CAPÍTULO VI:

6. RESULTADOS (ANÁLISIS COMPARATIVO).....	138
6.1. Resultados del análisis y estudio de las Fichas de Análisis Documental de los Juzgados Laborales.....	139
6.1.1. Inaplicación de la Supremacía de la Constitución, Confusión y Conflicto normativo.....	140
6.1.2. De la supuesta posición ventajosa de los cargos de dirección y/o confianza de SEDAPAR S.A. en contraste con la realidad.....	142

6.1.3. Del supuesto error en el amparo de derechos adquiridos de los cargos de dirección y/o confianza de constituir costumbre.....	145
CONCLUSIONES.....	147
RECOMENDACIONES.....	151
PROPUESTA.....	154
REFERENCIAS	161



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla1. DENOMINACIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA SEGÚN LA CONSTITUCIÓN DE ALGUNOS PAÍSES LATINOAMERICANOS QUE RATIFICARON LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE LA OIT	26
Tabla 2. DIFERENCIAS ENTRE FUNCIONARIO PÚBLICO, SERVIDOR PÚBLICO Y TRABAJADOR DE EMPRESA DEL ESTADO	54
Tabla 3. LOCALIDADES QUE SEDAPAR S.A. PRESTA SERVICIOS DE SANEAMIENTO EN LA REGIÓN DE AREQUIPA	59
Tabla 4 CUADRO RESUMEN, JUNIO 2014 DEL CUADRO PARA ASIGNACIÓN DEL PERSONAL SEDAPAR S.A.....	63
Tabla 5. ANEXO ESCALA REMUNERATIVA DE LAS ENTIDADES PRESTADORAS DE SERVICIOS DE SANEAMIENTO MUNICIPALES.....	72
Tabla 6. ANEXO - SEDAPAR S.A. DEL 2016 PARA ADELANTE.....	74
Tabla. 7 PRESUPUESTO ANALÍTICO DE PERSONAL (PAP) 2015- SEDAPAR S.A.....	80
Tabla 8. BENEFICIOS SOCIALES DERIVADOS DE LAUDOS ARBITRALES.....	103
Tabla 9. TRABAJADORES DE CONFIANZA Y/O DIRECCIÓN QUE INTERPUSIERON DEMANDA POR BENEFICIOS SOCIALES, A PARTIR DEL DECRETO SUPREMO N°229-2016-EF.....	134
Tabla 10. TOTAL DE DEMANDAS FUNDAS E INFUNDAS EN SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA.....	136

ÍNDICE DE FICHAS DE ANÁLISIS DOCUMENTAL DE SENTENCIAS

JUDICIALES

Ficha 1.....	120
Ficha 2.....	124
Ficha 3.....	127
Ficha 4.....	130
Ficha 5.....	132



ÍNDICE DE EZQUEMAS

Esquema 1. PLAZAS ORGÁNICAS DE DESEDAPAR S.A.....	65
---	----



ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1. TRABAJADORES DE CONFIANZA Y/O DIRECCIÓN QUE INTERPUSIERON DEMANDA POR BENEFICIOS SOCIALES, A PARTIR DEL DECRETO SUPREMO N°229-2016-EF.....	135
Ilustración 2. TOTAL DE DEMANDAS FUNDAS E INFUNDAS EN SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA	137





**CAPÍTULO I: EL DERECHO A LA
NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE LOS
TRABAJADORES DE EMPRESAS DEL ESTADO**

1.1. Historia de La Negociación Colectiva y Sindicalización de los trabajadores a nivel internacional.

Desde un inicio, la negociación colectiva ha tenido una función primordial en la lucha contra las desigualdades sociales y económicas de los trabajadores, a pesar de no tener un origen único ni uniforme, ha servido como medio para la regulación de las condiciones laborales, salarios y horarios de trabajo, desde la era de los artesanos, pasando por la época de la Revolución Industrial, hasta nuestra actualidad.

Y si bien, esta función continúa estando plenamente en vigor en la evolución de la historia, la negociación colectiva traspaso fronteras y hasta extenderse al campo del derecho, para incluir las relaciones entre las partes que firmen un acuerdo que incluyan los derechos y obligaciones entre los empleados y empleadores. Como dato adicional, cabe mencionar que, en los países escandinavos ya existía esta práctica desde el inicio de la creación de la negociación salarial, por ello se le conoce como el “modelo nórdico de bienestar”.

A pesar de las dificultades a lo largo de la historia y la oposición o renuencia de los empresarios de distintos países, la negociación colectiva ha surgido como solución sosegada a desacuerdos, y es hoy en día, sin lugar a duda, el mecanismo principal para la regulación de las relaciones de trabajo, gracias a la creación de la Organización Internacional de Trabajo (OIT), y por medio de esta, es que se ha buscado promocionar enérgicamente el derecho de los trabajadores a negociar colectivamente con sus empleadores, mediante la instauración de Convenios Internacionales para el reconocimiento efectivo y seguimiento al derecho primordial a la negociación colectiva, con el compromiso de respetar y ratificar los convenios con base en sus derechos y principios fundamentales en el trabajo.

Es por ello que, en el transcurso de sus más de cien años de historia, en la práctica para lograr la negociación colectiva, ha tenido que rebasar un gran número obstáculos y adaptarse a un entorno acorde a las necesidades de cada periodo, y pese a los logros obtenidos aún está en continua transformación.

1.1.1. Convenios Internacionales.

En acotación a lo antes mencionado, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ofrece orientación y asistencia a los gobiernos que buscan respetar, promover y hacer realidad el reconocimiento efectivo de los derechos resultados de la negociación colectiva, y en la adopción de medidas que incentiven el desarrollo pleno de los mecanismos para una negociación voluntaria. Esto incluye un sistema de control que ayude a garantizar la aplicación de los convenios para aquellos países que lo han ratificado, y la asistencia técnica, que se ha establecido, tres especialmente pertinentes que se refieren al derecho de sindicalización y de negociación colectiva, así:

- El Convenio número 98, de 1949, sobre la aplicación de los principios del derecho a la Sindicalización y a la negociación colectiva, ratificado por 167 países en el mundo, dentro de los que se encuentra el Perú, estableció fundamentalmente que los países deberán adoptar medidas adecuadas para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de trabajadores, el pleno desarrollo y uso de mecanismos de negociación voluntaria, con el objeto de regular el ejercicio de la libertad sindical, garantizar la protección contra actos de injerencia contra dichas organizaciones y prohibición de actos

discriminatorios antisindicales, (OIT, 1949). Y que tiene como precedente y complemento básico las disposiciones contenidas en el Convenio número 87 relativo a la libertad sindical y la protección del derecho de sindicalización de 1948. (OIT, 1948).

- El Convenio número 151, de 1978, sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, ratificado por 57 países, dentro de los que también se encuentra el Perú, el cual promueve la negociación colectiva de los empleados que pertenecen al sector público, y cualquier otro método que permita a sus representantes la participación para proponer e implementar condiciones dignas de empleo, disponiendo también que los conflictos deberán solucionarse a través de la negociación entre las partes o mediante procedimientos independientes e imparciales, como la mediación, conciliación y el arbitraje. (OIT, 1978).
- El Convenio número 154, de 1981, sobre la negociación colectiva, que define la negociación colectiva y propugna su promoción en todas las ramas de la actividad económica, incluso en la administración pública. (OIT, 1981).

1.1.2. Legislación en Latinoamérica

En Latinoamérica el reconocimiento del derecho a la negociación colectiva además de estar ratificados los convenios que se refieren a ello, en muchos países, lo han incluido en su constitución, como en:

Tabla 1

DENOMINACIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA SEGÚN LA CONSTITUCIÓN DE ALGUNOS PAÍSES LATINOAMERICANOS QUE RATIFICARON LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE LA OIT		
PAÍS	DENOMINACIÓN	REGULACIÓN
Argentina	Negociación Colectiva	Art. 14 de la Constitución
Brasil	Negociación Colectiva	Art. 7 de la Constitución
Chile	Negociación Colectiva	Art. 19 de la Constitución
Colombia	Convención Colectiva	Art. 55 de la Constitución
Costa Rica	Convención Colectiva de Trabajo	Art. 62 de la Constitución
Ecuador	Pacto Colectivo de Trabajo	Art. 326 de la Constitución
El Salvador	Convención Colectiva de Trabajo	Art. 39 de la Constitución
Guatemala	Pacto Colectivo de condiciones de trabajo	Art. 102 de la Constitución
Honduras	Contrato colectivo	Art. 128 de la Constitución
México	Negociación Colectiva	Art. 123 de la Constitución
Nicaragua	Convención Colectiva de Trabajo	Art. 88 de la Constitución
Panamá	Convención Colectiva de Trabajo	Art. 66, 67 y 68 de la Constitución
Perú	Convención Colectiva de Trabajo	Art. 28 de la Constitución
República Dominicana	Convenio colectivo de condiciones de trabajo	Art. 62 de la Constitución

Uruguay	Negociación Colectiva	Art. 57 de la Constitución
---------	-----------------------	-------------------------------

Nota 1: Congreso Constituyente Democrático de Argentina (1994); Presidente de la República Federativa del Brasil (1988); Congreso Constituyente Democrático de Chile (1980); Congreso Constituyente Democrático de Colombia (1991); Congreso Constituyente Democrático de Costa Rica (1949); Congreso Constituyente Democrático del Ecuador (2008); Congreso Constituyente Democrático de El Salvador(1983); Congreso Constituyente Democrático de Guatemala (1986); Congreso Constituyente Democrático de Honduras (1982); Congreso Constituyente Democrático de los Estados Unidos Mexicanos (1917); Congreso Constituyente Democrático de Nicaragua (1987); Congreso Constituyente Democrático de Panamá (1972); Congreso Constituyente Democrático del Perú (1993); Congreso Constituyente Democrático de la República Dominicana (2010) y Congreso Constituyente Democrático Oriental del Uruguay (1967)

Nota 2: La Elaboración del cuadro resumen es una creación propia.

Siendo que, en la mayoría de los países el derecho a la negociación colectiva es constitucional; las normas de desarrollo como ocurre en nuestro país vulneran o limitan este derecho especialmente cuando se refiere a trabajadores de dirección y confianza que prestan servicios en entidades públicas.

Sin embargo, se podría acotar que en el caso de Costa Rica en su Artículo N°62 de su Constitución Política, regula el derecho de sindicalización de los patrones, con

la finalidad de proteger y conservar sus beneficios económicos, sociales y profesionales; del mismo modo en el Artículo N°61 del mismo cuerpo legal, se reconocen los derechos de los patrones para manifestarse por medio de huelgas en contra de políticas o malos tratos que los afecte, salvo en los servicios públicos. (Congreso Constituyente Democrático de Costa Rica, 1821, Artículos 61 y 62).

Por su parte, en el Artículo N°102 de la Constitución Política de Guatemala, reconoce la creación de agrupaciones, asociaciones y sindicatos constituidos por trabajadores del Estado autónomas o descentralizadas, y el reconocimiento al derecho de huelga de estos trabajadores, sin afectar la atención de los servicios públicos esenciales. (Congreso Constituyente Democrático de Guatemala, 1986, Artículo 102).

1.2. De la Negociación Colectiva y Sindicalización de los trabajadores del Estado, según la Normativa del Perú.

Según el artículo N°28 de la Constitución Política del Perú de 1993, en conformidad con el Convenio 98 y el Convenio 151 de la Organización Internacional del Trabajo, señalan que, la Negociación Colectiva es aquel mecanismo fundamental y derecho reconocido por el Estado, que promueve el diálogo social como una medida para la solución pacífica de conflictos laborales entre los trabajadores y su empleador en el centro de trabajo (Congreso Constituyente Democrático, 1993, Artículo 28), mediante la creación de sindicatos de trabajadores, a fin de convenir salarios justos en proporción a la contribución individual del empleado y condiciones dignas de trabajo. (OIT, 1978).

En el caso las organizaciones sindicales de los trabajadores del Estado, que desempeñen labores para las entidades públicas como es en el Poder Ejecutivo, el Poder Legislativo, el Poder Judicial, los Gobiernos Regionales, los Gobiernos Locales, los Gobiernos Distritales, los Organismos a los que la Constitución Política del Perú y sus leyes orgánicas que otorgan autonomía, como El Banco Central de Reserva, El Consejo Nacional de la Magistratura, La Defensoría del Pueblo, El Jurado Nacional de Elecciones, La Oficina Nacional de Procesos Electorales, El Registro Nacional de Identificación y Estado Civil, El Tribunal Constitucional, entre otros; así como las demás entidades y organismos, proyectos y programas del Estado, cuyas actividades implican el ejercicio de potestades administrativas, la Ley regula el ejercicio de sus derechos a la negociación colectiva, contenida en la reciente Ley N°31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal, esto que, las organizaciones sindicales de trabajadores estatales de las entidades públicas antes mencionadas, pueden realizar sus negociaciones colectivas bajo el ámbito de este dispositivo legal (Congreso de la República del Perú, 2021, Artículo 2).

Sin embargo, el artículo N°2 de esta Ley, también establece expresamente que, la negociación colectiva de las empresas del Estado, continuaran rigiéndose por lo regulado en el Decreto Supremo N°010-2003-TR y su Reglamento. También expresa este mismo cuerpo normativo que, no le es aplicable a los trabajadores públicos que, en virtud de lo señalado en los artículos N°42 y N°153 de la Constitución Política del Perú, se encuentran excluidos de los derechos de sindicalización y huelga, esto es que no estarían comprendidos los funcionarios del Estado que toman decisiones, la Policía Nacional, los integrantes de las Fuerzas Armadas de igual forma los Jueces y Fiscales. (Congreso de la República del Perú, 2021, Artículo 2)

Bajo el contexto legal antes descrito, SEDAPAR S.A. al ser una empresa del Estado, en donde sus trabajadores están bajo el ámbito de la actividad privada, las negociaciones colectivas también se regulan por el régimen privado, consecuentemente, al parecer se rigen por el Decreto Supremo N°010-2003-TR y su Reglamento, sin embargo, se analizará más adelante si los trabajadores de confianza y/o dirección de SEDAPAR S.A, o personal ejecutivo como es conocido este grupo de trabajadores, les es o no aplicable las restricciones para pertenecer a una organización sindical de trabajadores y realizar negociaciones colectivas de trabajo, o les sea aplicable los laudos arbitrales que son la forma por las que se han resuelto en los últimos 15 años los pliegos de reclamos presentados por su Sindicato unitario.

1.2.1. Principales características de la Negociación Colectiva de los trabajadores del Estado.

Se considera primordial referirnos al artículo N°28 de la Constitución Política del Estado, para mencionar cuales son las principales características de la Negociación Colectiva de los trabajadores del Estado que laboran bajo régimen privado, así como a su norma de desarrollo, Decreto Supremo N°010-2003-TR en su artículo N°42, cuyos principales caracteres de la negociación colectiva son:

- **Garantizar la Libertad Sindical**, a los trabajadores de una empresa pública o privada, de adherirse a las organizaciones o agrupaciones de forma libre y voluntaria, para constituir formalmente sindicatos a nivel de empresa, rama de actividad o de gremio permanentes que los identifique,

represente y los una en defensa de sus derechos laborales e intereses económicos y salariales. Del mismo modo, debe garantizarse que, de estar afiliada la mayoría absoluta de los trabajadores de un mismo ámbito se asuma la representación de la totalidad de los mencionados, aunque no se encuentren afiliados, a fin de realizar esfuerzos genuinos y leales para lograr acuerdos en la negociación colectiva con el empleador, tal como lo señala el inciso 1) del artículo N°28 y artículo N°42 de la Constitución Política del Perú. (Congreso Constituyente Democrático, 1993, Artículo 28).

Respecto de SEDAPAR S.A., se garantiza la libertad sindical en cuanto esta empresa tiene un sindicato único llamado SUPTEPSAR, que afilia a la mayoría de sus trabajadores, inclusive al personal ejecutivo que ocupan cargos de dirección y/o confianza, tal y como está previsto en el segundo párrafo del punto 17°, del artículo N°43, de sus Estatutos, en concordancia con el artículo N°9 del Decreto Supremo N°010-2003-TR, que permiten la afiliación a este grupo de trabajadores sin impedimento alguno. (Estatutos del Sindicato de Trabajadores de SEDAPAR S.A. - SUTEPSAR, 2018, Artículo 43).

- **Fomentar la convención colectiva**, para regular los derechos y responsabilidades de las partes que pacten en relación de las condiciones de empleo, tales como; horario de trabajo, salario, formación y capacitación profesional, salud, seguridad, igualdad de trato, uniforme entre otros, así como convenir de un sistema de compensación expresados

en beneficios sociales resumidos en bonificaciones, quinquenios, canasta navideña, etc., como parte del pago no monetario por su labor y en forma de preeminencia, para cubrir aspectos como el transporte, la comida, la guardería de sus hijos o premios por objetivos cumplidos o trabajos bien hechos de los trabajadores, que deben regularse fomentando el común acuerdo como producto de una gestión armoniosa y voluntaria entre los trabajadores representados por sus organizaciones sindicales y su empleador, establecido en el inciso 2) del artículo N°28 de la Carta Magna (Congreso Constituyente Democrático, 1993, Artículo 28), de igual manera, modificar de pleno derecho la esfera laboral que engloba al trabajador, garantizando la continuación del acuerdo, siempre y cuando este no sea modificado por posterior convención colectiva, sin perjuicio de las cláusulas pactadas con carácter permanente o cuando ambas partes se pongan de acuerdo respecto de la renovación o prórroga de la convención colectiva, como lo señala en artículo N°43 del Decreto Supremo N°010-2003-TR. (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2003, Artículo 42).

La situación de SEDAPAR S.A., en los últimos 15 años ha sido diferente para regular los beneficios sociales, remuneraciones, condiciones laborales, entre otros, mediante una convención colectiva, ya que el problema principal ha sido precisamente su condición de empresa del Estado, de propiedad de las municipalidades de la Región Arequipa, en donde la representación de la Empresa a través de los trabajadores que ocupan cargos calificados como de confianza y/o dirección no han

suscrito ninguna convenciones colectivas con el Sindicato, por las limitaciones propias de las leyes de carácter presupuestal, es decir, aquellas que en cada año se publican como leyes de presupuesto público para cada año fiscal, que contienen artículos expresos que prohíben el incremento de remuneraciones o el otorgamiento de cualquier beneficio de relevancia económica para los funcionarios, servidores públicos y trabajadores del Estado, pudiendo únicamente incrementarse las remuneraciones o benéficos sociales mediante Decreto Supremo.

Esta limitación normativa de carácter presupuestal ha generado que los pliegos de reclamos que cada año presenta el Sindicato se resuelvan vía Laudo Arbitral y no vía Convención Colectiva, para los trabajadores sujetos a negociación colectiva, mientras que, para los trabajadores de confianza y/o dirección mediante el único Decreto Supremo N°229-2016-EF, solo se reguló el incremento de la remuneración básica, sin hacer ninguna mención a otros beneficios sociales y condiciones de trabajo.

- **La Fuerza Vinculante**, que existe entre las partes que la adopten, obligando el estricto cumplimiento de los acuerdos pactados para aquellos que la celebren, así como para los empleados que se incorporen posteriormente a la empresa, con excepción del personal que ocupe puestos de dirección o desempeñen cargos de confianza, establecido en el segundo párrafo del inciso N°2, del artículo N°28 de la Carta Magna (Congreso Constituyente Democrático, Constitución Política del Perú, 1993, Artículos 28 y 29); así como en el artículo N°42 del Decreto

Supremo N°010-2003-TR, es decir la negociación colectiva solo vincula a los trabajadores que estén o no afiliados al sindicato e incluso que ingresen con posterioridad, pero que no ocupan cargos de dirección y/o confianza. (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2003, Artículo 42).

En el caso de SEDAPAR S.A., resulta conveniente mencionar que, los trabajadores que desempeñan cargos de confianza y/o dirección, han ingresado bajo dos modalidades: el primero por concurso público, para desempeñar otros cargos de menor jerarquía, que luego son promovidos vía encargatura a los puestos de dirección y/o confianza, y el segundo grupo que ingresaron sin concurso público, para ocupar directamente el cargo de dirección y/o confianza, si bien ambos grupos de trabajadores desempeñan cargos de dirección y/o confianza, al concluir estos, los efectos en su relación laboral será diferente, esto es, que en el primer caso los trabajadores regresaran a su puesto inicial y en el segundo caso, los trabajadores concluirán su vínculo laboral.

Será motivo de análisis como se aplica la fuerza vinculante de los convenios y negociación colectiva en ambos grupos de trabajadores.

- **Regular el derecho a la huelga**, como medida de protesta y último recurso ante el agotamiento de las instancias previas de negociación colectiva, los trabajadores optan por asumir medidas de fuerza como la suspensión de sus labores, la cual podrá ser convocada con el fin de

mostrar desacuerdo, expresar insatisfacción, manifestar rechazo a las afectaciones sobre las condiciones de trabajo, dar conocer su oposición a actos que contravengan sus derechos o para solicitar mejoras, reivindicaciones o desistimientos a nivel económico o social, ante la directiva, las cuales están aparadas en inciso 3) del artículo N°28 de la Carta Magna (Congreso Constituyente Democrático, Constitución Política del Perú, 1993, Artículo 28).

En concordancia con lo explicado en párrafo anterior, se debe indicar que, en los últimos años en SEDAPAR S.A. se han resuelto los pliegos de reclamo, mediante procesos arbitrales y con la emisión del Laudo Arbitral correspondiente, y no se ha producido ninguna huelga para reclamar derechos laborales, ello además, por la naturaleza del servicio que se presta de agua potable y alcantarillado sanitario, que tiene un impacto directo en la salud y calidad de vida de las personas, por lo que con el fin de resolver los pliegos de reclamos casi nunca se optó por fijar plazo de huelga, sino por suscribir un pacto arbitral.

1.2.2. Trabajadores del Estado que están excluidos normativamente al derecho a la Negociación Colectiva.

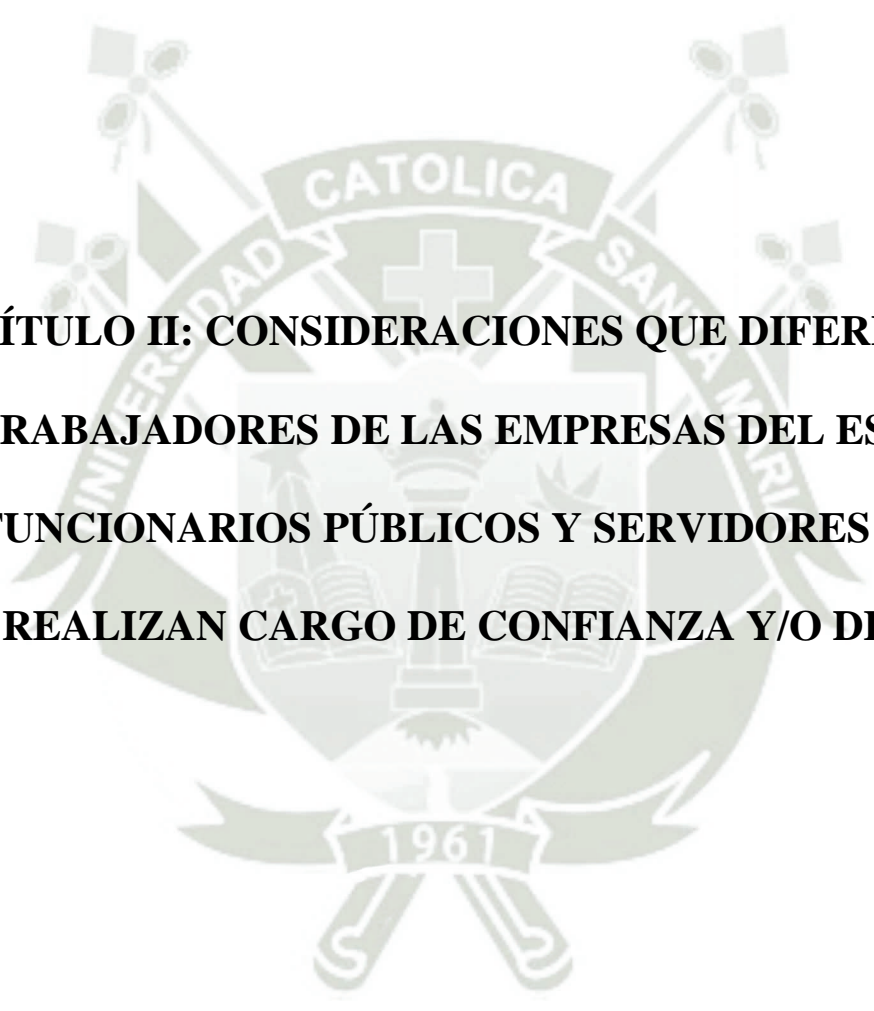
A continuación, resulta importante señalar que, en esta primera parte de la investigación, se desarrollen las normas consideradas que son más importantes en el estudio, que impide a los trabajadores del sector estatal a la negociación colectiva y sindicalización, cualquiera que sea su régimen laboral, siendo sabido

que en el aparato estatal conviven alrededor de 15 regímenes laborales diferentes:

- El Estado a través de la Constitución en su artículo N°28, reconoce los derechos a la negociación colectiva y sindicalización de los trabajadores, por su parte los artículos N°42 y N°153 establecen que están reconocidos los derechos de sindicalización y huelga de los servidores públicos, pero no están comprendidos los nombrados funcionarios del Estado, con poder de decisión y los que desarrollan cargos de confianza o de dirección; del mismo modo, están exceptuados la Policía Nacional, los miembros de las Fuerzas Armadas, así como los Jueces y Fiscales. (Congreso Constituyente Democrático, Constitución Política del Perú, 1993, Artículo 28, 42 y 153).
- En cuanto a la Ley N°31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal, el artículo N°2, menciona que, dicha norma no es aplicable para aquellos trabajadores del sector públicos que, en virtud de lo establecido en los artículos N°42 y N°153 de la Constitución Política del Perú de 1993, se encuentran excluidos de los derechos de sindicalización y huelga, los trabajadores anteriormente señalados. En concordancia con su artículo N°17 de la misma Ley, que señala que no se aplica a los funcionarios y directivos públicos, siendo nulo e inaplicable todo pacto en contrario. (Congreso de la República del Perú, 2021, Artículos 2 y 17).

- A su vez, en el Decreto Supremo N°010-2003-TR., en su artículo N°42, señala que, la convención colectiva de trabajo tiene fuerza vinculante para las partes que la adoptaron y posteriores trabajadores que se puedan incorporar, con la excepción para los trabajadores que ocupen puestos de dirección o desempeñan cargos de confianza. (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2003, Artículo 42).
- Respecto de los trabajadores de SEDAPAR S.A. al aplicárseles la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, y por encontrarse bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N°728, también se les ha excluido del derecho a la negociación colectiva y a la huelga a los trabajadores que ocupan cargo de dirección y/o confianza.

Hasta este punto de la investigación, prematuramente podría llegarse a la conclusión de que se ha resuelto el conflicto respecto si a los colaboradores de dirección y/o confianza de SEDAPAR S.A., deberían de reconocerles el derecho a la negociación colectiva y sus alcances o no; sin embargo, dicho supuesto podría estar lejos de la realidad, esto debido a que, podríamos encontrarnos ante una posible errónea conceptualización de la definición de Funcionario Público, Servidor Público y Trabajador de Empresa del Estado, es por ello, que en el capítulo que sucede a continuación, se analizaran y diferenciaran estos conceptos, bajo los supuestos de la misma ley, a fin de comprender e identificar mejor la categoría que le corresponde al trabajador de dirección y/o confianza de una empresa del Estado de régimen privado.



**CAPÍTULO II: CONSIDERACIONES QUE DIFERENCIAN A
LOS TRABAJADORES DE LAS EMPRESAS DEL ESTADO CON
LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS Y SERVIDORES PÚBLICOS,
QUE REALIZAN CARGO DE CONFIANZA Y/O DIRECCIÓN.**

2.1. Los trabajadores de confianza y/o dirección de SEDAPAR S.A. no son funcionarios públicos.

A priori, se puede establecer que efectivamente al amparo del artículo N°42 de la Constitución, señala expresamente que, los funcionarios públicos que ocupan cargos de confianza o de dirección no se les reconoce el derecho a la negociación colectiva, y por tanto no se estaría ante una limitación constitucional; no obstante, es preciso también mencionar que artículo 40 del mismo cuerpo legal, en el segundo párrafo, establece que no están comprendidos en la función pública los trabajadores de las empresas del Estado o de sociedades mixtas, por ende, debemos entender que esta categoría de trabajadores están impedidos por disposición constitucional el ejercer la función pública, en concordancia de la Resolución del Tribunal Constitucional N°930-1996-PHC/TC, la cual también avala que, los trabajadores de las empresas del Estado o de sociedad de economía mixta no son funcionarios públicos, por lo que tendremos que tener presente estas normas para más adelante en la investigación. (Tribunal Constitucional, 1996, Fj 2).

A pesar de ello, existe una confusión normativa de desarrollo, de interpretación y aplicación que debe ser resuelta respecto a los trabajadores de la empresa SEDAPAR S.A., como es el claro ejemplo de los Gerentes y Jefes de esta entidad, que en el ejercicio legítimo de sus funciones, realizan labores similares a las de un funcionario público, a razón del grado de confianza, dirección y responsabilidad del resultado de la actividad de la empresa o entidad, pero que por su naturaleza no deben ser denominados como funcionarios Públicos como tal, debido a que, la conceptualización realizada por la misma norma, diferencia cada categoría de

trabajador del Estado, por ende, no se podría aludir que un Gerente o Jefe de una empresa estatal de régimen privado tenga condición de funcionario público, sino más bien como ocurre en SEDAPAR, se les ha denominado Ejecutivos.

De los anteriormente mencionado, a raíz de este conflicto entre normas, actualmente se ven vulnerados los derechos de los trabajadores de confianza y/o dirección de SEDAPAR S.A., al no reconocerles el derecho legítimo a la negociación colectiva y libertad sindical, así como gozar de los beneficios resultados de los convenios colectivos, reclamados frente a su empleadora que es el Estado y ante los juzgados labores.

Por ello, se consideró necesario realizar diferencias entre funcionario público, servidor público y trabajador de empresa del Estado, a fin de comprender los verdaderos alcances, obligaciones y derechos de los tipos de trabajadores que están a disposición del Estado, como es la siguiente clasificación a continuación;

2.2. Funcionario Público.

2.2.1. Según la Constitución Política del Perú de 1993.

El artículo N°39 del Capítulo IV De la Función Pública, menciona que los funcionarios públicos y trabajadores públicos son aquellos que están al servicio de la Nación, siendo el representante de mayor jerarquía el Presidente de la República, seguidos por los miembros que conforman el Congreso de la República, los actuales 19 Ministros de Estado, los Miembros del Tribunal

Constitucional y del Consejo Nacional de la Magistratura, los Magistrados Supremos, el Fiscal de la Nación y el Defensor del Pueblo, así como los representantes de organismos descentralizados y alcaldes regionales, distritales y provinciales. (Congreso Constituyente Democrático Constitución Política del Perú, 1993, Artículo 39).

Por su parte, en el artículo N°40 que regula el ingreso a la carrera administrativa, en su segundo párrafo señala que, los trabajadores de las empresas del Estado o de sociedades de economía mixta no están comprendidos en la función pública, por lo que se podría entender que los trabajadores de SEDAPAR S.A. no son funcionarios públicos. (Congreso Constituyente Democrático Constitución Política del Perú, 1993, Artículo 40).

2.2.2. Según la Ley N°27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública.

Estando al amparo del artículo N°1 y N°2, la presente Ley, es la que regula los principios, deberes y prohibiciones éticos de la Función Pública aplicables para los trabajadores públicos que realizan actividad en las entidades de la Administración pública, indistintamente cual sea su nivel jerárquico. Entendiéndose como entidades públicas, las mismas que están señaladas en artículo N°1 del Título Preliminar, del TUO de la Ley 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, incluyendo las empresas públicas de régimen privado. (Congreso de la República del Perú, 2002, Ley 27815, Artículos 1 y 2).

2.2.3. Según el TUO de la Ley N°27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General.

Como se mencionó en el punto anterior, si bien el numeral 8, del artículo N°1 del Título Preliminar, regula que, también será de ámbito de aplicación para las personas jurídicas bajo el régimen privado que presten servicios públicos respecto a la regulación de todos los procedimientos administrativos; sin embargo, pese a que SEDAPAR S.A. es una empresa pública de régimen privado, la presente Ley solo le será aplicable para regular los procesos administrativos entre la empresa de accionariado municipal y sus clientes de forma supletoria, esto debido a que, mediante Resolución N°975-2019/S-20000, se aprobó su (RIT) que regula dicho procedimiento administrativo en relación con SEDAPAR S.A. y sus trabajadores, esto conforme a la Ley N°28716, Ley de Control Interno de las Entidades del Estado, cuyo objeto es regular la elaboración, aprobación, implantación, funcionamiento, perfeccionamiento y evaluación del control interno de las Entidades del Estado y la Ley N°30879, Ley del Presupuesto Público para el Año Fiscal, el cual obliga a todas las Entidades del Estado a implementar su Sistema de Control Interno. (Ministerio de Justicia, 2019, Artículo 1) (SEDAPAR, 2019, N°975).

Y que, no le será aplicable la ley 27444, por mención expresa del artículo N°115 del Reglamento Interno de Trabajo (RIT) de SEDAPAR S.A., en cuanto establece que en los asuntos laborales no les es aplicable los recursos impugnatorios previstos en la LPAG, debiendo en todo caso el trabajador

recurrir directamente al Poder Judicial si pretende cuestionar una sanción disciplinaria. (RIT - SEDAPAR S.A., 2019, Artículo 115).

2.2.4. Según la Ley N°28175 Ley Marco del Empleo Público.

Conforme al Numeral 1, del Artículo 4 del cuerpo normativo, señala que corresponde a la categoría de funcionario público, el trabajador que desempeña funciones de preeminencia política, cuyas decisiones están orientadas al servicio de la población, en resguardo de los interés y bienestar general y público, así como cumplir y hacer cumplir la constitución y las leyes, siendo que por norma expresa, es la autoridad que representa al Estado o un sector de la población, desarrollando políticas del Estado y/o dirigir organismos o entidades públicas.

Siendo los:

- a) De elección popular directa y universal o confianza política originaria, como lo es el Presidente de la Nación, Congresistas, Alcaldes Regionales, Provinciales, Distritales, entre otros,
- b) De nombramiento y remoción regulados, como por ejemplo jefes de organismos reguladores, y
- c) De libre nombramiento y remoción, que es el caso de los Ministros de Estado. (Congreso de la Republica del Perú, 2004, Ley 28175, Artículo 4).

2.2.5. Según la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil.

El Artículo N°3 de la norma en mención, establece la definición de funcionario público, así mismo, en concordancia con su artículo N°53, señala que, es funcionario público el representante político o cargo público representativo de un sector total o parcial de la población, que en estricto cumplimiento de la norma ejerce funciones de gobierno retribuidas en las administraciones públicas al servicio de los intereses de Estado, dirigiendo, supervisando o interviniendo en el correcto funcionamiento de la entidad, resguardando el bien común y orden público, así como aprobar políticas y normas en amparo a la Constitución. (Congreso de la Republica del Perú. 2013, Ley N°30057, Artículo 3).

2.3. Servidor Público.

2.3.1. Según la Constitución Política del Perú.

La norma precisa que, tanto un funcionario público como un servidor público, pueden realizar cargos de confianza y/o dirección, sin embargo, según el artículo N°40 de la Constitución, este regula el ingreso a la carrera administrativa, los derechos, deberes y responsabilidades de los servidores públicos, haciendo énfasis en que los funcionarios públicos con cargo político o confianza no están comprendidos en dicha carrera, por lo que existe diferencia entre servidores y funcionarios públicos. (Congreso Constituyente Democrático Constitución Política del Perú, 1993, Artículo 40).

Resulta necesario mencionar que, pese a que la Ley de la Función Pública no especifica cuales son los cargos de la carrera administrativa, si señala cuales no la realizan, por lo que, no están comprendidos en la Carrera Administrativa aquellos servidores públicos que suscribieron contrato a plazo determinado, ni los funcionarios públicos que ostentan cargos políticos o de confianza, ni los integrantes de las Fuerzas Armadas y Fuerzas Policiales, ni los empleados que trabajan en las empresas del Estado o de sociedades de economía mixta, cualquiera sea su forma jurídica, esto último conforme al artículo N°2 de Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, Decreto Legislativo N°276 (Presidencia de la República del Perú, Decreto Legislativo N°276, 1984, Artículo 2).

Por su parte, respecto al derecho de sindicalización y huelga de los servidores públicos, el artículo N°42 señala que, si están reconocidos estos derechos para los trabajadores denominados servidores públicos, con su clara excepción de los funcionarios del Estado con poder de decisión y los que desempeñan cargos de confianza o de dirección, así como los miembros de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional. (Congreso Constituyente Democrático Constitución Política del Perú, 1993, Artículo 42).

2.3.2. Según la Ley N°27815 Ley del Código de Ética de la Función Pública.

Conforme a su artículo N°4, la Ley define al servidor público como el empleado público, funcionario o servidor de las entidades del Estado que ejerce en la Administración Pública, en todos sus niveles jerárquicos, ya sea que éste

fuese nombrado para ejercer cargo, suscribiera contrato, haya sido designado, de confianza o electo para desempeñar actividades o funciones en nombre del servicio del Estado, sin importar el régimen jurídico de la entidad o su régimen laboral de contratación. (Congreso de la República del Perú, 2002, Ley 27815, Artículo 4).

2.3.3. Según la Ley N°28175 Ley Marco del Empleo Público.

Se debe entender que servidor público, es el trabajador que presta servicios y está al servicio del Estado, de naturaleza permanente en la administración pública. realizando labores que expresamente le faculta la Ley.

A su vez, el Numeral 3, del Artículo 4, clasifica a los Servidores Públicos en:

- a) **Directivo Superior**, es el trabajador que ingresa por medio de un concurso de méritos y capacidades, siendo que, ante una ineficiencia o pérdida de confianza para el cargo, que dé lugar a su remoción o al regreso a su grupo ocupacional, o ser parte de una quinta parte del porcentaje de trabajadores designados con posibilidad de ser removidos libremente por el titular de la entidad, cuyos alcances están en realizar labores administrativas respecto a la dirección de un órgano programa o proyecto, la supervisión de los empleados públicos, la preparación y desarrollo de políticas de acción administrativa y la contribución en la formulación de políticas de gobierno.

- b) Ejecutivo, es el trabajador que desarrolla funciones administrativas, como autoridad, de atribuciones resolutorias, las de fe pública, supervisión, fiscalización, asesoría legal preceptiva, auditoría y, en general, aquellas labores que requieran la garantía de un acto administrativo objetivo, imparcial e independiente a las personas.
- c) Especialista, es el que lleva a cabo labores de ejecución de servicios públicos. No ejerce función administrativa.
- d) De apoyo, es el trabajador que realiza labores auxiliares de apoyo y/o complemento.

(Congreso de la República del Perú, 2004, Ley 28175, Artículo 4).

2.3.4. Según la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil.

El artículo N°3 de la Ley del Servicio Civil, se refiere a la definición respecto del servidor civil de carrera; sin embargo, será mencionado como servidor público para fines prácticos, siendo este, el que realiza funciones directamente vinculadas al cumplimiento de las metas y objetivos de la entidad pública, así mismo, también se refiere a otras dos clasificaciones incluyendo definiciones respecto a:

- a) Servidor de Actividades Complementarias, que sería aquel que, realiza tareas indirectamente vinculadas al cumplimiento de las metas y objetivos de la entidad pública.
- b) Servidor de Confianza, está definido como, aquel que forma parte del entorno inmediato y directo de los directivos o funcionarios públicos

siendo que, su permanencia está condicionada a la confianza de la persona que lo designo. Su ingreso se realiza sin concurso público y es producto de la discrecionalidad del funcionario público que le otorga su confianza, también puede formar parte del grupo de directivos públicos, servidores civiles de carrera de funciones fundamentales dentro de la entidad o servidores de actividades complementarias. (Congreso de la Republica del Perú. 2013, Ley N°30057, Artículo 3).

Cabe mencionar que, en la Primera Disposición Complementaria Final, señala que los trabajadores de las empresas del Estado como es el caso de SEDAPAR S.A. no se le son aplicables las normas del SERVIR, bajo estricto cumplimiento de la norma. (Congreso de la Republica del Perú, 2013, Ley N°30057, Primera Disposición Complementaria Final).

2.4. Trabajador de las Empresas del Estado.

Es preciso señalar que los trabajadores de las empresas del Estado también pueden ser clasificados como aquellos que pertenecen al grupo de:

Por el tiempo:

- a) Trabajadores sujetos a modalidad o tiempo parcial
- b) Trabajadores Permanentes

Por el cargo:

- a) Trabajadores de Confianza

b) Trabajador de Dirección

2.4.1. Trabajadores Permanentes de las empresas del Estado.

2.4.1.1. Según la Constitución Política del Perú.

El segundo párrafo del artículo N°40 se refiere a los trabajadores de las empresas del Estado o de sociedades de economía mixta, indicando que los mismos no están comprendidos en la función pública, sin embargo, no existe normas de desarrollo en los que con claridad pueda identificarse o diferenciarse si los trabajadores de las empresas del estado o de sociedades de economía mixta también pueden ser considerados servidores públicos, cuyos derechos, obligaciones y responsabilidades son inherentes a la función pública, pese a que la Constitución expresamente señala que estos trabajadores no están comprendidos en la función pública. (Congreso Constituyente Democrático Constitución Política del Perú, 1993, Artículo 40).

2.4.1.2. Según Normas de Tratamiento Empresarial- FONAFE.

Resulta conveniente también distinguir a los trabajadores que laboran en las empresas del Estado, bajo el ámbito del FONAFE y los trabajadores de las empresas del Estado que no están bajo el ámbito de aplicación del FONAFE, como es el caso de SEDAPAR S.A., que es una empresa de accionariado municipal y se encuentra ubicada como una ETE, es decir Entidad de Tratamiento Empresarial, sin embargo, se debe mencionar que, uno y otros

trabajadores, es decir aquellos que prestan servicios a las empresas del ámbito del FONAFE y las que no son, les corresponde el Régimen Laboral de la Actividad Privada, según lo establecido en la Séptima Disposición Complementaria Transitoria y Modificatoria del Decreto Legislativo N°1031, existiendo distinción en relación a su Política Remunerativa, esto es, que los trabajadores de empresas del Estado bajo el ámbito del FONAFE, los incrementos y beneficios sociales se rigen por los lineamientos y políticas del FONAFE, mientras que, los trabajadores de las empresas que no pertenecen al FONAFE, más bien regulan sus remuneraciones y beneficios sociales mediante negociación colectiva o Laudo Arbitral, con las restricciones y limitaciones contenidas en las normas de carácter presupuestal. (Presidencia de la República del Perú, 2008, Decreto Legislativo N°1031, Séptima Disposición Complementaria Transitoria).

2.4.2. Trabajadores de Confianza y/o Dirección de las empresas del Estado.

2.4.2.1. Según la Ley N°28175 Ley Marco del Empleo Público.

En base al Numeral 2, del Artículo 4 de la Ley N°28175, apunta que, es Trabajador de Confianza el que, en función a la ley, puede desempeñar cargo de confianza ya sea del tipo técnico o político, distinto al del funcionario público, bajo designación y de libre remoción de su cargo, realizando labores que contribuyen la orientación y a la formación de decisiones de la empresa, cuyas opiniones o informes son presentados directamente al empleador o al personal de dirección, teniendo acceso a secretos industriales, comerciales o

profesionales y, en general, a información de carácter reservado. (Congreso de la República del Perú, 2004, Ley 28175, Artículo 4).

En la presente investigación se asume que la Ley Marco del Empleo Público, de alguna manera también se está refiriendo al trabajador de confianza de las empresas del Estado.

Desde la perspectiva que se plantea en la presente investigación, los trabajadores de dirección y confianza no gozan de los mismos derechos o beneficios, como si lo hacen los trabajadores de otros grupos ocupacionales, porque son excluidos y se les limita sus derechos laborales constitucionales a la afiliación a sindicatos y negociación colectiva, incluso pese a que en algunos casos el estatuto de la organización sindical de la empresa del Estado lo admita.

Esta posición se sustenta en el hecho de que, a partir del año 2004 en el que, se promulga la Ley 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto, en todas la entidades del Estado, ya sean empresas o pertenecientes al Poder Ejecutivo, Legislativo o Judicial, se encontraba prohibido el incremento de remuneraciones y beneficios sociales de toda índole, como un acto de liberalidad del empleador, situación que evidentemente no permitió a lo largo de estos años que los trabajadores de dirección y confianza participaran representando a las empresas en las negociaciones colectivas, sino más bien, los pliegos de reclamo concluían mediante Laudo Arbitral, lo que quiere de decir que, no participaban eficazmente, en los conflictos de intereses entre los trabajadores de dirección

y/o confianza, al participar en una negociación colectiva que le pueda favorecer, ya que, eran los terceros miembros del Tribunal Arbitral quienes resolvían estas peticiones de los trabajadores. (SEDAPAR S.A., 2019, Pág. 1-7).

2.4.2.2. Según el Decreto Legislativo N°728.

Siendo que, de acuerdo al artículo N°1 y N°5 de esta norma, el campo de aplicación de la presente Ley, abarca a todas las empresas y empleados comprendidos en el régimen laboral de la actividad privada, respecto a los derechos del trabajador, al contrato de trabajo, periodo de prueba, suspensión del contrato de trabajo, extinción del vínculo laboral, de los trabajadores de dirección y confianza etc. en conformidad con los artículos 42, 48, y 130, de la Carta Magna, asegurando y promoviendo un régimen de igualdad de oportunidades de empleo a todos los peruanos, a fin de asegurar el acceso a una ocupación útil que los proteja de actos que vulneren sus derechos. (Presidencia de la República del Perú, 1991, Decreto Legislativo 728, Artículos 1 y 5).

Respecto a la Designación de los colaboradores de Dirección y/o Confianza, Conforme al Capítulo VI, en su artículo N°82, hace una pequeña definición al denominado Personal de dirección, siendo aquel que realiza funciones de administración y control, construyendo a la formación de decisiones de la entidad, así como de representación general del empleador, empresa o institución, frente a otros trabajadores o terceros. En su segundo

párrafo del mismo artículo, señala que el Trabajador de Confianza, es definido como el que labora en contacto directo con el empleador o el personal de dirección, cuyas opiniones o informes contribuyen a la formación de decisiones de la empresa o institución, y del mismo modo, teniendo acceso a secretos industriales, comerciales o profesionales, y cualquier otro que sea de carácter privado o reservado. (Presidencia de la República del Perú, 1991, Decreto Legislativo 728, Artículo 82).

2.4.2.3. Según el TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Supremo N°003-97-TR.

Estando a lo previsto en su artículo N°43, señala que, los trabajadores de confianza son aquellos que realizan labores en contacto personal y directo con su empleador o con el trabajador de dirección, además de tener acceso a información de carácter reservado como es el caso de secretos profesionales, industriales o comerciales, por lo que se espera que contribuyan en la toma de decisiones de la organización por medio de opiniones o informes son entregados directamente al personal de dirección. En cuanto a los trabajadores de dirección, son aquellos que asumen la representación general del empleador frente a otros trabajadores o a terceros de la organización, cuyas responsabilidades van en función a la administración, control, manejo y resultado de la actividad empresarial. (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 1997, Artículo 43).

Cuadro síntesis de las diferencias entre Funcionario Público, Servidor Público y trabajador de empresa del Estado.

Tabla 2

DIFERENCIAS ENTRE FUNCIONARIO PÚBLICO, SERVIDOR PÚBLICO Y TRABAJADOR DE EMPRESA DEL ESTADO			
	FUNCIONARIO PÚBLICO	SERVIDOR PÚBLICO	TRABAJADOR DE EMPRESA DEL ESTADO SEDAPAR
DEFINICIÓN	Es el trabajador de atribución burocrática, dentro de un órgano estatal sea Poder Ejecutivo, Poder Legislativo o Poder Judicial.	Es el trabajador que presta servicios y está al servicio del Estado, en la administración pública.	Es el trabajador que presta sus servicios en las empresas del estado, que tienen por finalidad, generar rentabilidad económica dentro del mercado, y alcanzar el objeto social de la empresa, que resulta ser, el satisfacer las necesidades de la población.
INGRESO	Elección o designación por la Autoridad Competente.	Vía concurso.	Vía concurso público de méritos o designación, dependiendo del caso.
ESTABILIDAD LABORAL	Es por periodos, o dependiendo de la confianza que le otorgue la autoridad competente.	Tiene estabilidad laboral	Puede ser por contrato de trabajo a plazo indeterminado, o contrato de trabajo sujetos a modalidad o tiempo parcial.

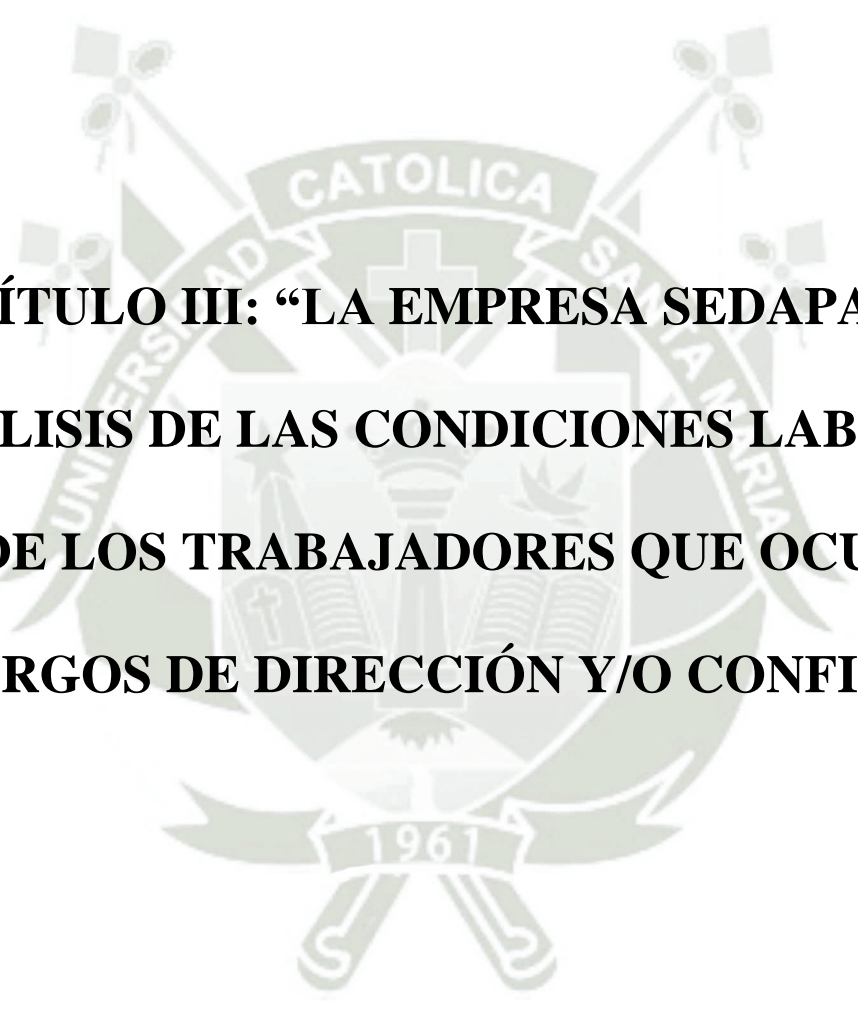
CARRERA ADMINISTRATIVA	No participa.	Si participa.	No participa.
FUNCIONES	De preeminencia política dentro de las Administraciones Públicas, dirigiendo o interviniendo en la conducción de la entidad, orientadas al servicio del Estado,	Dependiendo del perfil al puesto al que se le nombro.	Brindar y estar al servicio de la población, en el caso de los trabajadores con cargo de dirección y/o confianza realizaran labores de representación planificación, control, supervisión del correcto manejo de la empresa.
ATRIBUCIONES CON EL ESTADO	Le es atribuido el poder de decisión, a fin de exteriorizar la voluntad del Estado.	No tiene atribuida la potestad de exteriorizar la voluntad del Estado.	No tiene atribuida la potestad de exteriorizar la voluntad del Estado.
CLASIFICACIÓN	<p>a) De elección popular directa y universal o confianza política originaria.</p> <p>b) De nombramiento y remoción regulados.</p> <p>c) De libre nombramiento y remoción.</p>	<p>a) Directivo Superior.</p> <p>b) Ejecutivo.</p> <p>c) Especialista.</p> <p>d) De apoyo.</p>	<p>Por el tiempo:</p> <p>a) Trabajadores trabajo sujetos a modalidad o tiempo parcial</p> <p>b) Trabajadores Permanentes</p> <p>Por el cargo:</p> <p>a) Trabajadores de Confianza.</p> <p>b) Trabajador de Dirección.</p>

DERECHO A LA SINDICALIZACIÓN Y HUELGA	No.	Sí.	Tienen derecho de sindicalización y huelga, a excepción de los cargos de dirección y/o confianza. Salvo que el Estatuto del Sindicato lo permita.
---	-----	-----	---

Nota 1: Congreso Constituyente Democrático Constitución Política del Perú, 1993; Congreso de la República del Perú, 2002, Ley N°27815; Congreso de la República del Perú, 2004, Ley 28175; Congreso de la República del Perú, 2013, Ley N°30057; Presidente de la República del Perú, 1991, Decreto Legislativo 728; Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 1997.

Nota 2: La Elaboración del cuadro resumen es una creación propia.





**CAPÍTULO III: “LA EMPRESA SEDAPAR S.A. Y
ANÁLISIS DE LAS CONDICIONES LABORALES
DE LOS TRABAJADORES QUE OCUPAN
CARGOS DE DIRECCIÓN Y/O CONFIANZA”**

3.1. La Empresa SEDAPAR S.A.

La Empresa Prestadora de Servicios de Agua Potable y Alcantarillado de Arequipa Sociedad Anónima, en adelante SEDAPAR S.A. es una entidad pública de Derecho Privado, constituida como una sociedad anónima, de accionariado municipal, que se gestiona por un Régimen Legal Especial Societario, de acuerdo a lo establecido en el artículo N°48 del TUO de la Ley Marco de la Gestión Prestación de los Servicios de Saneamiento, Decreto Legislativo N°1280 y su Reglamento, y de forma Supletoria por la Ley General de Sociedades; así mismo como su Estatuto Social, que debe formularse con sujeción a las normas sectoriales.

Adicionalmente, inicia sus actividades el 19 de enero de 1969, a través, de la Ley N°18434, mediante Decreto Legislativo N°150, cuyo objeto es la prestación de los servicios de saneamiento comprendidos en servicios de agua potable, alcantarillado sanitario, tratamiento de aguas residuales para disposición final o reúso y disposición sanitaria de excretas, en las zonas urbanas y rurales, con altos estándares de calidad para satisfacer las necesidades de la población de la región de Arequipa (SEDAPAR S.A. N°027 2019, Pág. 1-7).

Actualmente, presta servicios de saneamiento en 19 localidades de la región Arequipa, dentro de las que se encuentra las siguiente:

Tabla 3

LOCALIDADES QUE SEDAPAR S.A. PRESTA SERVICIOS DE SANEAMIENTO EN LA REGIÓN DE AREQUIPA	
1. Arequipa	11. El Pedregal
2. Atico	12. La Joya
3. Camaná	13. Cocachacra
4. Caravelí	14. El Arenal
5. Chala	15. La Curva
6. Yauca	16. Matarani
7. Aplao	17. Mejía
8. Chivay	18. Mollendo
9. Chuquibamba	19. La punta de Bombón
10. Cotahuasi	

Nota: La elaboración del cuadro resumen es creación propia, extraída la información de la Memoria Anual 2019 y 2020 de SEDAPAR S.A.

En otro orden de ideas, su gestión empresarial esta medida por un documento de gestión llamado Plan Maestro Optimizado- PMO, que permite aprobar o reajustar su estructura tarifaria, como consecuencia de la ejecución de Proyectos de Inversión Pública, a fin de ampliar o mejorar la calidad en la prestación de los servicios de saneamiento. (Memoria Anual SEDAPAR S.A., 2020).

El reciente PMO de SEDAPAR S.A. ha regulado los ingresos de la empresa en los últimos 5 años, 2015-2020, siendo que actualmente, se encuentra en proceso de aprobar un nuevo Plan Maestro Optimizado, para el periodo 2021-2025. Cabe precisar que SEDAPAR S.A., en una empresa auto gestionaría, es decir, no recibe ninguna transferencia de dinero del Gobierno Central, del Gobierno Regional o del Gobierno Local, asumiendo su gasto

corriente y sus inversiones únicamente con los ingresos que recibe por la prestación de los servicios de saneamiento y servicios colaterales.

Esta, tarifa es regulada por la SUNASS, quien además ejerce funciones de fiscalización y Sanción ante el incumplimiento de alguna norma de carácter sectorial.

En cuanto a la empresa SEDAPAR S.A., por su naturaleza, se rige por lo establecido en:

- Los Estatutos de la Empresa.
- TUO de la Ley Marco de la Gestión y Prestación de los Servicios de Saneamiento Decreto Legislativo N°1280, aprobado con Decreto Supremos 05-2020-VIVIENDA y TUO de su Reglamento aprobado con Decreto Supremo N°016-2021-VIVIENDA.
- Ley General de Sociedades Ley 26887
- Ley de Contrataciones del Estado Ley N°30225, y su Reglamento aprobado con Decreto Supremo N°344-2018-EF.
- Ley del Sistema Nacional de Presupuesto Público aprobado con Decreto Legislativo N°1440
- Ley de Presupuesto Público para el Ejercicio Fiscal del Año Fiscal 2012 Ley N°31086
- Ley que crea el Sistema Nacional de Programación Multianual y Gestión de Inversiones, Decreto Legislativo N°1252, modificado por Decretos Legislativos N°s.1432, 1435, 1486, respectivamente, y su Reglamento aprobado con Decreto Supremo N°027-2107-EF.
- Decreto Supremo N°031-2010, Reglamento de Calidad de Agua para Consumo Humano.

- Decreto Supremo N°010-2019-VIVIENDA, Reglamento de Valores Máximos Admisibles (VMA) para las Descargas de Aguas Residuales no Domesticas en el Sistema de Alcantarillado Sanitario.
- Resolución de Consejo Directivo N°011-2017-SUNASS-CD, modificado con Resolución de Consejo Directivo N°061-2018-SUNASS, Reglamento de Calidad de la Prestación de los Servicios de Saneamiento.
- Resolución de Consejo Directivo N°066-2019, SUNASS-CD, Reglamento General de Reclamos de Usuarios de los Servicios de Saneamiento.
- Otras Normas Sectoriales.
(SEDAPAR S.A., 2020).

3.2. Fuerza Laboral y Organigrama Estructural de SEDAPAR S.A.

Todos los trabajadores de SEDAPAR S.A., tanto aquellos que realizan cargos de dirección y/o confianza, como aquellos que no desempeñan, están incursos en el Régimen Laboral de la Actividad Privada, regulada por el Decreto Legislativo N°728, y de su Reglamento aprobado con Decreto Supremo N°001-96-TR.

Por su parte, conforme a la Resolución N°29367-2014/S-30000, que aprueba el Cuadro para la Asignación de Personal-CAP, de SEDAPAR S.A., existen 711 plazas presupuestadas, de los cuales 34 son plazas de dirección y/o confianza, siendo que, al mes de octubre del año 2021, 32 plazas son ocupadas por trabajadores que ingresaron a esta empresa mediante concurso público de méritos y 2 plazas son ocupadas por encargo, bajo designación para que directamente fuesen ocupadas las mencionadas, ello en atención a lo dispuesto por la Ley Marco de la Gestión y prestación de los Servicios de Saneamiento y

demás normas sectoriales, así como por la normas internas de la empresa contenido en su Reglamento Interno de Trabajado RIT. (SEDAPAR S.A. N°29367, 2014).

Y, aproximadamente el 5% de las plazas consideradas en el CAP de SEDAPAR S.A., están consideradas para los cargos ejecutivos, de los cuales 10 son gerencias de línea, calificados como cargos de confianza, y 24 son cargos de jefes de departamento, calificados como de dirección. (SEDAPAR S.A. N°29600, 2014).

Como lo tenemos indicado, estas plazas en su mayoría desde hace más de dos décadas son ocupadas por trabajadores estables vía encargo; sin embargo, se han hecho permanentes en el tiempo y un mínimo porcentaje son designados directamente a la plaza del cargo de dirección y/o confianza y que no son trabajadores permanentes de la empresa.

Las designaciones de unos y otros casos, se hace por el Directorio a propuesta de la Gerencia General.

Tabla 4

CUADRO RESUMEN, JUNIO 2014																				
DEL CUADRO PARA ASIGNACIÓN DEL PERSONAL SEDAPAR S.A.																				
ÓRGANOS O UNIDADES ORGÁNICAS	CLASIFICACIÓN																			
	C/C	C/C2	EJ-1	EJ-2	EJ-3	PR-1	PR-2	PR-3	PR-4	TA-1	TA-2	TA-3	TA-4	TA-5	OP-1	OP-2	OP-3	OP-4	OP-5	TOTAL
DIRECTORIO			1		1	1	4				1	1	1			1			1	12
G. GENERAL	1	1	3	3	3	13	1	1	7	1	3	9	5			4			7	62
GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN			1	2	3	3	1	6	7	2	4	19	5	10	2	5			2	72
GERENCIA DE ASESORIA LEGAL		1				2	3			1										07
GERENCIA DE INGENIERIA		1		2		7	8	1		5	6	6	1	1		3	2		1	44
GERENCIA DE PLANEAMIENTO		1		2		4		5		1										13
G. DE PRODUCCIÓN Y TRATAMIENTO		1		1	1	12			1	7	5	3		1	14	8	21	15	1	91
G. DE OPERACIONES		1		2	2	1	1	3			6	7	4	9	28	49	21	63		198
G. DE SERVICIOS AL CLIENTE		1		1	2	2			3	3	2	18	30	4		5	43			114
ZONAL SUR				1		1	2		1	1		4	3	1		10	6	1	1	33
ZONAL NORTE				1		1	2		1			4	3	1		10	6		2	31
ZONAL CENTRO				1		3				1		4	4		4	10	6	1		34
TOTAL (10)	1	5	5	14	12	45	19	11	20	19	27	79	53	29	55	120	103	80	14	711
TOTAL, OCUPADOS	1	5	5	14	12	35	16	11	17	14	20	77	50	27	50	109	98	72	14	647
TOTAL, PREVISTO						10	3		3	5	7	2	3	2	5	11	5	8		64

TOTAL, GENERAL	1	5	5	14	12	45	19	11	20	19	27	79	53	29	55	120	103	80	14	711
---------------------------	---	---	---	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	-----	-----	----	----	------------

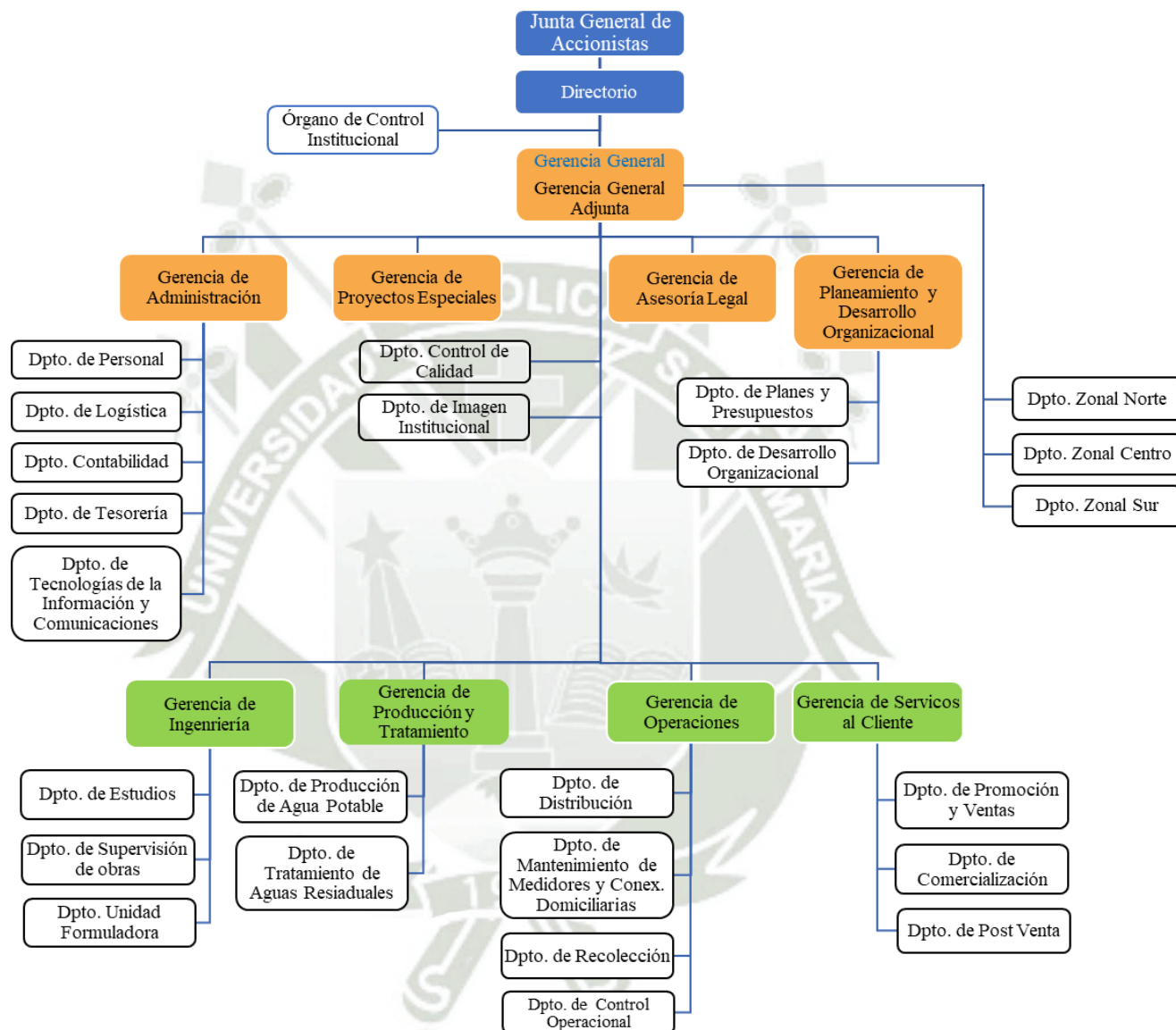
Nota: La elaboración del cuadro resumen fue realizada por el Departamento de Personal de la empresa SEDAPAR S.A., mediante Resolución N°29367 -2014/S-3000.



Las Plazas Orgánicas están estructuradas de acuerdo con el siguiente cuadro:

Esquema 1

PLAZAS ORGÁNICAS DE SEDAPAR S.A.



Nota 1: La elaboración del esquema de plazas orgánicas de SEDAPAR S.A., fue realizada por el Departamento de Desarrollo Organizacional de SEDAPAR S.A., extraído de su Memoria Anual 2019 y 2020.

3.3. Condiciones laborales de los trabajadores de confianza y/o dirección de SEDAPAR

S.A. respecto a remuneraciones y beneficios sociales.

Las remuneraciones y beneficios sociales de los ejecutivos que ocupan cargos de confianza y/o dirección en SEDAPAR S.A. se mantuvieron estáticos desde el año de 1996, en el que mediante Resolución Suprema N°010-97-EF, se aprobó un cuadro de incrementos, incluyendo a todos los grupos ocupacionales, esto es, cargos de dirección y/o confianza y los que no lo son.

Los trabajadores de SEDAPAR S.A. que no están incluidos en el grupo de puesto de confianza y/o dirección, han regulado el incremento de sus remuneraciones básicas y beneficios sociales desde hace más de 30 años a través de negociaciones colectivas, siendo que, en los años de 1993 y 1994, se suscribió con el Sindicato Único de Trabajadores de SEDAPAR S.A., un compendio de beneficios y derechos laborales que en años anteriores habían obtenido, pero que se mantenían desordenados, a partir de este texto, el sindicato presentaba sus pliegos de reclamo en la última semana del mes de Diciembre, habiéndose resuelto todos estos pliegos vía negociación colectiva hasta el año 2003, luego se resolvieron los pliegos por Laudos Arbitrales. (Memoria Anual SEDAPAR S.A.-2019 y 2020).

Sin embargo, los siguientes incrementos en las remuneraciones básicas solo se hacían para los trabajadores sujetos a negociación colectiva, quedando la remuneración básica del personal ejecutivo que desempeñaba cargos de dirección y/o confianza desfazado en el tiempo, de modo que cargos de menor nivel jerárquico y responsabilidad, pasaron a tener remuneraciones básicas iguales o superiores y en relación a los beneficios colaterales o derechos laborales, se pagaron de forma igual y equitativa a todos los trabajadores sin

distinción, a fin de mantener cierta razonabilidad en el ingreso mensual y anual de los trabajadores de dirección y/o confianza. (Memoria Anual SEDAPAR S.A.2019 y 2020).

A partir del año 2004, en SEDAPAR S.A. los estados financieros reflejaron pérdidas, que no permitió asumir ninguna mejora, ni beneficio social significativo en favor de sus trabajadores, ello además porque se promulgo la Ley General del Sistema Nacional del Presupuesto Público Ley N°28411, que prohibió el incremento de remuneraciones o beneficios sociales de toda índole por decisión de las entidades públicas, siendo solo posible realizarlo mediante Decreto Supremo emitido por el sector y refrendado por el Ministerio de Economía y Finanzas. (Memoria Anual SEDAPAR S.A.-2019 y 2020).

A partir del año 2007, se mejoraron los estados financieros de SEDAPAR S.A. como consecuencia de la aprobación del Plan Maestro Optimizado que permitió el incremento de las tarifas de los servicios de agua potable y alcantarillado sanitario para la Región Arequipa y cumplimiento de las Metas de Gestión del PMO, que estaba condicionado para dicho incremento. Situación que permitió que el Sindicato Unitario de Trabajadores de SEDAPAR S.A., SUTEPSAR, presentara su Pliego de Reclamos, para el año 2008, a fin de procurar mejoras en las condiciones de trabajo y remuneraciones para los trabajadores sujetos a negociación colectiva, logrando un incremento en las remuneraciones básicas de todo el personal, menos para los cargos de dirección y/o confianza, asimismo se logró otros beneficios sociales como: refrigerio, asignación por escolaridad, canasta Navideña, asignación alimenticia e incremento en los quinquenios; todos estos conceptos que se venían a sumar a los ya obtenidos como: gratificación por vacaciones, descuento por el agua, bonificación por cumplimiento de metas de gestión del PMO, entre otros. Los conocidos como colaterales se pagaron a todo el personal permanente, esto es a los trabajadores de

puesto ordinarios y los que ocupaban cargos de dirección y/o confianza por encargo, con excepción de los trabajadores que no eran permanentes y ocupaban cargos de dirección y/o confianza por designación. (Memoria Anual SEDAPAR S.A.-2019 y 2020).

Considerando lo descrito en el párrafo anterior, y dado la severa distorsión salarial que se producía en aquel entonces en SEDAPAR S.A., respecto a que el monto de las remuneraciones básicas de los personal que ocupaban plazas de dirección y/o confianza eran iguales y hasta por debajo de los otros puestos de menor jerarquía y responsabilidad en la empresa, situación que se atenuó al continuar pagándoles los conceptos de beneficios sociales que estaban integrados a sus ingresos mensuales antes de ocupar dichos cargos vía encargatura, es que se iniciaron las gestiones ante el Ministerio de Vivienda Construcción y Saneamiento y ante el Ministerio de Economía y Finanzas, a fin de que, se emita el dispositivo legal correspondiente para incrementar la remuneración básica de los cargos de dirección y/o confianza, ello en atención a la Cuarta Disposición Transitoria de la Ley 28411, que establece que las escalas remunerativas y beneficios de toda índole y de igual forma las remuneraciones y bonificaciones cualquiera que sea el nombre que se les ponga, se aprobaron mediante Decreto Supremo refrendado por el Ministerio de Economía y Finanzas, a propuesta del titular del sector.

En este mismo sentido el Numeral 1, del Artículo 35 de la Ley N°3045, Ley de Modernización de los Servicios de Saneamiento, estableció que por Decreto Supremo refrendado por el Ministerio de Economía y Finanzas, el ente rector, esto es, el Ministerio de Vivienda Construcción y Saneamiento, apruebe una política y escala remunerativa aplicable a los trabajadores de confianza de las Empresas Prestadoras de Servicios, ello concordado con el Numeral 3 de la Cuarta Disposición Transitoria del Texto Único

Ordenado de la Ley N°28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto. (Congreso de la República del Perú, 2013, Artículo 35).

Con fecha 2 de abril del 2015, se emite el Decreto Supremo N°008-2015-VIVIENDA, por el cual, se aprueba una nueva política y escala remunerativa aplicable al personal de confianza de las entidades prestadoras de servicios de saneamiento. Cabe anotar, que este dispositivo legal, le es aplicable a las 50 empresas prestadoras de servicio de saneamiento del país (Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, 2015, Artículo 1).

3.3.1. Bajo los alcances del Decreto Supremo N°008-2015-VIVIENDA, Decreto que aprueba una nueva política y escala remunerativa aplicable al personal de confianza de las entidades prestadoras de servicios de saneamiento municipales.

Según el Artículo 1 de la Norma en mención, es que se aprueba la Política Remunerativa aplicable para los trabajadores con puesto de confianza de las entidades prestadoras de servicios de saneamiento municipal, entendiéndose por trabajador de confianza a los cargos de Gerente General, Gerente Funcional, Jefe Divisional 1, Jefe Divisional 2 y/o sus equivalencias, quedando a cargo el Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento con el deber de verificar el cumplimiento de los mismos, en su condición de ente rector, labor que lo realiza mediante informes emitidos por las unidades orgánicas competentes de la Dirección General de Políticas y Regulación en Construcción y Saneamiento. (Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, 2015, Artículo 1).

Conforme al artículo N°3 del mismo cuerpo legal, únicamente están reconocidos los conceptos remunerativos para el personal de confianza y/o dirección de las Entidades Prestadoras de Servicio de Saneamiento Municipales, los siguientes:

- (12) Doce remuneraciones mensuales;
- (1) Una gratificación por Fiestas Patrias;
- (1) Una gratificación por Navidad; y
- (1) Una bonificación por Escolaridad.

(Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, 2015, Artículo 3).

Respecto de este artículo debemos detenemos para realizar un análisis e intentar su interpretación desde nuestro punto de vista, en este sentido mencionaremos que de su lectura simple podríamos entender que, el hecho de que se aplique una nueva escala remunerativa en favor de los trabajadores de confianza de las empresas de saneamiento, podría entenderse que dicha norma solo permite pagar hasta 12 remuneraciones mensuales, y 3 gratificaciones anuales por: Fiestas Patrias, Navidad y Escolaridad; sin embargo la norma no es clara, en cuanto prohibiría continuar pagando los beneficios sociales que ya estaban incorporados al ingreso mensual de los trabajadores de dirección y/o confianza, esto es que efectivamente al pagarse la nueva escala remunerativa únicamente pueda abonarse una remuneración básica mensual, sin ningún otro concepto adicional; no obstante ello debemos manifestar que esta interpretación no es la que nosotros compartimos pues de ser así, supondría también eliminar conceptos legales como el de la bonificación familiar regulado por la Ley 25129, o el incremento del 3.3% para los asegurados obligatorios al SNP, por efecto de la Ley 26504. Por lo que la interpretación que más bien le damos a esta limitación

esta referida al número de remuneraciones que deben percibirse al año, esto es que no debe exceder de 15, 12 remuneraciones mensuales y 3 gratificaciones lo que no significa que además se ve limitado los conceptos que se puedan percibir mensualmente que tenga carácter remunerativo o no remunerativo, tanto más si son derechos que se vienen pagando con fuente legal y también consuetudinaria que es fuente válida en el derecho laboral.

Esta posición también tiene sustento en cuanto este mismo Decreto Supremo, establece como únicos requisitos para aprobar su pago, la aprobación y publicación de la Directiva que aprueba el Directorio sobre las disposiciones de austeridad, disciplina y calidad en el gasto e ingreso de personal, así como que la empresa debe cumplir las Metas de Gestión aprobadas por la SUNASS y contar con la capacidad financiera para cubrir los pagos.

Consecuentemente solo se ha establecido los topes máximos de las remuneraciones, sin que la norma se haya referido a los conceptos no remunerativos como por ejemplo: las gratificaciones extraordinarias que percibe el trabajador a título de liberalidad, cualquier forma de participación de utilidades, el costo de las condiciones de trabajo, la canasta navideña, el valor del transporte, que este supeditado a la asistencia del trabajo, las asignaciones familiares o por educación u otro tipo de asignaciones como el del cumpleaños, años de servicios o quinquenios, así como todos los conceptos que se paguen al trabajador para el mejor desempeño de sus labores como uniforme, viáticos, alimentos, prestaciones de salud, entre otros.

Así el cuadro que ha incluido la norma comentada como anexo considera la siguiente escala como tope de las remuneraciones del personal de confianza de las entidades prestadoras de servicios de saneamiento municipales:

Tabla 5

ANEXO					
ESCALA REMUNERATIVA DE LAS ENTIDADES PRESTADORAS DE SERVICIOS DE SANEAMIENTO MUNICIPALES.					
CLASIFICACIÓN	Importe anual facturado al 31 de Diciembre del año anterior (en millones de Nuevos Soles).	CATEGORIZACIÓN			
		Gerente General	Gerente Funcional	Jefe Divisional 1	Jefe Divisional 2
EPS DE MAYOR TAMAÑO	Más de 38,5	S/.12,151	S/.8,806	S/.6,381	S/.4,834
	Más de 23,5 - menos de 38,5	S/.11,139	S/.8,071	S/.5,849	S/.4,615
	Más de 8,0 -menos de 23,5	S/.10,126	S/.7,338	S/.5,317	S/.4,394
	Menos de 8,0	S/.8,833	S/.6,401	S/.4,638	S/.3,513
EPS DE MENOR TAMAÑO	Más de 2,0	S/.8,097	S/.5,868	S/.4,251	S/.3,355
	Menos de 2,0	S/.7,426	S/.5,382	S/.3,899	S/.2,955

(*) De acuerdo con lo establecido al artículo N°26 del Texto Único Ordenado de la Ley General de Servicios de Saneamiento, aprobado por Decreto Supremo N°023-2005-VIVIENDA.

Nota: El total de remuneraciones que podrán pagar las Entidades Prestadoras de Servicios de Saneamiento Municipales, incluyendo las gratificaciones de ley, no podrán exceder de catorce (14) remuneraciones al año

Nota: La elaboración del cuadro de Escala Remunerativa de las EPS, fue realizada por el Ministerio de Economía y Finanzas, mediante Decreto Supremo N°008-2015-VIVIENDA, Anexo (2015).

3.3.2. Bajo los alcances del Decreto Supremo N°229-2016-EF, Decreto que aprueba la aplicación de la escala remunerativa, aprobada mediante Decreto Supremo N°008-2015-VIVIENDA.

Como consecuencia de la emisión del Decreto Supremo N°008-2015-VIVIENDA, comentado en el párrafo anterior, con el que se aprueba la política remunerativa y escala de remuneraciones para los trabajadores de confianza de las empresas prestadoras del servicio de saneamiento, cualquiera que sea su tamaño, este mismo dispositivo legal, establece la necesidad de aprobar un nuevo decreto supremo para autorizar su aplicación en cada empresa prestadora de servicios de saneamiento, es así que para el caso de SEDAPAR, específicamente se emite el Decreto Supremo N°229-2016-EF, estableciendo sus propias condiciones y anexo aplicable solo para el personal ejecutivo o que ocupa los cargos de confianza o de dirección de la empresa, en este sentido, resulta relevante incluir cual es la condición remunerativa de los trabajadores de dirección y/o confianza a partir de la norma citada, a fin de evidenciar de qué manera efectivamente se puede considerar que existe una vulneración de los derechos constitucionales de dichos trabajadores, por cuanto, si bien antes se les venía pagando todos los beneficios sociales que se les pagaba al resto de trabajadores, estos fueron retirados de forma unilateral, como aparece del siguiente cuadro:

Tabla 6

ANEXO - SEDAPAR S.A. DEL 2016 PARA ADELANTE.					
N°	CARGO ESTRUCTURAL	TOTAL	CARGO DE CONFIANZA	CARGO DE DIRECCIÓN	REMUNERACIÓN (S/)
1	Gerente General	1	1		12 151,00
2	Gerente General Adjunto	1	1		8 806,00
3	Jefe de Oficina Programación e Inversiones	1	1		6 381,00
4	Jefe de Dpto. de Imagen Institucional	1	1		6 381,00
5	Jefe de Dpto. de Control de Calidad y Efluentes	1	1		6 381,00
6	Gerente de Recursos	1	1		8 806,00
7	Jefe de Dpto. de Personal	1		1	6 381,00
8	Jefe de Dpto. de Logística y Mantenimiento	1		1	6 381,00
9	Jefe de Dpto. de Contabilidad	1		1	6 381,00
10	Jefe de Dpto. de Tesorería y Finanzas	1		1	6 381,00

11	Jefe de Dpto. de Tecnologías de Información y Comunicaciones	1		1	6 381,00
12	Gerente de Planeamiento y Desarrollo Empresarial	1	1		8 806,00
13	Jefe de Dpto. de Planes y Presupuestos	1		1	6 381,00
14	Jefe de Dpto. de Desarrollo Organizacional	1		1	6 381,00
15	Gerente de Asesoría Legal	1	1		8 806,00
16	Gerente de Proyectos Especiales	1	1		8 806,00
17	Gerente de Proyectos y Desarrollo Organizacional	1	1		8 806,00
18	Jefe de Dpto. de Estudios	1		1	6 381,00
19	Jefe de Dpto. de Supervisión y Obras	1		1	6 381,00
20	Gerente de Producción y Tratamiento	1	1		8 806,00
21	Jefe de Dpto. de Producción de Agua Potable	1		1	6 381,00
22	Jefe de Dpto. de Tratamiento de Aguas Residuales	1		1	6 381,00

23	Gerente de Operaciones	1	1		8 806,00
24	Jefe de Dpto. de Distribución	1		1	6 381,00
25	Jefe de Dpto. Mantenimiento de Medidores y Conexiones Domiciliarias	1		1	6 381,00
26	Jefe de Dpto. de Recolección	1		1	6 381,00
27	Jefe de Dpto. de Control Operacional	1		1	6 381,00
28	Gerente de Servicios al Cliente	1	1		8 806,00
29	Jefe de Dpto. Promoción Ventas	1		1	6 381,00
30	Jefe de Dpto. de Comercialización	1		1	6 381,00
31	Jefe de Dpto. de Post Venta	1		1	6 381,00
32	Jefe de Dpto. Zonal Sur	1		1	6 381,00
33	Jefe de Dpto. Zonal Norte	1		1	6 381,00
34	Jefe de Dpto. Zonal Centro	1		1	6 381,00

Nota 1: El total de remuneraciones que podrá pagar la EPS Servicio de Agua Potable y Alcantarillado de Arequipa Sociedad Anónima -SEDAPAR S.A., incluyendo las gratificaciones de ley, no podrán exceder de catorce (14) remuneraciones al año.

Nota 2: De acuerdo con el numeral 5.1.5 del Artículo N°5 del Reglamento de la Ley N°30045, aprobado por Decreto Supremo N°015-2013-VIVIENDA: Se entiende por personal de confianza de las EPS municipales sujeto a la aplicación del Decreto Supremo N°008-2015-VIVIENDA, al personal que ocupa los cargos de dirección y/o confianza, independientemente de la condición laboral y de la clasificación que estos tengan.

Nota 1: La elaboración ANEXO - SEDAPAR S.A. del 2016 para adelante, fue realizada por el Ministerio de Economía y Finanzas, mediante Decreto Supremo N°229-2016-EF.

Nota 2: La presente Tabla contiene las remuneraciones básicas de los trabajadores de dirección y/o confianza de SEDAPAR S.A. , pudiendo notarse que ya no perciben ningún otro beneficio social, que antes sí se percibía.

Estando al anexo del Decreto Supremo N°229-2016-EF, que fue emitido por el Ministerio de Economía y Finanzas a propuesta del Ministerio de Vivienda Construcción y Saneamiento con fecha 27 de julio del 2016, se dispone la aplicación de una nueva escala de remuneraciones para el personal que ocupa las plazas de confianza de SEDAPAR, incluyendo a los que ocupan los cargos de dirección ello a tenor del numeral 5.1.5 del Artículo N°5 del Reglamento de la Ley N°30045, aprobado por Decreto Supremo N°015-2013-VIVIENDA, que estableció que se entienda por personal de confianza de las EPS municipales sujeto a la aplicación del Decreto Supremo N°008-2015-VIVIENDA, al personal que ocupa los cargos de dirección y/o confianza, independientemente de la condición laboral y de la clasificación que estos tengan. (Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, 2016, Anexo) (Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, 2013, Artículo 5).

Asimismo, se establece que los gastos que ocasionen este incremento de remuneración serán financiados con los recursos propios de SEDAPAR S.A, no pudiendo irrogar ninguna carga al tesoro público.

De igual forma se establece como condición necesaria para su pago, el que los datos personales de los beneficiarios y planillas estén registrados en el aplicativo informático para el Registro Centralizado de Planillas de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público.

Como se mencionó, esta nueva escala remunerativa para los trabajadores de confianza y/o dirección de SEDAPAR, si bien se promulga en el mes de julio de año

2016; se hace efectiva recién a partir de la planilla de pagos del mes de octubre del 2016, siendo que hasta aquella fecha los ingresos de los trabajadores de dirección y/o confianza estaban compuesta por: Una remuneración básica, bonificación por refrigerio, bonificación por movilidad, asignación familiar, asignación alimenticia de una periodicidad mensual, así como asignación de escolaridad, bonificación por el día del trabajo, bonificación por el día del agua, bonificación por el cumplimiento de metas de gestión del PMO, canasta navideña y gratificación por vacaciones, con periodicidad anual y gratificación por quinquenios cada cinco años.

Así mismo al comparar la tabla 6 con la tabla 7 que a continuación se presenta, puede notarse cuales son los beneficios sociales que se han dejado de pagar a partir de la aplicación del Decreto Supremo N°229-2016-EF.

Ingresos que estaban compuestos por los siguientes conceptos:

PRESUPUESTO ANALÍTICO DE PERSONAL (PAP) 2015- SEDAPAR S.A.										
N°	DENOMINACIÓN	SUELDO BÁSICO	CONSOLIDADO ASIG. FAMILIAR, REFRIG. Y ASIG. ALIM.	MOVILIDAD	TOTAL, INGRESO MENSUAL	BONIF. 1° DE MAYO Anual	CONSOLIDADO O BONIF. TRABAJO Y DIA DEL AGUA Anual	ASIGNACIÓN ESCOLARIDAD Anual	HORAS EXTRA	BONIFICACIÓN PRODUCTIVIDAD Anual
1	Gerente General	5 565.00	873.00	756.69	7 191.69	185.50	700.00	1810.00	0.00	1 200.00
2	Gerente General Adjunto	Nuevo cargo								
3	Jefe de Oficina Programación e Inversiones	3 488.00	873.00	756.69	5 117.69	116.27	700.00	1810.00	0.00	1 200.00
4	Jefe de Dpto. de Imagen Institucional	3 445.00	873.00	756.69	5 074.69	114.83	700.00	1 810.00	0.00	1 200.00
5	Jefe de Dpto. de Control de Calidad y Efluentes	3 445.00	873.00	756.69	5 074.69	114.83	700.00	1 810.00	0.00	1 200.00
6	Gerente de Recursos	3 880.00	873.00	756.69	5 509.69	129.33	700.00	1 810.00	0.00	1 200.00
7	Jefe de Dpto. de Personal	3 488.00	873.00	756.69	5 117.69	116.27	700.00	1 810.00	0.00	1 200.00
8	Jefe de Dpto. de Logística y Mantenimiento	3 488.00	873.00	756.69	5 117.69	116.27	700.00	1 810.00	0.00	1 200.00
9	Jefe de Dpto. de Contabilidad	3 488.00	873.00	756.69	5 117.69	116.27	700.00	1 810.00	0.00	1 200.00
10	Jefe de Dpto. de Tesorería y Finanzas	3 445.00	873.00	756.69	5 074.69	114.83	700.00	1 810.00	0.00	1 200.00
11	Jefe de Dpto. de Tecnologías de Información y Comunicaciones	3 445.00	873.00	756.69	5 074.69	114.83	700.00	1 810.00	0.00	1 200.00

12	Gerente de Planeamiento y Desarrollo Empresarial	3 880.00	873.00	756.69	5 509.69	129.33	700.00	1 810.00	0.00	1 200.00
13	Jefe de Dpto. de Planes y Presupuestos	3 445.00	873.00	756.69	5 074.69	114.83	700.00	1 810.00	0.00	1 200.00
14	Jefe de Dpto. de Desarrollo Organizacional	3 445.00	873.00	756.69	5 074.69	114.83	700.00	1 810.00	0.00	1 200.00
15	Gerente de Asesoría Legal	3 888.00	873.00	756.69	5 509.69	129.33	700.00	1 810.00	0.00	1 200.00
16	Gerente de Proyectos Especiales	3 888.00	873.00	756.69	5 509.69	129.33	700.00	1 810.00	0.00	1 200.00
17	Gerente de Proyectos y Desarrollo Organizacional	4 265.00	873.00	756.69	5 894,69	142.17	700.00	1 810.00	0.00	1 200.00
18	Jefe de Dpto. de Estudios	3 488.00	873.00	756.69	5 117.69	116.27	700.00	1 810.00	0.00	1 200.00
19	Jefe de Dpto. de Supervisión y Obras	3 488.00	8 73.00	756.69	5 117.69	116.27	700.00	1 810.00	0.00	1 200.00
20	Gerente de Producción y Tratamiento	4 265.00	873.00	756.69	5 894,69	142.17	700.00	1 810.00	0.00	1 200.00
21	Jefe de Dpto. de Producción de Agua Potable	3 638.00	873.00	756.69	5 267.69	121.27	700.00	1 810.00	0.00	1 200.00
22	Jefe de Dpto. de Tratamiento de Aguas Residuales	3 445.00	873.00	756.69	5 074.69	114.83	700.00	1 810.00	0.00	1 200.00
23	Gerente de Operaciones	4 265.00	873.00	756.69	5 894,69	142.17	700.00	1 810.00	0.00	1 200.00
24	Jefe de Dpto. de Distribución	3 488.00	873.00	756.69	5 117.69	116.27	700.00	1 810.00	0.00	1 200.00

25	Jefe de Dpto. Mantenimiento de Medidores y Conexiones Domiciliarias	3 488.00	873.00	756.69	5 117.69	116.27	700.00	1 810.00	0.00	1 200.00
26	Jefe de Dpto. de Recolección	3 488.00	873.00	756.69	5 117.69	116.27	700.00	1 810.00	0.00	1 200.00
27	Jefe de Dpto. de Control Operacional	3 488.00	873.00	756.69	5 117.69	116.27	700.00	1 810.00	0.00	1 200.00
28	Gerente de Servicios al Cliente	4 265.00	873.00	756.69	5 894.69	142.17	700.00	1 810.00	0.00	1 200.00
29	Jefe de Dpto. Promoción y Ventas	3 445.00	873.00	756.69	5 074.69	114.83	700.00	1 810.00	0.00	1 200.00
30	Jefe de Dpto. de Comercialización	3 638.00	873.00	756.69	5 267.69	121.27	700.00	1 810.00	0.00	1 200.00
31	Jefe de Dpto. de Post Venta	3 445.00	873.00	756.69	5 074.69	114.83	700.00	1 810.00	0.00	1 200.00
32	Jefe de Dpto. Zonal Sur	3 638.00	873.00	756.69	5 267.69	121.27	700.00	1 810.00	0.00	1 200.00
33	Jefe de Dpto. Zonal Norte	3 638.00	873.00	756.69	5 267.69	121.27	700.00	1 810.00	0.00	1 200.00
34	Jefe de Dpto. Zonal Centro		Nuevo cargo							

Nota 1: La información fue extraída del Presupuesto Analítico de Personal (PAP) 2015- SEDAPAR S.A.

Nota 2: La elaboración de Cuadro Resumen es propia.

Nota 3: Este cuadro incluye la remuneración básica y los diferentes beneficios sociales que se han dejado de percibir por los trabajadores de dirección y/o confianza de SEDAPAR S.A.

De lo antes descrito en el cuadro que antecede y que ha sido extraído en la parte correspondiente del Presupuesto Analítico de Personal (PAP), queda evidenciado que efectivamente a los trabajadores de confianza y/o de dirección de SEDAPAR S.A. se les venía pagando sus ingresos mensuales compuestos por su Remuneración Básica, Asignación Alimenticia, Asignación Familiar, así como otros de periodicidad anual como; Gratificación por Vacaciones, Bonificación por cumplimiento de metas del PMO, Bonificación por Escolaridad, Canasta Navideña y otro de periodicidad cada cinco años como Bonificación por Quinquenios. Todos estos conceptos fueron retirados de forma unilateral, siendo reemplazado por un único pago de acuerdo con la escala remunerativa fijada en el anexo del Decreto Supremo N°229-2016-EF, situación que podría considerarse constituyente en una transgresión a los derechos laborales de este grupo de trabajadores.

Pues si bien, en efecto la remuneración es un elemento del contrato de trabajo, que constituye la contraprestación por la labor realizada, cuya definición ha sido desarrollada en el Artículo 6 del Decreto Supremo N°003-97-TR, también existen otros conceptos no remunerativo que han sido determinados por la Ley y que no forman parte del cálculo para la CTS, pero que, sin embargo, incrementan el patrimonio del trabajador, no obstante, no se considerará como remuneración; es así que, el TUO del DL 728, en su artículo 7, establece que no constituye remuneración para ningún efecto legal los conceptos previstos en los Artículos 19 y 20 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 650, tales como: Gratificaciones extraordinarias y otros pagos que percibe el trabajador ocasionalmente a título de liberalidad del empleador, el costo o valor de las condiciones de trabajo, el valor de transporte, la canasta Navideña o similares, asignaciones alimenticias o por educación,

entre otros conceptos, todos estos montos se entregan al trabajador para el cabal desempeño de sus labores o para cumplir alguna función como movilidad, uniforme, entre otros.

De lo dicho, se podría sustentar que ciertamente los conceptos que se venía pagando a los trabajadores de dirección y/o confianza y que no tenían naturaleza remunerativa, no debieron retirarse de los ingresos de dichos trabajadores no solo porque esencialmente constituyen condiciones de trabajo que permiten que las funciones que realizan se ejecuten de forma apropiada, sino además porque tampoco el Decreto Supremo N°229-2016-EF, no lo prohíbe expresamente, sino más bien constituiría una interpretación de la norma, en cuyo caso debió haberse aplicado una interpretación más favorable a los trabajadores ello en atención al principio In dubio Pro Operario.

3.3.3. Bajo los alcances del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, Decreto Supremo N°010-2003-TR.

Con respecto al derecho que tienen los trabajadores de confianza y/o dirección a la negociación colectiva y libertad sindical, dentro de esta norma en su artículo N°42, establece que dicha convención colectiva de trabajo posee fuerza vinculante, para las partes que la celebraron, obligando a éstas, a su estricto cumplimiento, de igual manera para los colaboradores que se integren posteriormente a las entidades empleadoras comprendidas en la misma, con la clara excepción de los trabajadores que ocupan plazas de dirección o desempeñan labores de confianza, y por ende también estarían

exceptos de afiliarse a un sindicato (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2003, Decreto Supremo N°010-2003-TR, Artículo 42).

- **Excepción que favorece a los trabajadores de confianza y/o dirección de SEDAPAR S.A., para afiliarse al sindicato de trabajadores.**

En el artículo N°12 de la misma norma, menciona que una de las condiciones para ser miembro de un sindicato está en primer lugar laborar para la empresa, desarrollar la actividad, profesión u oficio que corresponda según la clase de sindicato, y, en segundo lugar, no formar parte del personal que ocupen plazas de dirección o desempeñar cargo de confianza del empleador, **salvo que el estatuto expresamente lo admita.** (El resaltado es nuestro) (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2003, Decreto Supremo N°010-2003-TR, Artículo 12).

Como se consignó, en párrafo precedente, el artículo N°42 del acotado, exceptúa expresamente a los trabajadores que ocupan puestos de dirección y/o confianza de beneficiarse con los derechos que se logren mediante una convención colectiva de trabajo; sin embargo, el artículo N°12 del mismo cuerpo normativo exceptúa a los exceptuados, esto es, que se permitiría que aquellos colaboradores que ocupan cargos de dirección y/o confianza si pueden formar parte de un sindicato, siempre que el Estatuto del sindicato expresamente lo permita.

Por tanto, se puede evidenciar que existe problema jurídico relevante, al presentarse una confusión normativa de desarrollo, de interpretación y aplicación en el campo laboral público y privado, en la administración de los recursos humanos de las empresas de saneamiento y específicamente en la empresa SEDAPAR S.A., situación que podría resolverse, si se interpreta que en aquellos casos en donde el Estatuto del Sindicato permita afiliar a trabajadores que ocupan puestos de dirección y/o confianza, y que efectivamente estos se afilien, también se le sería vinculante los convenios y negociaciones colectivas.

3.4. Estatutos del Sindicato de Trabajadores de SEDAPAR S.A. - SUTEPSAR

Como se había mencionado anteriormente, el artículo N°12 en el inciso b) del Decreto Supremo N°010-2003-TR, señalaba que, no podrían ser miembro del sindicato, el personal de dirección y/o confianza, con aquella excepción que el estatuto expresamente lo permita de ser el caso, es así, como el artículo N°10 del Capítulo III, relativo a de los Afiliados: Sindicalización, Derechos y Deberes, prevé que, son afiliados al SUTEPSAR todos los trabajadores y trabajadoras que laboran en la empresa SEDAPAR S.A., cualquiera que sea su modalidad de contratación, y que hayan solicitado voluntariamente su afiliación por escrito, **“podrán también afiliarse los trabajadores de dirección y confianza, que sean servidores de carrera”** (El resaltado es nuestro). (Estatutos SUTEPSAR, 2018, Artículo 10).

En este orden de ideas, se puede establecer con meridiana claridad que, los trabajadores que ocupan cargos de dirección y/o confianza de SEDAPAR S.A. que sean

permanentes o de carrera, pueden voluntariamente y por escrito tomar la decisión de afiliarse al SUTEPSAR.

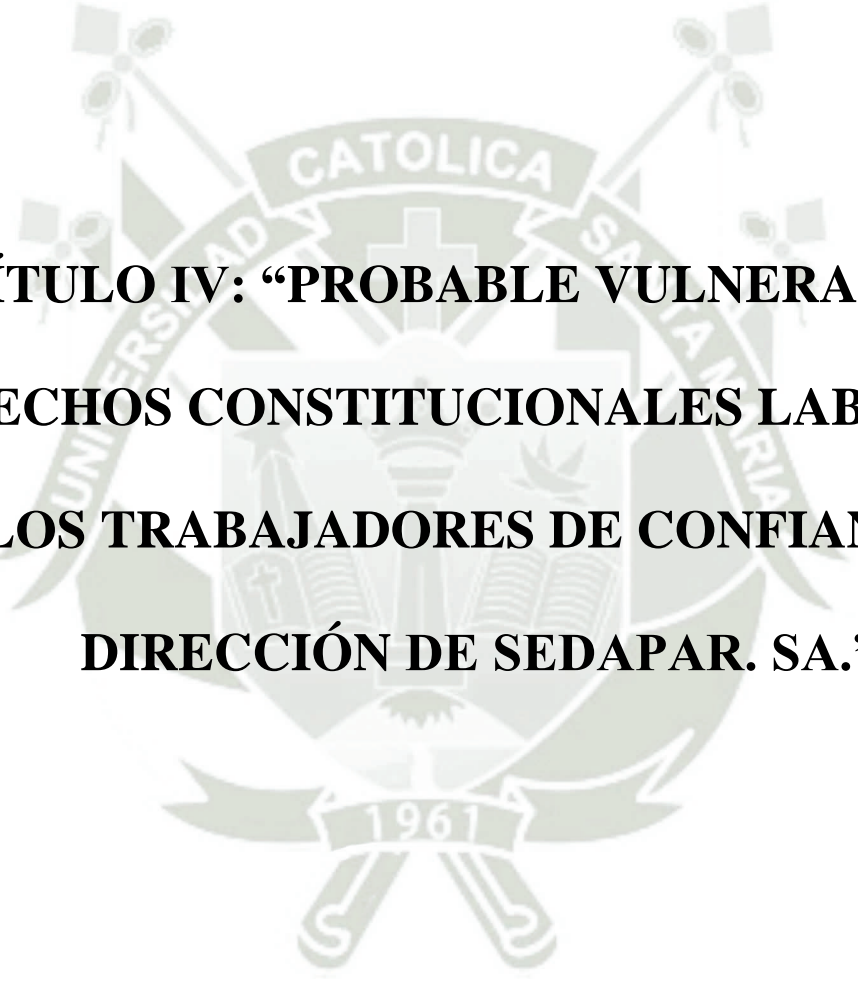
Respecto de este tema cabe hacer nuevamente la distinción de los ejecutivos que desempeñan cargos de dirección y/o confianza que sean permanentes o de carrera y los trabajadores que ocupan plazas de dirección y/o confianza que no son permanentes, es así que se podría sostener que solo alcanzarán a afiliarse los trabajadores permanentes y en todo caso como ocurre con la mayoría de trabajadores de confianza y/o de dirección que ocupan el puesto por encargo continuar perteneciendo al Sindicato Unitario de Trabajadores de SEDAPAR, SUTEPSAR, pensar lo contrario sería efectivamente vulnerar sus derechos Constitucionales a la Sindicalización.

En este escenario y considerando que, existirían personal de dirección y confianza de carrera que están afiliados al sindicato, la pregunta sería, ¿Si los derechos y beneficios que se logren por el Sindicato, también les alcanza a los trabajadores de dirección y/o confianza por el hecho de estar afiliados a esta misma organización Sindical?

En estas condiciones se debe señalar que, desde nuestro punto de vista no tendría ningún sentido práctico, el hecho de permitir legalmente la Sindicalización a un trabajador aunque pertenezca al grupo de los que ocupa cargos de dirección y/o confianza y no hacerle extensivo los derechos o beneficios que emanan de él, claro los opositores a nuestro criterios podría señalar válidamente que resultaría contrario a los interés del empleador, el hecho de que sus representantes en una negociación colectiva resulte beneficiándose con lo que logre la parte contraria, situación que seguramente podría resultar un claro conflicto de interés, que sin embargo siendo SEDAPAR, una empresa del Estado, desde hace más de 15 años los

conflictos entre la empresa y el Sindicato no se resuelve con trato directo entre la parte sino a través de Laudos Arbitrales. Por lo que si se considera que los beneficios que se logren como consecuencia de un proceso arbitral les sean extensivo a todos los trabajadores inclusive a los que ocupan plazas de dirección y/o confianza vía encargo y que son personal permanente de la empresa, sin perjuicio de lo dicho este tema será motivo de análisis específico en el siguiente capítulo.





**CAPÍTULO IV: “PROBABLE VULNERACIÓN DE
DERECHOS CONSTITUCIONALES LABORALES
DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA Y/O
DIRECCIÓN DE SEDAPAR. SA.”**

Como esta descrito en el capítulo anterior, en SEDAPAR S.A. se ha considerado de acuerdo con su cuadro para asignación de personal CAP (Cuadro para Asignación de Personal) y en concordancia con el Decreto Supremo N°229-2016-EF, mediante Resolución N°982-2019/S-20000, emitida por su Directorio, un total de 34 cargos de confianza y dirección de los cuales 10 cargos gerenciales se les ha calificado como de confianza y 24 cargos como de dirección, de tal forma que el personal asignado a estos cargos pertenecen al grupo de personal ejecutivo; sin embargo es preciso señalar que hasta el año 2020, 32 trabajadores de dicho grupo ocupacional son permanentes, es decir han ingresado a laborar mediante concurso público de méritos o por mandato judicial, para ocupar otros puestos de menor nivel jerárquico, pero luego han sido promovidos vía encargo para ocupar temporalmente los puestos de confianza y/o dirección. A este grupo, se les ha venido pagando los benéficos sociales y derechos reconocidos en negociaciones colectivas, año tras año, antes y después de desempeñaban estos cargos de dirección y/o confianza hasta el mes de octubre del año 2016, mientras que 2 trabajadores de este grupo si han sido designados directamente para ocupar el cargo de confianza o de dirección a los que nunca se les pago los beneficios sociales derivados de laudos arbitrales, consecuentemente el tratamiento de ambos grupos de ejecutivos debería tener un tratamiento diferente de acuerdo a los derechos laborales ya generados (Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, 2016, Decreto Supremo N°229-2016-EF) (Memoria Anual SEDAPAR S.A., 2020).

En este sentido, las remuneraciones de los trabajadores de confianza y/o dirección de SEDAPAR S.A., entre los años de 1996 al 2015, se vieron seriamente distorsionados, ya que, el monto de la remuneraciones básicas, en muchos de los casos eran inferiores a los trabajadores de menor nivel jerárquico, al extremo de que por ejemplo algunas secretarias ganaban más que sus jefes, por lo que, la empresa para mantener cierto equilibrio en el ingreso de los trabajadores que desempeñaban cargos de confianza y/o dirección, por costumbre se le venía pagando los mismos

benéficos sociales y colaterales que al resto del personal, por lo que estos beneficios conseguidos en aplicación del derecho consuetudinario, fue una práctica desde el inicio de SEDAPAR S.A., esto es desde hace más de 70 años, en donde a los Gerentes y Jefes de SEDAPAR S.A., también se les entregaba Beneficios y colaterales como: Una Canasta Navideña, Bonificación por Refrigerio, Bonificación por Movilidad, Quinquenios, Gratificación por Vacaciones, entre otros, como un acto de liberalidad de la empresa (SEDAPAR S.A., 2019, N°027, Pág. 1-7).

Esta práctica tuvo como sustento normativo para continuar pagando estos benéficos cuando en el año 2014, se emitió la Ley N°28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto, que fue aquel dispositivo legal por el cual se comenzaron a poner límites y prohibiciones al libre albedrío de las entidades del sector público para incrementar remuneraciones o benéficos de toda índole a sus trabajadores; sin embargo, esta misma Ley, en la Sexta Disposición Transitoria, estableció que aquellas entidades del sector público, sujetas al régimen laboral de la actividad privada, que es el caso de la empresa SEDAPAR S.A., por excepción podrán seguir otorgando a sus trabajadores las remuneraciones, beneficios o tratamientos especiales, que por disposición legal, negociación colectiva o costumbre venían otorgando, de acuerdo a la normatividad laboral (Congreso de la República del Perú, 2004, Sexta Disposición Transitoria).

Como lo tenemos dicho a los trabajadores de confianza y/o dirección de SEDAPAR S.A. a partir del año 2004, se continuo pagando los mismos beneficios sociales que al resto de personal a excepción del concepto de “Cierre de Pliego”, hasta el mes de octubre del año 2016, dicho pago se hacía solo para los 32 trabajadores permanentes de la empresa, es decir se tuvo un trato diferente en relación a los 2 trabajadores que no tenían tal condición de permanencia, siendo en todo caso la razón objetiva que justifique tal trato diferencial. En estas condiciones es motivo de este primer análisis establecer si efectivamente resulta apropiado esta distinción en los ingresos de ambos

grupos de trabajadores, pese a que ambos se encuentran desempeñando cargos de confianza y/o dirección, en tales condiciones y dado que existe una condición objetiva que está relacionada a la permanencia, resulta justificable tal distinción, de esta manera el presente trabajo de investigación se centrará en los 32 trabajadores permanentes que por encargo ocupan cargos de dirección y confianza a fin de determinar si en su caso efectivamente se viene vulnerando sus derechos constitucionales a continuar percibiendo los beneficios sociales que se les venía pagado y que le fueron retiraron a partir del año 2016 (SEDAPAR S.A., 2019. Pág. 1-7).

Es a partir del Decreto Supremo N°229-2016-EF, Decreto, que aprueba la aplicación de la escala remunerativa, aprobada mediante Decreto Supremo N°008-2015-VIVIENDA, que se nivelan las remuneraciones básicas del personal ejecutivo de SEDAPAR, pero también de forma unilateral se retiran de los ingresos de este grupo de trabajadores de dirección y/o confianza todos los conceptos pagados como beneficios sociales de periodicidad mensual: refrigerio, movilidad, asignación alimenticia, asignación familiar entre otros, que se dejan de pagar, de igual forma los de periodicidad anual como: gratificación por vacaciones, asignación por escolaridad, canasta navideña entre otros y los de periodicidad quinquenal como bonificación por quinquenios. Estos derechos y beneficios logrados por estos trabajadores mediante negociación colectiva, que se iniciaron pagando antes de ocupar cargos de confianza y/o dirección y se continuaron incluso años posteriores de ocupar estos cargos ejecutivos, pero que posteriormente fueron eliminados a partir del mes de octubre del año 2016, y con ello se les limitó el ejercicio constitucional a los derechos laborales, decisión que se tomó por considerar que estos trabajadores tienen la categoría de funcionarios públicos en atención a la naturaleza jurídica de la negociación colectiva y a la supuesta posición de ventaja que poseen los trabajadores de dirección y confianza en la administración de la empresa SEDAPAR S.A., lo cual significaría una confusión de interpretación normativa, que afecta y vulnera los derechos de los trabajadores de confianza y/o dirección que

no tienen rango ni ejercen la Función Pública (Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, 2016, Decreto Supremo N°229-2016-EF) (SEDAPAR S.A. N°027 2019, Pág. 1-7) (Memoria Anual SEDAPAR S.A., 2020).

Sin embargo, pese a que la norma señala en el artículo N°12 en el inciso b) del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado mediante Decreto Supremo N°010-2003-TR., da a entender que, siempre y cuando sus Estatutos lo permitan, estos últimos podrán practicar los actos procesales relativos a la negociación colectiva, y que de conformidad con la Sexta Disposición Transitoria de la Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto, Ley N°28411, es que SEDAPAR S.A., por costumbre, podrán seguir otorgando a sus trabajadores las remuneraciones, beneficios o tratamientos especiales que venía reconociendo, pero que como es motivo de esta investigación, se vienen vulnerando en la actualidad .

Es por ello, que resulta necesario resaltar hasta qué punto estaría proscrita la extensión de beneficios convencionales a este especial grupo de trabajadores, los que muchos de ellos se encuentran afiliados al Sindicato Único de Trabajadores, que actualmente no perciben ningún beneficio social y que se podría estar frente a una limitación de la negociación colectiva y vulneración de derechos laborales constitucionales.

4.1. Vulneración del Derecho Laborales de los Trabajadores de Dirección y/o Confianza de SEDAPAR S.A. a nivel Constitucional.

4.1.1. De la Negociación Colectiva.

De conformidad con el artículo N°23 de la Constitución vigente del país, señala que, el Estado como autoridad, debe promover condiciones para el progreso social y económico, en especial aquellas referidas a las políticas para incrementar el empleo productivo y de educación para el trabajo, asegurando que ninguna relación laboral limite al acceso y uso de sus derechos constitucionales con relevancia laborales, ni de ignorar o menoscabar la dignidad del trabajador. (Congreso Constituyente Democrático, Constitución Política del Perú, 1993, Artículo 23).

En armonía, el artículo N°28, se refiere a la negociación colectiva como un mecanismo fundamental y un derecho reconocido por el Estado, que promueve el diálogo social como medida para la solución pacífica de conflictos laborales entre los trabajadores y su empleador en el centro de trabajo (Congreso Constituyente Democrático, Constitución Política del Perú, 1993, Artículo 28).

Por su parte, los gerentes y jefes que realizan cargo de confianza y/o dirección de la empresa SEDAPAR S.A., que sean de carrera, esto quiere decir que, ingresaron por concurso público, pero ocupan un cargo de dirección y/o confianza de forma temporal, al concluir esta designación, podrán regresar al puesto inferior del cual son titular. En estos casos, dado que, el Estatuto del Sindicato prevé la posibilidad de que los trabajadores que ocupan cargo de dirección y/o confianza puedan afiliarse al

sindicato siempre que sean de carrera, consecuentemente también les alcanzará los beneficios sociales y mejoras a las condiciones de trabajo que hayan sido obtenidas por negociación colectiva o Laudo Arbitral por el Sindicato.

Sin embargo, la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, también anticipo mediante Informe N°07-2012-MTPE/22/14 del 27 de enero del 2012 que, a tenor del Convenio N°98, se permitirá de forma general a todo empleado el derecho a negociar colectivamente, consecuentemente, incluir a los trabajadores de confianza a negociar libremente con su empleadora, por medios de la organización sindical a la cual estén adheridos, por lo que concluyo que, los beneficios derivados del convenio colectivo, también podrá alcanza a los trabajadores de confianza, siempre y cuando estuviesen afiliados a la organización sindical de la entidad. (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2012, N°07)

De no ser ello así, efectivamente se está frente a una vulneración de los derechos laborales constitucionalmente reconocidos en favor de los trabajadores que ocupan cargo de dirección y/o confianza.

No obstante lo antes dicho, no se podría dejar de referirse al posible conflicto de interés que válidamente surgiría si se considera que no se permita participar en una misma negociación colectiva aquellos trabajadores que representan el interés de la empresa o del empleador con el Sindicato, que más bien representa el interés de los trabajadores, y que podrían resultar opuestos, por lo que en estas circunstancias el dilema estaría en cual sería la opción del trabajador de confianza de inclinar su

posición, ya sea en favor de la empresa o en favor del Sindicato, donde el mismo tiene su propio interés en mejorar sus condiciones laborales.

Frente a este escenario, la respuesta sería que, es real que en los últimos 15 años SEDAPAR S.A. no ha suscrito ninguna negociación colectiva a través del tracto directo con su Sindicato, ya que los trabajadores de confianza y/o dirección se encontraban limitados de ofertar cualquier mejora en las remuneraciones o beneficios sociales en favor de los trabajadores, considerando las limitaciones y prohibiciones que contienen las leyes presupuestales, y ante la falta de ofrecimiento, el Sindicato opto por romper el tracto directo y concurrir al Ministerio de Trabajo a fin de que propicie una conciliación vía negociación colectiva, situación que tampoco nunca concluyo en esta instancia, pues se dieron por fracasados todas las reuniones de conciliación, quedando como última alternativa el de convocar a un Tribunal Arbitral u otorgar plazo de huelga, y por la prestación fundamental que otorga SEDAPAR S.A. a los ciudadanos que tiene que ver con la dotación de agua potable y servicios de saneamiento, en todos los casos desde el año 2003, se resolvieron los pliegos de reclamo presentados año tras año, a través de Laudo Arbitral, esto es que, en ningún caso los trabajador de confianza y/o dirección tomaron la decisión de otorgar o no beneficios sociales, si no esta decisión estuvo a cargo de un tercero, con lo que se podría tener por resuelto el supuesto conflicto de interés. (SEDAPAR S.A., 2019, N°027, Pág. 1-7) (Memoria Anual SEDAPAR S.A., 2019 y 2020).

4.1.2. De la Sindicalización.

Como venimos señalando que, el artículo N°42 de la Constitución, ampara el derecho de sindicalización de los servidores públicos, exceptuando a los trabajadores que ejercen la Función Pública, así como los miembros de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional, y que, bajo los alcances del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, como los Estatutos de la empresa, permiten que trabajadores que realicen labores de confianza y/o dirección de SEDAPAR S.A., tengan derecho a adherirse a las organizaciones o agrupaciones de forma libre y voluntaria, para constituir formalmente sindicatos que los identifique, represente y los una en defensa de sus derechos laborales e interés económicos y salariales.

En acotación a ello, la Organización Internacional de Trabajo – OIT, respecto al Convenio 87 menciona que, la libertad sindical es un derecho humano básico y universal para todos los trabajadores, que debe ser protegido a través de la adopción de medidas necesarias y apropiadas, como es el caso de la creación de los Organismos Sindicales, para garantizar a los trabajadores y a los empleadores, sin distinción alguna el libre ejercicio del derecho a la creación, incorporación y participación al Sindicato, sin autorización previa con la única condición de que los afiliados respeten y cumplan de los acuerdos adoptados de la organización sindical mediante Estatutos, a fin de defender sus interés profesionales y laborales. (OIT, 1948).

En este mismo sentido, el mismo Informe N°07-2012-MTPE/2/14 de fecha 27 de enero del 2012, la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo también llegó a la conclusión que, los trabajadores de

confianza podrán sindicalizarse, por cuanto que, el artículo N°2 contenido en el Convenio N°87 de la OIT, así como el artículo N°42 de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, son normas que no restringen al personal de confianza la posibilidad de constituir sindicatos o de afiliarse a ellos, siempre y cuando así lo permita el Estatuto de su organización, por lo que, se le reconoce al trabajador de confianza el derecho de afiliación al sindicato. ((Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2012, N°07).

4.1.3. De los Beneficios Sociales.

Si bien, el artículo N°24 de la Constitución, contempla que al trabajador se le reconoce el derecho a percibir una remuneración equitativa y suficiente, en base a sus servicios prestados, para subsistir él y su familia para contribuir en su bienestar material y espiritual; pero, además otorgar el pago de los beneficios sociales, que, así como la remuneración, son derechos que tienen prioridad sobre cualquiera otra obligación del empleador, bajo norma expresa y de desarrollo. (Congreso Constituyente Democrático, Constitución Política del Perú, 1993, Artículo 24).

Estos beneficios sociales corresponden a todos los trabajadores del régimen privado, cualquiera sea el grupo ocupacional al que pertenezcan, ya sean trabajadores de dirección y/o confianza o trabajadores comunes, y los que se consideran más importantes y se mencionan a continuación:

- **Vacaciones:** Respecto de las vacaciones y de conformidad con lo previsto en el Decreto Legislativo N°713, los trabajadores tienen derecho a gozar de 30 días

cada año de vacaciones pagadas por su empleador, siempre que hayan cumplido con el régimen correspondiente, siendo posible que el empleador y el trabajador lleguen a un acuerdo para dividir estos 30 días en periodos más cortos y eventualmente podría el trabajador vender hasta 15 días de sus vacaciones. Si se extinguiera la relación laboral por renuncia o despedido, el empleador deberá pagar las vacaciones truncas. (Presidencia de la República del Perú, 1991, Artículo 19).

- **Gratificaciones:** Conforme al objeto de la Ley N°27735, Ley que regula el otorgamiento de las gratificaciones para los trabajadores del régimen de la actividad privada por Fiestas Patrias y Navidad, y su reglamento, estas prestaciones o beneficios, como la misma ley señala, se otorgará un sueldo íntegro por concepto de gratificaciones en la quincena del mes de Julio por Fiestas Patrias y otro en la quincena del mes de Diciembre por Navidad, al personal con contratos de trabajo a plazo indeterminado, contratos de trabajo sujetos a modalidad o tiempo parcial, así como socios o trabajadores de cooperativas de trabajadores, siempre y cuando que el trabajador haya efectivamente laborando el semestre comprendido entre enero y junio, así como el semestre entre julio a diciembre, respectivamente. (Presidencia de la República del Perú, 2002, Artículo 1)

Las Gratificaciones no está sujeto a descuentos de Essalud y la ONP.

- **CTS:** Según los artículos N°5 y N°6 del Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, aprobado por Decreto Supremo N°001-97-TR, La CTS, es un seguro de desempleo que se entrega en los meses de mayo

y noviembre sólo a los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada y a los trabajadores con régimen especial de remuneración (cargos de confianza y/o dirección) de la misma entidad que cumplan en promedio una jornada diaria no menor de cuatro horas. (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2018, Artículos 5 y 6).

- **Utilidades:** De acuerdo, al Reglamento para la Aplicación del Derecho de los Trabajadores de la Actividad Privada a Participar en las Utilidades que Generen las Empresas que Prestan Servicios, aprobado mediante Decreto Supremo N°009-98-TR, señala que, los trabajadores que pertenecen a empresas del régimen laboral de la actividad privada y que desarrollan actividades que generan rentas de tercera categoría, tienen derecho a participar en las utilidades de la empresa, como consecuencia de su gestión empresarial. (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 1998, Artículo 9).
- **Seguro Social de Salud:** Conforme a la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, Ley N°29783, el empleador tiene la obligación de garantizar dentro del centro de trabajo medidas y condiciones que protejan la vida, la salud y el bienestar de sus empleados, así como el para los que no tiene un vínculo laboral pero que de igual forma prestar servicios dentro del centro de trabajo. (Presidencia de la República del Perú, 2011, Primer Título Preliminar).

Respecto del Seguro Social de Salud el empleador deberá contratar y proveer un seguro social como ESSALUD o el de una aseguradora privada, a sus trabajadores, a fin de que, en caso de cualquier eventualidad, emergencia o accidente, el trabajador

pueda ingresar al centro de salud que su seguro le permita. Y que podrá contar con un descanso médico sin dejar de percibir sus ingresos, hasta un año, con el debido certificado acreditado por ESSALUD. (Presidencia de la República del Perú, Ley N°27056, 1999, Artículos 15 y 17).

En caso de los trabajadores que desempeñan actividades laborales que representan un alto riesgo, estos tienen derecho a estar cubiertos por una póliza de seguro complementario de trabajo de riesgo. (Presidente de la República del Perú, Ley N°27056, 1999, Artículo 19).

- **Asignación familiar:** Mediante Decreto Supremo N°035-90-TR en concordancia con la Ley 25129, Ley que otorga a los trabajadores de la actividad privada, cuyas remuneraciones no se regulan por negociación colectiva, a percibir el equivalente al 10% del ingreso mínimo legal por concepto de Asignación Familiar, en los artículos N°4 y 11 señala que, si el trabajador tiene uno o más hijos menores de edad, podrá solicitar una asignación familiar cuyo monto equivalga al 10% del sueldo mínimo. (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 1989, Artículos 4 y 11).
- **Seguro de vida:** Estando a lo previsto por el Decreto Legislativo N°688, Ley de Consolidación de Beneficios Sociales, en su Artículo N°1, señala que, el Seguro de Vida es, deber y responsabilidad a cargo del empleador con sus trabajadores el ofrecer un seguro de vida, como consecuencia de una relación laboral. (Presidencia de la República del Perú, 1991, Artículo 1).

Si bien, todos los beneficios sociales antes indicados también le son reconocidos a los trabajadores de dirección y/o confianza de SEDAPAR S.A. porque tienen amparo en una norma expresa, existen otros beneficios sociales, condiciones de trabajo y conceptos de periodicidad mensual y anual sobre beneficios sociales obtenidos a través de Negociaciones Colectivas de Trabajo y Laudos Arbitrales para los trabajadores que no ostentan cargo de dirección y/o confianza. Este grupo de beneficios son los siguientes:



Tabla 8

BENEFICIOS SOCIALES DERIVADOS DE LAUDOS ARBITRALES			
Periodicidad Mensual:	2015	2016	2017
Bonificación por tiempo de servicio	13% del básico	18% del básico	23% del básico
Movilidad condición de trabajo	S/.71.79	S/.71.79	S/.71.79
Refrigerio Empleados	S/.437.00	S/.450.11	S/.515.11
Asignación Alimenticia Empleados	S/.355.00	S/.365.65	S/.430.65
Subsidio Agua	26 m3	26 m3	26 m3
Incremento Básico 2003	S/.40.00	S/.40.00	S/.40.00
Incremento Refrigerio 2003	S/.9.00	S/.9.00	S/.9.00
Salud Seguro EPS	1 titular y 2 adicionales	1 titular y 2 adicionales	1 titular y 3 adicionales
Periodicidad Anual:	2015	2016	2017
Gratificación de Vacaciones	Una remuneración básica más colaterales a excepción de aquellos que son condiciones de trabajo.		
Quinquenio	Media remuneración básica por cada quinquenio hasta los 45 años de servicio, incluyendo para el cálculo la asignación familiar, alimenticia, refrigerio y la remuneración al cargo si correspondiera.		
Escolaridad	S/.2,010.00	S/.2,070.30	S/.2,220.30
Uniformes	1 terno (un saco, dos pantalones, cinco camisas, una corbata y dos pares de zapatos).		
Bonificación día del agua	S/.200.00	S/.250.00	S/.500.00
Bonificación día trabajo	S/.200.00	S/.250.00	S/.500.00
Bonificación día de la empresa	S/.700.00	S/.750.00	S/.1,00.00
Bonificación PMO	S/.1,200.00	S/.1,200.00	S/.0.00
Cierre de pliego	S/.1,500.00	S/.1,500.00	S/.2,000.00
Canasta de Navidad	22% de la UIT	22% de la UIT	22% de la UIT

Nota 1: La elaboración del cuadro de Beneficios Sociales derivados de Laudos Arbitrales, fue realizada por Dpto. de Personal de SEDAPAR S.A., mediante Informe N°019-2019/S-31101-102.

Del mismo modo, el artículo N°79 del TUO del Decreto Legislativo N°728, aprobado mediante Decreto Supremo N°003-97-TR, establece que, los trabajadores contratados que están comprendidos en el presente Título, esto es, aquellos trabajadores en el ámbito de aplicación de la presente Ley, como son todas las empresas y trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada como es el caso de SEDAPAR S.A., tienen derecho a percibir y gozar de los mismos beneficios sociales que por Ley, pacto o costumbre tuvieron los trabajadores sujetos a un contrato de duración indeterminada durante el tiempo que dure el contrato. (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 1997, Artículo 79).

En concordancia, la Sexta Disposición Transitoria de la Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto, Ley N°28411, de la misma forma señala que, en el caso de las entidades del sector público, que se encuentren sujetas al régimen laboral de la actividad privada, podrán, seguir otorgando al personal las remuneraciones, beneficios o tratamientos especiales que por costumbre, disposición legal o negociación vienen otorgando. (Congreso de la República del Perú, 2004, Sexta Disposición Transitoria).

Por su parte, el Decreto Legislativo N°728, Capítulo V, De los Derechos del Trabajador en el artículo N°72, en su párrafo 3, señala que, en caso de incumplimiento por parte del empleador, el trabajador tendrá derecho a demandar una indemnización, siendo que, simultáneamente podrá demandar el pago de cualquier otro derecho o beneficio social pendiente. (Presidencia de la República del Perú, 1991, Artículo 72).

Sin embargo, respecto a las obligaciones asumidas por el personal del sector público que desempeñan cargos de confianza y/o dirección, no se ajustan a los

supuestos previstos en el marco legal, debido ante la deficiente normatividad, que representa una vulneración del reconocimiento de los Derechos Constitucionales Laborales de los trabajadores de confianza y/o dirección, que como cualquier otro trabajador, son individuos con la edad legal mínima para presta servicios retribuidos subordinados a otra persona, a una empresa o entidad con el mismo o mayor desgaste físico e intelectual, pero que a diferencia de un obrero o empleado de la empresa SEDAPAR S.A. que para generar en él la motivación, el compromiso y la productividad, así como la atracción y retención del talento, ellos no disponen de un sistema de compensación expresados en beneficios sociales, por lo que el personal de dirección y cargos de confianza de la misma empresa, no tienen derecho de gozar de estos mismos más allá del sueldo como parte del pago no monetario por su labor y en forma de preeminencia para cubrir aspectos como el transporte, la comida, la guardería de sus hijos o premios por objetivos cumplidos o trabajos bien hechos.

Esto último, como se describió en el capítulo anterior sobre las condiciones de trabajo de los trabajadores que ocupan cargos de dirección y/o confianza en SEDAPAR S.A., es que a partir de la aplicación del Decreto Supremo N°229-2016-EF, Decreto que aprueba la aplicación de la escala remunerativa, aprobada mediante Decreto Supremo N°008-2015-VIVIENDA dirigido al personal de confianza de las entidades prestadoras de servicios de saneamiento municipales, como es el caso de SEDAPAR S.A., así como la aplicación del Decreto Legislativo N°728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N°003-97-TR, es que se suspendieron todos los beneficios sociales para esta categoría del personal de trabajo, ocasionando una vulneración a sus derechos laborales constitucionales.

4.1.4. Del Derecho a la Igualdad de Oportunidades y Condiciones en el Ámbito Laboral.

Al amparo del inciso 1. del artículo N°26 de la Constitución, el Estado como organización y máximo ente regulador, en el ámbito laboral, tiene la obligación de proteger el ejercicio del trabajo y velar por los derechos de los trabajadores, asegurando para los prestadores de servicio la igualdad de trato, oportunidades y condiciones para el progreso social y económico, mediante políticas justas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo, garantizando la prohibición todo acto inconstitucional, que limite el ejercicio de los derechos laborales contemplados, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador (Congreso Constituyente Democrático, Constitución Política del Perú, 1993, Artículo 26).

Ante estos supuestos, se puede observar una vulneración de los derechos constitucionales de los trabajadores de las empresas de saneamiento y específicamente de SEDAPAR S.A., debido a que, se estarían ejerciendo en contra de los trabajadores, actos discriminatorios al no reconocer a los cargos de confianza y/o dirección como sujetos de derecho de goce de beneficios sociales, creados en primer lugar como mecanismos para la motivación y satisfacción para garantizar un mayor rendimiento de su trabajo. Situación que se pone más álgida aún, cuando se producen distorsiones salariales, ya que, estos actos discriminatorios han hecho de que los ingresos de algunos trabajadores que ocupan cargos de dirección y/o confianza estén por debajo de otros trabajadores comunes, siendo desmotivador que los trabajadores asumen responsabilidades y mayor compromiso con la empresa, obtengan ingresos que resulten ser iguales o inferiores.

Toda vez que, a partir de la aplicación del Decreto Supremo N°229-2016-EF, se suspendieron todos los beneficios sociales constitucionales reconocidos, pese a que la misma Constitución reconoce que solo los trabajadores con categoría de funcionarios públicos estarán exceptuados del derecho a la convención colectiva y no el resto de trabajadores del Estado, y que a pesar que venimos demostrando bajo argumentos legales que los trabajadores de SEDAPAR S.A. no son funcionarios, y que muchos de estos trabajadores de confianza se encuentran afiliados al Sindicato Único de Trabajadores de SEDAPAR S.A, cuyos Estatutos, permiten la afiliación de este tipo de trabajadores; estos ya no perciben beneficios sociales, evidenciando que, existe una confusión normativa de desarrollo, de interpretación en nuestra legislación.

Esta probable confusión normativa y hasta contradictoria también lo podemos encontrar en los artículos N°42 y N°12 del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N°010-2003-TR, en cuanto establece en el artículo N°12 da la posibilidad de que los trabajadores de confianza del empleador puedan ser miembros de un sindicato, siempre que el Estatuto expresamente lo admita así; sin embargo, el artículo N°42 nos hace caer en duda, en cuanto señala que, los trabajadores de dirección y/o confianza, la convención colectiva no les resultaría vinculante al estar comprendido en la excepción que regula esta norma, lo cual mantiene nuestra postura respecto de la confusión normativa. (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2003, Artículos 42 y 12).

Es por ello, pertinente considerar que, la oportunidad e igualdad de trato, no se estaría presentando en los trabajadores de SEDAPAR S.A. que ocupan cargos de confianza y/o dirección, afiliados al Sindicato único de trabajadores, al no percibir

ningún beneficio social derivado de los laudos arbitrales que consigue este Sindicato, acto que también se vería evidenciado en los Juzgados Laborales, al no amparar las demandas por beneficios sociales, como se analizara a continuación.

4.2. Incumplimiento de los Principios Constitucionales que favorecen a los Trabajadores de Dirección y/o Confianza de SEDAPAR S.A. en los Juzgados Labores.

4.2.1. De la Supremacía de la norma constitucional y aplicación del control difuso en los jueces laborales.

Conforme a los artículos N°51 y N°138 de la Constitución, señalan que, la Constitución siempre debe prevalecer sobre cualquier otra norma legal; la ley, sobre las normas de inferior jerarquía, y así sucesivamente, y que, de presentarse un caso en el que exista una incompatibilidad entre una norma constitucional y una norma legal, los jueces tienen la obligación de preferir la primera, así como de existir una incompatibilidad entre una norma legal y otra de rango inferior, también se preferiría la de mayor jerarquía. (Congreso Constituyente Democrático, Constitución Política del Perú, 1993, Artículos 51 y 138).

De igual manera, con lo previsto en el artículo N°14 del Texto Único Ordenado de La Ley Orgánica del Poder Judicial, Decreto Supremo N°017-93-JUS, de conformidad con el Artículo N°236 de la Constitución, en caso de que se presente una situación, en la cual, el magistrado a la hora de dictar fallo, en cualquier tipo de proceso o especialidad, y que exista incompatibilidad de interpretación entre una disposición constitucional y una con rango de ley, se deberá resolver la causa con

arreglo a la primera, siendo así que, la esencia del control difuso radica en la noción de supremacía constitucionalidad y en su efectiva garantía al momento de resolver la controversia. (Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 1993, Artículo 14).

Continuando con el artículo N°39, este se refiere tanto a los funcionarios públicos y trabajadores públicos que están al servicio de la Nación, sin embargo, en toda la Carta Magna o por lo menos en el capítulo correspondiente no se hace una distinción gramatical ni apropiada entre funcionario y trabajador público, por lo que en algún momento podría utilizarse indistintamente los términos de funcionario o trabajador público, sin embargo ambos conceptos resultan totalmente diferentes si se considera que el funcionario público es aquel que ejerce el cargo por voto popular, mientras que, el trabajador público inicia su relación laboral con el estado como consecuencia de un contrato laboral, esta diferencia sería menos importante si cuando nos referimos al artículo N°40 de este mismo cuerpo normativo en cuanto a su segundo párrafo establece que no están comprendidos en la función pública los trabajadores de las empresas del Estado o de sociedad de economía mixta. (Congreso Constituyente Democrático, Constitución Política del Perú, 1993, Artículos 39 y 40).

Al respecto, no se ha encontrado mayor norma de desarrollo, como tampoco en la doctrina, al considerar que, no se han ocupado de analizar si los trabajadores de las empresas del Estado son funcionarios públicos o no, pues, de lo visto hasta este punto se podría afirmar que los trabajadores de dirección y/o confianza de las empresas del Estado no están comprendidos en la función pública, y que bajo estas condiciones sería oportuno atreverse a señalar que en estricto seguimiento a la norma, los trabajadores de empresa del estado tienen una regulación diferente a los funcionarios

o servidores públicos, ello además porque pertenecer al régimen laboral de la actividad privada, hecho que nos permitiría señalar que las limitaciones del artículo N°42 de la Constitución, no les sería aplicable a los trabajadores del Estado con cargo de confianza y/o dirección, porque no están comprendidos en la función pública.

Es por ello, que en los juzgados laborales se estarían vulnerando los derechos constitucionales de los Gerentes y Jefes de la empresa SEDAPAR S.A., debido a que los magistrados, en la parte resolutive de sus sentencias ignoran que La Constitución prevalece sobre toda norma legal; habiendo preferido la aplicación de los Decretos Supremos N°008-2015-VIVIENDA y Decreto Supremo N°229-2016-EF, normas las normas de inferior jerarquía.

4.2.2. Del Principio In Dubio Pro Operario.

Bajo amparo del Numeral 3 del Artículo N°26 de la Constitución Política del Perú, el principio jurídico In dubio Pro Operario es un dispositivo legal utilizado en el campo laboral, que de su traducción del Latín al Español significa que, en caso de duda, se debe aplicar la norma más favorable al trabajador, a fin de que el Juez haga una interpretación de la norma, y aplique la ley que resulte ser más beneficiosa para el trabajador en los casos de duda o conflicto normativo (Congreso Constituyente Democrático, 1993, Artículo 26).

Rendón, (2005) Adicionalmente, lo define como aquel principio de cualidad preeminente que concede una condición más beneficiosa, de igualdad de la

remuneración, de inalterabilidad de las remuneraciones y condiciones de trabajo en beneficio del trabajador, de rendimiento, de probidad y el de la primacía de la realidad.

En cambio, y a raíz del deficiente marco normativo contenido en la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, al solo tener en cuenta el artículo 42, sin considerar los alcances del artículo 12, de este mismo cuerpo legal, es que ocasiona un quebrantamiento al principio In dubio pro operario, al no priorizar la norma que favorece al trabajador en caso de duda en la interpretación de la norma; siendo de suma relevancia jurídica, puesto que, el problema se agudiza al estar frente de trabajadores de empresas del Estado, dado que, al día de hoy la norma no ha podido determinar claramente si realizan función pública o no, a tenor de lo establecido en el artículo 40 de la Constitución Política del Estado, demostrándose que, existe un conflicto de aplicación de normas, al ocasionar una interpretación errónea en el caso concreto de los trabajadores de confianza de SEDAPAR S.A., debido a que no se les está aplicando la norma más beneficiosa.

4.2.3. Del Principio de Primacía de la Realidad.

Conforme la Sentencia del TC N°3710-2005-PA/TC, el principio de primacía de la realidad o veracidad, es el principio constituido como un elemento implícito y necesario que forma parte dentro de nuestro ordenamiento jurídico y concretamente impuesto por la misma naturaleza tuitiva de la Constitución Política del Perú de 1993, que con arreglo al artículo N°22, ha considerado al trabajo como la actividad humana, intelectual o material sujeta a derechos y deberes, al ser base del bienestar y medio de la realización de la personas; y además como un objetivo de atención primordial para

el Estado, y como lo prevé el artículo N°23, que en caso de discordia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o de acuerdos, el Juez debe darle prioridad a lo primero. (TC N°03710, 2006) (Congreso Constituyente Democrático, 1993, Artículo 22 y 231993).

Como ocurre en el terreno de la realidad, es un acto recurrente que cometen los jueces a la hora de dictar sentencia, declarar infundadas las demandas interpuestas por Beneficios Sociales a causa de la errónea percepción que tienen estos mismos sobre los hechos, al estimar que la posición de que poseen los trabajadores de dirección y confianza en la administración de la empresa SEDAPAR S.A. es ventajosa, cuando dicho pensamiento está alejado de la realidad, porque solo se está restando oportunidades, derechos e igualdad entre todos los trabajadores, así como, la falta de reconocimiento de sus años de servicios, preparación, experiencia y capacitación profesional.

En ese contexto, es socialmente aceptado que un trabajador que asume responsabilidades más complejas, que demanden un grado superior de conocimiento y responsabilidad, más allá del mismo trato e igualdad de condiciones laborales, tengan un sueldo más alto que de otros trabajadores, esto es a lo que se llama una brecha salarial, al ser una contribución justa en función de los servicios individuales prestados, y al considerar que los Gerentes y Jefes entran en la “categoría de funcionarios públicos”, ocasiona que al sumar el salario más beneficios sociales de un obrero o trabajador común, compita con el sueldo de un Gerente o Jefe de SEDAPAR S.A. Esto último, se debería a la deficiencia de la norma al no determinar claramente si los trabajadores de confianza y/o dirección realizan función pública o no, a tenor de

lo establecido en el artículo 40 de la Constitución Política del Estado, generando desmotivación y sentimiento de injusticia salarial para estos trabajadores.

➤ **Casación N°2009-2006-Ucayali.**

Un caso concreto de los trabajadores de SEDAPAR S.A., en el que se le reconocieron los beneficios sociales al trabajador de confianza fue dentro del Expediente N°06658-2018, mediante el cual el juez laboral en su Sentencia declara fundada en parte la demanda interpuesta por el trabajador de confianza, a fin de que se reconozca al demandante de carácter permanente de los siguientes conceptos de periodicidad mensual denominadas: Bonificación por Tiempo de Servicios, Incremento AFP 10.28%, Incremento AFP 3%, Movilidad Condición de Trabajo, Refrigerio, Subsidio Agua (Conv. Colectivo), y Asignación Alimenticia; de periodicidad anual: Gratificación vacaciones, Escolaridad, Uniformes, Bonificación Día del Agua, Bonificación Día del Trabajo, Bonificación Día de la Empresa, Bonificación PMO y Canasta de Navidad, así como el denominado Quinquenio; y se ordene a la demandada el pago de la suma de S/. 26,199.03 por los conceptos anteriormente mencionados a favor del trabajador de confianza (Poder Judicial, 2018).

El motivo por el cual el juzgador fallo a favor del trabajador, fue en consideración el punto noveno de la Casación N°2009-2006-Ucayali, la cual señala que, el Principio de Primacía de la Realidad o de Veracidad, es un elemento implícito parte de nuestro ordenamiento jurídico, amparado por la Constitución Política del Perú de 1993, y que estando a lo previsto por el artículo

23 de la misma norma, el Juez, ante un caso de discordia entre los que ocurre en práctica y lo que brota de documentos o de acuerdos, debe preferir lo primero, es decir, debe darle más valor a lo que sucede en el terreno de los hechos o de la realidad. (Poder Judicial, 2006).

4.2.4. De La Costumbre.

Otro motivo por el cual se considera se viene vulnerando los derechos de los trabajadores de confianza y/o dirección de SEDAPAR S.A., es la costumbre, y entorno a ella; a pesar de que en el Numeral N°8. del Artículo N°139° de la Constitución Política del Perú, determina que la costumbre es considerada como una fuente de Derecho de origen distinto al poder normativo estatal, de criterio interpretativo e integrador de las normas laborales, que respeta la naturaleza protectora y legítima de las instituciones reconocidas por el Derecho, cuya aplicación tiene como fin, no dejar de administrar justicia, ya sea por vacío o por deficiencia de la ley (Congreso Constituyente Democrático, 1993, Artículo 139).

Por su parte, la Costumbre es la práctica reiterada, que se genera dentro de una comunidad, cuya convicción produce derechos y obligaciones para sus miembros, pues, de la combinación de un elemento objetivo, ante la repetición generalizada y continuada de una conducta determinada, y, además, la creencia de generar reglas de obligatoriedad constituye que la costumbre se consolide y brote una vía de adquisición de derechos. (Mujica, 2018)

En el ámbito laboral, la Costumbre se considera como el acto que adquiere obligatoriedad por su reiteración en el tiempo y por su generalidad, conforme a la convicción asumida de un determinado ámbito territorial o comunidad. Es así que en la rama del derecho laboral si el empleador repite un mismo acto durante dos años o más, podría significar que se constituya la costumbre como fuente de derecho, siempre y cuando se cumplan ciertos elementos para su aplicación (Ulloa, 2011)

Por el lado de la doctrina española, esta exige tres elementos para adjudicar una conducta como costumbre, según Fernández Márquez, ellos son:

- Elemento Geográfico: La costumbre debe tener una delimitación espacial o alcance territorial, Este elemento también puede ser aplicable para dentro de un centro de trabajo.
- Elemento Objetivo (Usus): La conducta debe ser reiterada, eso significa que, la forma en la que se manifiesta una conducta en la realidad genera que se vuelva en práctica o hábito. Siendo, además, el elemento principal que todo interesado debe probar para lograr sustentar la existencia de una costumbre.
- Elemento Subjetivo (Opinio Iuris): Es la conciencia y reconocimiento de obligatoriedad ante un sentimiento de que la conducta que se vuelve reiterada se cumple porque resulta imperativa. (Márquez, 2007)

En este orden de ideas se indica que, según la Sexta Disposición Transitoria de la Ley N°28411, las entidades que pertenecen al sector público, sujetas al régimen laboral de la actividad privada, como es el caso de los trabajadores de SEDAPAR S.A., por excepción, podrán seguir otorgando a su personal las remuneraciones, beneficios sociales o tratamientos especiales que por, disposición legal, negociación

colectiva o costumbre vienen otorgando, de acuerdo con la normativa laboral (Ley N°28411, Sexta Disposición Transitoria, 2004), es decir, claramente se ha otorgado a la costumbre una fuente del derecho laboral que no se podría suprimir por decisión unilateral del empleador público, sin embargo, es un acto que a nuestro criterio se ha venido vulnerando a los trabajadores con cargo de dirección y/o confianza.

Respecto del personal laboral de la empresa SEDAPAR S.A., se podría señalar que existen dos grupos de trabajadores, unos que han ingresado a SEDAPAR S.A. por concurso público, que son trabajadores permanentes de la empresa, y que bajo esa condición se han afiliado al Sindicato Único de Trabajadores, percibiendo todos los derechos y beneficios sociales que se solía otorgaba al resto de trabajadores. En el segundo grupo estarían los trabajadores que como parte de su carrera laboral han sido luego designados por el titular de la entidad para ocupar cargos de confianza y/o dirección vía encargatura, y que antes del año 2016, los trabajadores con cargo de dirección y/o confianza, se les continuaba pagando todos los beneficios sociales que arrastraron de años anteriores, siendo que, este reconocimiento se hizo por la costumbre y la primacía de realidad en todos los casos.

Como acotación, se podría mencionar que existe otro grupo en menor cantidad de trabajadores que ocupan cargos de dirección y/o confianza en SEDAPAR S.A. que no ingresaron por concurso público y no son personal permanente de la empresa, sino más bien fueron designados vía resolución y por decisión del titular de la entidad, a estos trabajadores nunca se les pagó los beneficios sociales ni condiciones de trabajo que estaban contenidas en laudos o negociaciones colectivas, siendo que no correspondía aplicar la costumbre.

**CAPÍTULO V: RESOLUCIONES DE LA CORTE
SUPERIOR DE JUSTICIA DE AREQUIPA,
SOBRE LAS DEMANDAS POR BENEFICIOS
SOCIALES PRESENTADAS POR LOS
TRABAJADORES DE CONFIANZA Y/O
DIRECCIÓN DE SEDAPAR S.A.**

Este capítulo tiene por finalidad analizar las resoluciones emitidas por el órgano jurisdiccional con el objeto de demostrar que existe una confusión normativa de desarrollo, de interpretación y aplicación normativa que realizan los jueces laborales al no amparar demandas por beneficios sociales, a raíz del deficiente marco normativo contenido en la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, en cuanto solo se aplica el artículo N°42, sin considerar los alcances del artículo N°12, de este mismo cuerpo legal, ocasionando una vulneración y limitación de los derechos constitucionales laborales, así como un menoscabo de los interés de los Gerentes y Jefes de la empresa SEDAPAR S.A. al no aplicar el principio In dubio pro operario, el principio de la realidad y la costumbre.

Sin perjuicio de lo antes señalado, el análisis que se pretende realizar, se circunscribe únicamente al grupo de los trabajadores de dirección y/o confianza que tienen la condición de permanentes, y que fueron perjudicados a partir del año 2016, como consecuencia de la decisión unilateral de la empresa SEDAPAR S.A. a causa de la dación del Decreto Supremo N°229-2016-EF, al retirar sin ningún aviso ni variación de condiciones laborales, todos lo benéficos sociales de acuerdo a lo señalado en el capítulo IV y el capítulo III, por ello se determinará:

- Si se respetaron los principios y derechos laborales contemplados en la Constitución Política del Perú de 1993 y Tratados Internacionales.
- Si se respetó la fuerza vinculante que existe en la convención colectiva entre las partes que la adoptaron.
- Si se tomó en consideración los Estatutos de SEDAPAR S.A.
- Si el juzgador conoce la diferencia entre un funcionario público y trabajador público.
- Como resolvió el órgano jurisdiccional.

Considerando que hay 10 Gerentes, 24 Jefes, haciendo un total de 34 trabajadores de confianza y/o dirección en SEDAPAR S.A., es preciso aclarar que SEDAPAR S.A., tiene otro órgano de dirección que está conformado por 3 directores cuya relación con la empresa, no es de vínculo laboral sino societario, es decir que este colegiado no percibe remuneración ni beneficio alguno, sino únicamente dietas, por lo que no serán considerados para el análisis de la presente tesis.

Y teniendo en cuenta que, solo algunos de los trabajadores de confianza y/o dirección han interpuesto demanda por beneficios sociales ante el Poder Judicial, se analizarán solo aquellas que no fuesen archivadas o el demandante no abandonara el proceso, conllevando a ser 4 demandas, a razón de la aplicación del Decreto Supremo N°229-2016-EF, que suspendió todos los beneficios sociales constitucionales reconocidos, pese a que muchos de los trabajadores de confianza y/o dirección se encontraban afiliados al Sindicato Único de Trabajadores de SEDAPAR S.A.

5.1. Fichas de Análisis Documental de Juzgados Laborales.

5.1.1. Sentencia que fallo a favor del trabajador.

A continuación, se analizará la única Sentencia emitida por la Corte Superior de Arequipa, resuelta a favor del trabajador de confianza de SEDAPAR S.A. en Primera Instancia, respecto al reconocimiento de sus beneficios sociales y los actos que motivaron la decisión del juzgador.

SENTENCIA A FAVOR DEL TRABAJADOR EN PRIMERA INSTANCIA

Ficha 1

Ficha de Análisis Documental N°1	Sentencia: N°74-2021
Expediente: 06658-2018-0-0401-JR-LA-09	Fecha: 31/03/2021
Cargo: Jefe de Departamento de Producción	
Hechos Relevantes	
<p>El Trabajador interpone demanda de incumplimiento de obligaciones y normas laborales por suspensión unilateral e inmotivada de su empleadora del otorgamiento de beneficios laborales y condiciones de trabajo, con el fin de que se disponga el cumplimiento de todas las obligaciones laborales dejadas de percibir desde noviembre de 2016 a la fecha.</p> <p>Siendo que, el actor ingresó a laborar para SEDAPAR S.A. hace 17 años, tiempo en el cual habría ocupado diferentes cargos de jefaturas y gerencias, y que, desde el inicio de su relación laboral que fue ininterrumpida, ha venido percibiendo todos los beneficios laborales y condiciones de trabajo que su empleadora otorgaba sin distinción alguna, tanto al personal sujeto a negociación colectiva así como al personal de Dirección y/o Confianza, pero, a partir del mes de noviembre del 2016, de forma unilateral y arbitraria su empleadora le habría suspendido el pago de todos aquellos beneficios sociales y condiciones de trabajo que se le venía otorgando.</p>	

Fuentes Doctrinarias
- Casación N°2009-2006-Ucayali
Fuentes Normativas
<ul style="list-style-type: none"> - Constitución Política del Perú de 1993. - Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, Decreto Supremo N°010-2003-TR. - Decreto Supremo N°003-97-TR, que aprueba el TUO del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral. - Decreto Supremo N°001-96-TR, Reglamento del TUO de la Ley de Fomento del Empleo, Decreto Legislativo N°728. - Convenio Colectivo N°98. - Convenio Colectivo N°151.
Razón Esencial de la Decisión
<p>Respecto al artículo 59 del Decreto Supremo 001-96-TR, Reglamento del TUO de la Ley de Fomento del Empleo, Decreto Legislativo 728, en el artículo 60 establece que, la calificación de los puestos de dirección o de confianza, es una formalidad que debe observar el empleador, siendo que su inobservancia no enerva dicha condición, si de la prueba actuada ésta se acredita. (Casación N°2009-2006-Ucayali).</p> <p>Es de verse de la Resolución N°29856-2015/S-300 00, que el demandante ostenta el cargo de Jefe de Departamento de Producción de Agua Potable de la Gerencia de Producción y Tratamiento, vía encargatura, desde el 01 de julio de 2015; cuya calidad de dirección y de confianza que se otorga a dicho cargo aparece en la Resolución N°30 984-2017/S-30000. Por lo que, de las pruebas actuadas, el Juzgado considera al actor como Personal de Dirección y de Confianza desde el 01 de julio de 2015 en adelante y no como un funcionario. (Poder Judicial, 2018, Exp.06658-2018-0-0401-JR-LA-09).</p>
Otras Motivaciones Relevantes
<p>El Juez señalo que, en consideración de la Casación N°2009-2006-Ucayali, el principio de primacía de la realidad o veracidad se constituye en un elemento implícito de nuestro ordenamiento y concretamente impuesto por la propia naturaleza tuitiva de la Constitución Política del Estado de 1993, que ha visto al trabajo como un deber y un derecho base del bienestar y medio de la realización de la personas, conforme al artículo 22; y además como un objetivo de atención prioritaria del Estado, esto en base al artículo 23, que delimita que</p>

el Juez en caso de discordia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o de acuerdos, debe darle preferencia a lo primero, esto es, a lo que ocurre en el terreno de los hechos o de la realidad (Poder Judicial, 2018, Exp.06658-2018-0-0401-JR-LA-09).

Parte Resolutiva

Fundada en parte la demanda interpuesta por Víctor Hugo Neil Paredes Zegarra en contra de EPS Servicio de Agua Potable y Alcantarillado de Arequipa S.A. - SEDAPAR S. A.; en consecuencia, declara: el reconocimiento del carácter permanente de los siguientes conceptos: de periodicidad mensual denominadas: Bonificación por Tiempo de Servicios, Incremento AFP 10.28%, Incremento AFP 3%, Movilidad Condición de Trabajo, Refrigerio, Subsidio Agua (Conv. Colectivo), y Asignación Alimenticia; de periodicidad anual: Gratificación vacaciones, Escolaridad, Uniformes, Bonificación Día del Agua, Bonificación Día del Trabajo, Bonificación Día de la Empresa, Bonificación PMO y Canasta de Navidad, así como el denominado Quinquenio; disponiendo su continuidad de pago a favor del demandante.

Así mismo, ordenó que la demandada pague al demandante la suma de S/. 26,199.03 (VEINTISÉIS MIL CIENTO NOVENTA Y NUEVE CON 03/100 SOLES) por los conceptos: de Periodicidad mensual denominadas: Bonificación por Tiempo de Servicios, Incremento AFP 10.28%, Incremento AFP 3%, Movilidad Condición de Trabajo, Refrigerio, Subsidio Agua (Conv. Colectivo), y Asignación Alimenticia; de periodicidad anual: Gratificación vacaciones, Escolaridad, Uniformes, Bonificación Día del Agua, Bonificación Día del Trabajo, Bonificación Día de la Empresa, Bonificación PMO y Canasta de Navidad, así como el denominado Quinquenio,

Declaro Infundada por los conceptos de Incremento Básico Convenio 2003, Incremento Refrigerio Convenio 2003, Salud Seguro EPS y Cierre de Pliego; así como por los periodos y montos no liquidados (Poder Judicial, 2018, Exp.06658-2018-0-0401-JR-LA-09)

CONCLUSIÓN

Del análisis de esta sentencia, se pudo concluir que el Juez tuvo en consideración los principios y derechos laborales contemplados en la Constitución Política del Perú de 1993 y los Tratados Internacionales, por cuando distinguió que el trabajador no ejercía la función pública y debía reconocérsele con personal de dirección y/o confianza, consecuentemente, reconocerle la fuerza vinculante que existe en la convención colectiva y la parte que lo adopto, al tomar en cuenta que los Estatutos de SEDAPAR S.A., que

permiten la integración de estos trabajadores al sindicato, y que motivado por la costumbre, debía seguir percibiendo los beneficios sociales.

Nota 1: Poder Judicial (2018) Exp.N°06658-2018-0-0401-JR-LA-09, Sentencia N°74-2021, Corte Superior de Arequipa.



5.1.2. Sentencias que fallaron en contra del trabajador.

A continuación, se analizará las Sentencias emitida por la Corte Superior de Arequipa, que resolvieron en contra del trabajador de confianza y/o dirección de SEDAPAR S.A. en segunda instancia, respecto al reconocimiento de sus beneficios sociales y los actos que motivaron la decisión del juzgador.

SENTENCIAS EN CONTRA DEL TRABAJADOR EN SEGUNDA INSTANCIA

Ficha 2

Ficha de Análisis Documental: N°2	Sentencia: N°464-2021-3SL
Expediente: 06658-2018-0-0401-JR-LA-09	Fecha: 14/07/2021
Cargo: Jefe de Departamento de Producción	
Hechos Relevantes	
El trabajador formula su recurso de apelación, señalando que, según artículo 42° del Decreto Supremo N°10-2003-TR, se excluye expresamente a los trabajadores que desempeñan puestos de dirección y de confianza de la percepción de beneficios provenientes de convenios colectivos, y que de acuerdo con el artículo 43° del D. S. N°003-97-TR, precisa que el demandante no niega su condición de trabajador de confianza. Así mismo menciona que, la costumbre laboral no se constituye ante la existencia de un acto ilegal, como es la percepción de beneficios convencionales por parte de un trabajador de dirección o confianza, ya que ello se encuentra proscrito conforme al artículo 43° del D.S. N°10-2003-TR, TUO de la Ley de Relaciones Colectivas.	
Fuentes Doctrinarias	
<ul style="list-style-type: none"> - Casación 4255-2017-Lima. - Doctrina Española. 	
Fuentes Normativas	

- Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N°010-2003-TR.
- Decreto Supremo N°229-2016-EF del 27 de julio del 2016, que aprueba la aplicación de la escala remunerativa aprobada por Decreto Supremo N°008-215-VIVIENDA para el personal de confianza de las entidades prestadoras de servicios de saneamiento municipales.
- Ley General del Sistema Nacional del Presupuesto, Ley N°28411, aprobada mediante el Decreto Legislativo N°1440 que aprueba la Ley General del Sistema Nacional del Presupuesto.

Razón Esencial de la Decisión

En la sentencia se señaló que, el hecho de haberse dispuesto por parte de la empresa demandada la dación de los beneficios y condiciones laborales, no genera un derecho adquirido que deba repetirse en el tiempo, pues si ello constituye un acto de liberalidad de la entidad, ello no es motivo suficiente para amparar un derecho originado en el error; pues la protección de los derechos laborales contenida en el inciso 2) del artículo 26 de la Constitución, solo alcanza a aquellos derechos reconocidos por la propia Carta Fundamental y la Ley, no incluyendo a aquellos derechos provenientes de una convención colectiva de trabajo o la costumbre; por lo que, la suspensión en el pago de los beneficios sociales y condiciones de trabajo, no vulneran los derechos laborales (Poder Judicial, 2018, Exp.06658-2018-0-0401-JR-LA-09).

Otras Motivaciones Relevantes

Consideró el Juez que, la intención del demandante en su calidad de personal de dirección es obtener un incremento remunerativo, contraviniendo el D. S. N°010-2003-TR, Texto Único de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo; así como la normativa presupuestal, Ley General del Presupuesto, Ley N°28411 y el propio Decreto Supremo N°220-2016-EF (Poder Judicial, 2018, Exp.06658-2018-0-0401-JR-LA-09).

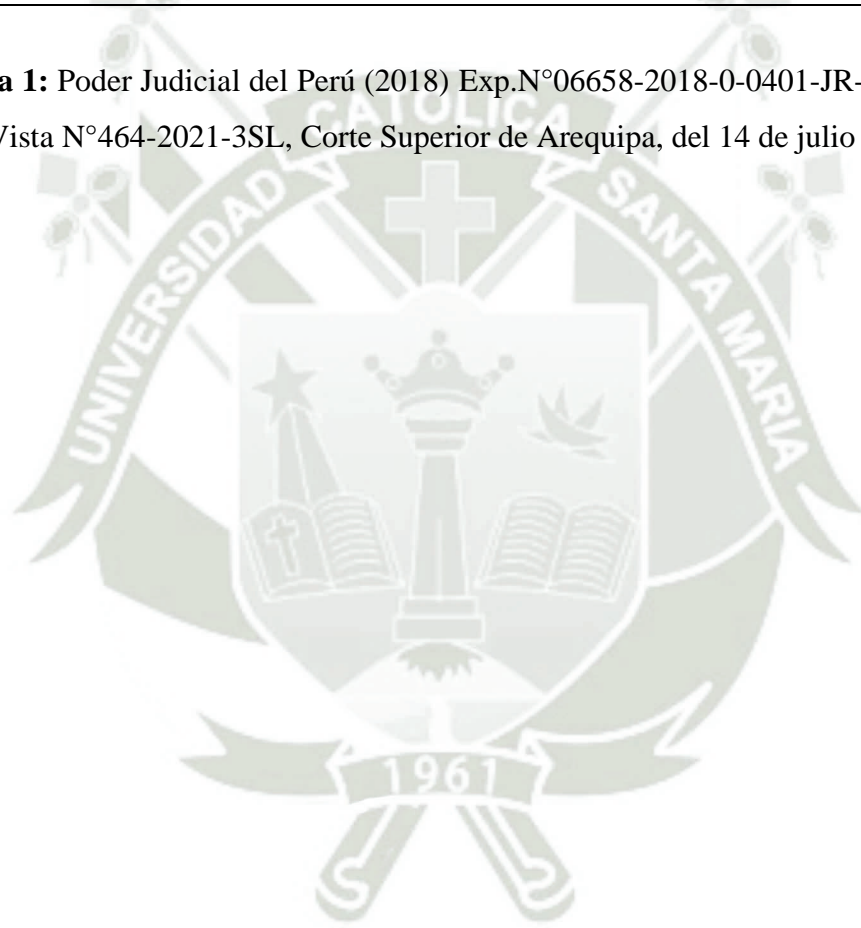
Parte Resolutiva

Revocaron la Sentencia N°74-2021 del treinta y uno de marzo del dos mil veintiuno, contenida en la Resolución número 12, corriente a folios ciento noventa y seis a doscientos ocho; Reformando: Declararon infundada la demanda en todos sus extremos; y los devolvieron al juzgado de origen (Poder Judicial, 2018, Exp.06658-2018-0-0401-JR-LA-09).

CONCLUSIÓN

Del análisis de esta sentencia en Segunda Instancia, a diferencia de en Primera Instancia, el Juez resuelve declarar infundada la demanda, sin tener en consideración los principios y derechos laborales contemplados en la Constitución Política del Perú de 1993 y los Tratados Internacionales, respecto a la fuerza vinculante que existe en la convención colectiva y la parte que lo adopto, los Estatutos de SEDAPAR S.A., que permiten la integración de estos trabajadores al sindicato, ni la costumbre; porque consideró que el personal de dirección y/o confianza de SEDAPAR S.A. ejerce la función pública, y que consecuentemente, no se vienen vulnerando sus derechos laborales.

Nota 1: Poder Judicial del Perú (2018) Exp.N°06658-2018-0-0401-JR-LA-09, Sentencia de Vista N°464-2021-3SL, Corte Superior de Arequipa, del 14 de julio del 2021.



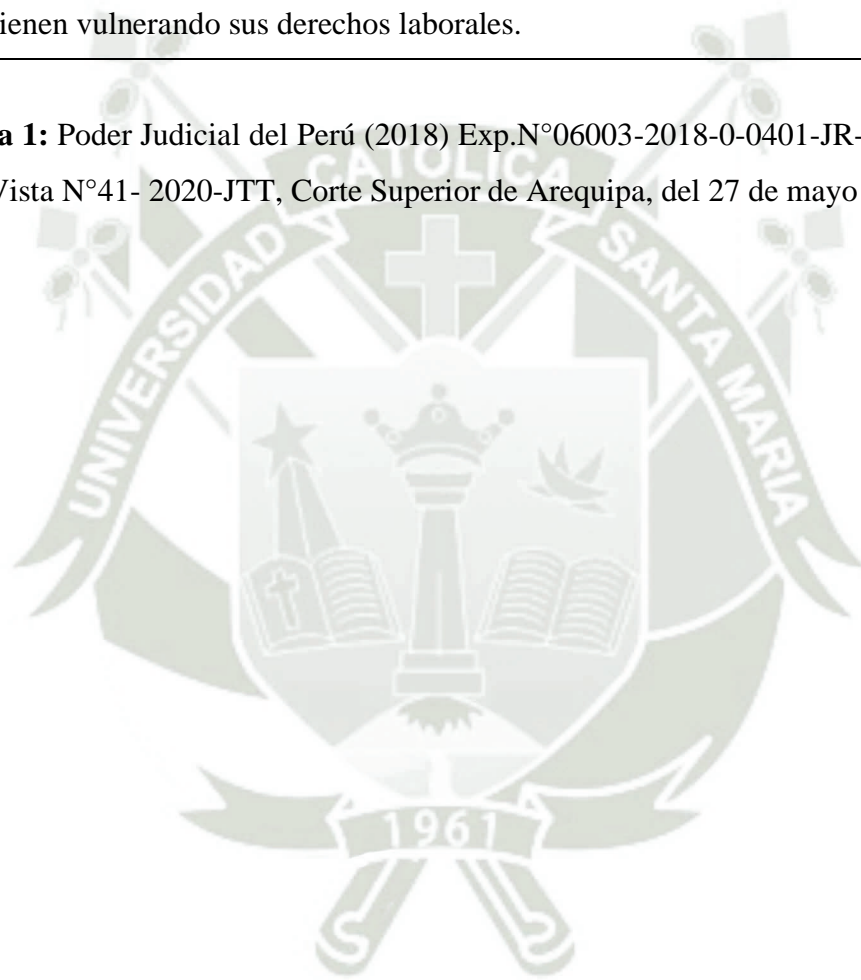
Ficha 3

Ficha de Análisis Documental: N°3	Sentencia: N°41- 2020-JTT
Expediente: 6003-2018-0-0401-JR-LA-07	Fecha: 27/05/2021
Cargo: Jefe de Departamento de Tesorería	
Hechos Relevantes	
<p>La parte demandante interpone recurso de apelación con efecto suspensivo, en contra de la Sentencia N°41- 2020-JTT de fecha 14 de febrero del 2020, que declara infundada la demanda de beneficios sociales en todos sus extremos, sobre el pago de vacaciones e indemnización por vacaciones no gozadas, en todos sus extremos, por lo que en ese sentido corresponde resolverse la apelación, señalando que, venía prestando sus servicios para la demandada SEDAPAR S.A., hace casi 20 años, tiempo en el cual tuvo diferentes cargos como empleado y luego como Gerente, siendo que, desde el inicio de su relación laboral ha percibido todos los beneficios laborales y condiciones de trabajo que la demandada otorgaba, sin distinción alguna, tanto al personal sujeto a negociación colectiva así como al personal de dirección y/o confianza. Con la dación del Decreto Supremo N°229-2016-EF del 27 de julio del 2016, que aprueba la aplicación de la escala remunerativa aprobada por Decreto Supremo N°008-215-VIVIENDA para el personal de confianza de las entidades prestadoras de servicios de saneamiento municipales, se dispuso un incremento en la remuneración básica, por lo que, a partir de noviembre del 2016, de forma unilateral y arbitraria la empresa demandada suspendió el pago de todos aquellos beneficios sociales.</p>	
Fuentes Doctrinarias	
<ul style="list-style-type: none"> - La doctrina española, que señala que, exige tres elementos para poder hablar de una costumbre. A decir de Fernández Márquez ellos son 1) Tener un alcance local, 2) Conducta reiterada, 3) Conciencia de obligatoriedad. - El Tribunal Constitucional en el Expediente N°1254-2004- AA/TC considerando que: “la alegación de poseer derechos adquiridos presupone que estos hayan sido obtenidos conforme a Ley, toda vez que el error no genera derecho” - Definición de costumbre, como fuente del Derecho; extremo sobre el cual, Marcial Rubio Correa, en su obra “El sistema jurídico. Introducción al derecho”, Capítulo VII; comenta los requisitos y elementos de la costumbre. - Comentarios de Neves Mujica. 	

Fuentes Normativas
<ul style="list-style-type: none"> - Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N°010-2003-TR. - Decreto Supremo N°229-2016-EF del 27 de julio del 2016, que aprueba la aplicación de la escala remunerativa aprobada por Decreto Supremo N°008-215-VIVIENDA para el personal de confianza de las entidades prestadoras de servicios de saneamiento municipales. - Ley General del Sistema Nacional del Presupuesto, Ley N°28411, aprobada mediante el Decreto Legislativo N°1440 que aprueba la Ley General del Sistema Nacional del Presupuesto.
Razón Esencial de la Decisión
<p>Señalaron que, la convención colectiva de trabajo tiene fuerza vinculante para las partes que la adoptaron con excepción de quienes ocupan puestos de dirección o desempeñan cargos de confianza, tal como lo establece el artículo 42° del Decreto Supremo N°010-2003-TR y la jurisprudencia de la Corte Suprema de la República; además de representar una vulneración al Decreto Supremo N°229- 2016 EF (Poder Judicial, 2018, Exp.6003-2018-0-0401-JR-LA-07).</p>
Otras Motivaciones Relevantes
<ul style="list-style-type: none"> - El hecho de haberse dispuesto por parte de la empresa demandada la dación de los beneficios y condiciones laborales, no genera un derecho adquirido que deba repetirse en el tiempo, pues si ello constituye un acto de liberalidad de la entidad, ello no es motivo suficiente para amparar un derecho originado en el error. - Al no haberse configurado la concurrencia copulativa de los tres requisitos de la costumbre laboral, considerando la condición de “personal de confianza” del demandante, la demanda deviene en infundada (Poder Judicial, 2018, Exp.6003-2018-0-0401-JR-LA-07).
Parte Resolutiva
<p>Confirmaron la Sentencia N°41-2020-JTT del 14 de febrero de 2020, corriente a folios 254 y siguientes; por la que se declara Infundada la demanda en todos sus extremos; y los devolvieron al juzgado de origen. En los seguidos por Juan Guillermo Arista Rivera en contra de SEDAPAR S.A., sobre pago de beneficios legales; y los devolvieron al Juzgado de origen. Juez Superior Ponente: Señor Rodríguez Pantigoso (Poder Judicial, 2018, Exp.6003-2018-0-0401-JR-LA-07).</p>
<u>CONCLUSIÓN</u>

Del análisis de sentencia en Segunda Instancia, el Juez resuelve confirmar la sentencia que declarara infundada la demanda, sin tener en consideración los principios y derechos laborales contemplados en la Constitución Política del Perú de 1993 y los Tratados Internacionales, respecto a la fuerza vinculante que existe en la convención colectiva y la parte que lo adopto, los Estatutos de SEDAPAR S.A., que permiten la integración de estos trabajadores al sindicato, ni la costumbre; porque consideró que el personal de dirección y/o confianza de SEDAPAR S.A. ejerce la función pública, y que consecuentemente, no se vienen vulnerando sus derechos laborales.

Nota 1: Poder Judicial del Perú (2018) Exp.N°06003-2018-0-0401-JR-LA-07, Sentencia de Vista N°41- 2020-JTT, Corte Superior de Arequipa, del 27 de mayo del 2021.



Ficha 4

Ficha de Análisis Documental: N°4	Sentencia: Sentencia de Vista N°223-2020-3SL
Expediente: 06025-2018-0-0401-JR-LA-01	Fecha: 17/10/2020
Cargo: Jefe de Departamento Zonal Sur	
Hechos Relevantes	
<p>El trabajador interpone apelación en contra de la Sentencia de Vista N°223-2020-3SL, que declara infundada la demanda en todos sus extremos, señalando que, al aprobarse la nueva escala remunerativa para el personal de confianza de las entidades prestadoras de servicios de saneamiento municipales, mediante Decreto Supremo N°229-2016-EF, se dispuso el incremento de la remuneración básica, y de manera unilateral y arbitraria procede la demandada a suspender el pago de todos aquellos beneficios sociales y condiciones de trabajo pretendidas, sin ninguna notificación o explicación, siendo incluso que del texto de la indicada resolución, no se advierte articulado alguno que indique que deberá dejar de pagar otros beneficios que por costumbre, decisión unilateral del empleador y política empresarial, se venían abonando.</p>	
Fuentes Doctrinarias	
<ul style="list-style-type: none"> - La doctrina española, elementos de la Costumbre - Comentarios de Neves Mujica. 	
Fuentes Normativas	
<ul style="list-style-type: none"> - Constitución Política del Perú - Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N°010-2003-TR. - Decreto Supremo N°229-2016-EF del 27 de julio del 2016, que aprueba la aplicación de la escala remunerativa aprobada por Decreto Supremo N°008-215-VIVIENDA para el personal de confianza de las entidades prestadoras de servicios de saneamiento municipales. - Ley General del Sistema Nacional del Presupuesto, Ley N°28411, aprobada mediante el Decreto Legislativo N°1440 que aprueba la Ley General del Sistema Nacional del Presupuesto. 	
Razón Esencial de la Decisión	

En cuanto al pago de remuneraciones al personal de dirección y confianza, se rige en estricto cumplimiento de la Ley N°30045, Ley de Modernización de los Servicios de Saneamiento, Decreto Supremo N°008-2015-Vivienda y Decreto Supremo N°229- 2016-EF, que aprueba la aplicación de la escala remunerativa para los trabajadores de confianza de la demandada, y que fueran trascritas en el Considerando Quinto de la presente resolución (Poder Judicial, 2018, Exp. 06025-2018-0-0401-JR-LA-01).

Otras Motivaciones Relevantes

Como lo refiere el laboralista Javier Neves Mujica; en esta misma línea doctrinaria, tenemos que la costumbre laboral puede surgir en ámbitos privados distintos, como una empresa o unidades menores, pero no se hace referencia a empresas del Estado cuyo manejo económico tiene su propia normativa (Poder Judicial, 2018, Exp. 06025-2018-0-0401-JR-LA-01).

Parte Resolutiva

Confirmaron la Sentencia número uno guion dos mil veinte, del seis de enero de dos mil veinte y páginas cuatrocientos doce a cuatrocientos veinticinco; en que se declara: Infundada en todos sus extremos la demanda interpuesta. Con lo demás que contiene. En los seguidos por Roger Andía Romero en contra de Empresa Prestadora de Servicios SEDAPAR Sociedad Anónima. Y los devolvieron. Jueza Superior Ponente: señora Lourdes Paredes Lozada (Poder Judicial, 2018, Exp. 06025-2018-0-0401-JR-LA-01).

CONCLUSIÓN

Del análisis de sentencia en Segunda Instancia, el Juez resuelve confirmar la sentencia que declarara infundada la demanda, sin tener en consideración los principios y derechos laborales contemplados en la Constitución Política del Perú de 1993 y los Tratados Internacionales, la fuerza vinculante que existe en la convención colectiva y la parte que lo adopto, los Estatutos de SEDAPAR S.A., que permiten la integración de estos trabajadores al sindicato, ni la costumbre; porque consideró que el personal de dirección y/o confianza de SEDAPAR S.A. ejerce la función pública, y que consecuentemente, no se vienen vulnerando sus derechos laborales.

Nota 1: Poder Judicial del Perú (2018) Exp.N°06025-2018-0-0401-JR-LA-01, Sentencia de Vista N°223-2020-3SL, Corte Superior de Arequipa, del 17 de octubre del 2020.

Ficha 5

Ficha de Análisis Documental: N°5	Sentencia: N°179-2020-3SL
Expediente: 05743-2018-0-0401-JR-LA-02	Fecha: 30/09/2020
Cargo: Jefe de Departamento de Desarrollo Organizacional	
Hechos Relevantes	
<p>La parte demandante interpone recurso de apelación con efecto suspensivo, en contra de la Sentencia N°02- 2020 de fecha 06 de enero del 2020, que declara infundada la demanda de beneficios sociales en todos sus extremos, señalando que, venía prestando hace 20 años sus servicios para la demandada SEDAPAR S.A., y que de manera unilateral y sin tener alguna causa objetiva fundada, dejo de pagar sus beneficios sociales, aludiendo que de acuerdo al Decreto Supremo N°229-2016-EF en el anexo se dispone el incremento de la remuneración básica a partir del mes de noviembre del 2016, y que de forma unilateral y arbitraria, suspendió el pago de todos los beneficios sociales y condiciones de trabajo sin ninguna notificación o explicación para los trabajadores de confianza y/o dirección con lo que se ha afectado los derechos laborales permanentemente otorgados con anterioridad a la norma.</p>	
Fuentes Doctrinarias	
<ul style="list-style-type: none"> - Doctrina Española, respecto a los elementos de la costumbre, según Fernández Márquez. 	
Fuentes Normativas	
<ul style="list-style-type: none"> - Ley 30045, Ley de Modernización de los Servicios de Saneamiento. - Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N°010-2003-TR. - Decreto Supremo N°229-2016-EF del 27 de julio del 2016, que aprueba la aplicación de la escala remunerativa aprobada por Decreto Supremo N°008-215-VIVIENDA para el personal de confianza de las entidades prestadoras de servicios de saneamiento municipales. - Ley General del Sistema Nacional del Presupuesto, Ley N°28411, aprobada mediante el Decreto Legislativo N°1440 que aprueba la Ley General del Sistema Nacional del Presupuesto. 	

Razón Esencial de la Decisión
<p>Dada la condición de personal de dirección en la que se encontraba la demandante, es aplicable en sentido estricto lo dispuesto en el artículo N°42 del Decreto Supremo N°010-2003-TR, Texto Único de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, que proscribire el incremento de remuneraciones derivados de los acuerdos colectivos al personal de dirección, así como una vulneración al Decreto Supremo N°229-2016-EF (Poder Judicial, 2018, Exp.05743-2018-0-0401-JR-LA-02).</p>
Otras Motivaciones Relevantes
<p>Se señala que resulta también importante considerar que el goce de los derechos presupone que hayan sido obtenidos conforme a ley, toda vez que el error no genera derecho; por ende, el reconocimiento y posterior otorgamiento de un beneficio o condición laboral implica la revisión de un origen legal (Poder Judicial, 2018, Exp.05743-2018-0-0401-JR-LA-02).</p>
Parte Resolutiva
<p>Confirmaron Sentencia N°2-2020 del seis de enero de dos mil veinte, corriente a folios trescientos diez a trescientos treinta y tres; por la que se declara infundada la demanda en todos sus extremos; y los devolvieron al juzgado de origen (Poder Judicial, 2018, Exp.05743-2018-0-0401-JR-LA-02).</p>
<u>CONCLUSIÓN</u>
<p>Del análisis de sentencia en Segunda Instancia, el Juez resuelve confirmar la sentencia que declarara infundada la demanda, sin tener en consideración los principios y derechos laborales contemplados en la Constitución Política del Perú de 1993 y los Tratados Internacionales, respecto a la fuerza vinculante que existe en la convención colectiva y la parte que lo adopto, los Estatutos de SEDAPAR S.A., que permiten la integración de estos trabajadores al sindicato, ni la costumbre; porque consideró que el personal de dirección y/o confianza de SEDAPAR S.A. ejerce la función pública, y que consecuentemente, no se vienen vulnerando sus derechos laborales.</p>

Nota 1: Poder Judicial del Perú (2018) Exp. N°05743-2018-0-0401-JR-LA-02, Sentencia de Vista N°179-2020-3SL, Corte Superior de Arequipa, del 30 de setiembre del 2020.

5.2. Porcentajes que arrojaron las Fichas de Análisis Documental de los Juzgados Laborales.

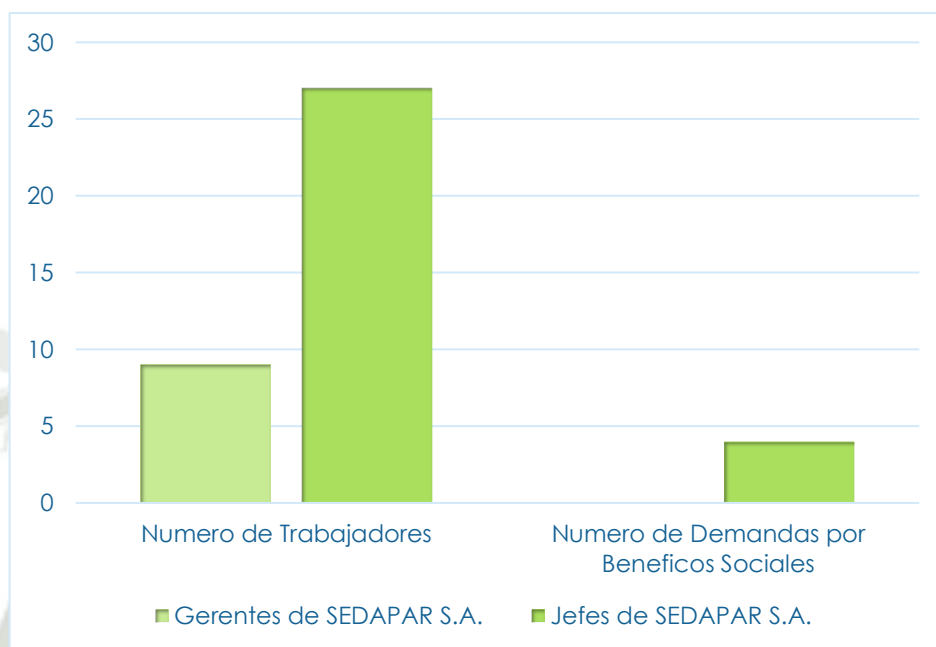
A continuación, se presenta tablas resumen, que contienen los resultados, producto del análisis de las resoluciones emitidas por los Juzgados Laborales de la Corte Superior de Justicia de Arequipa en el presente estudio, siendo que, de la tabla 1, sobre el número total de Gerentes y Jefes de SEDAPAR S.A., estudiados en la presente investigación, se puede apreciar cuantos trabajadores interpusieron demanda por Beneficios Sociales.

TABLA 9: TRABAJADORES DE CONFIANZA Y/O DIRECCIÓN QUE INTERPUSIERON DEMANDA POR BENEFICIOS SOCIALES, A PARTIR DEL DECRETO SUPREMO N°229-2016-EF.

	Gerentes de SEDAPAR S.A.	Jefes de SEDAPAR S.A.
Número total de Trabajadores	10	24
Número de Demandas Estudiadas por Beneficios Sociales	0	4

Nota 1: La elaboración de la tabla es una creación propia, derivada de una investigación propia.

**ILUSTRACIÓN 1: TRABAJADORES DE CONFIANZA Y/O DIRECCIÓN QUE
INTERPUSIERON DEMANDA POR BENEFICIOS SOCIALES, A PARTIR DEL
DECRETO SUPREMO N°229-2016-EF.**



Nota: La elaboración de la ilustración es una creación propia, derivada de una investigación propia.

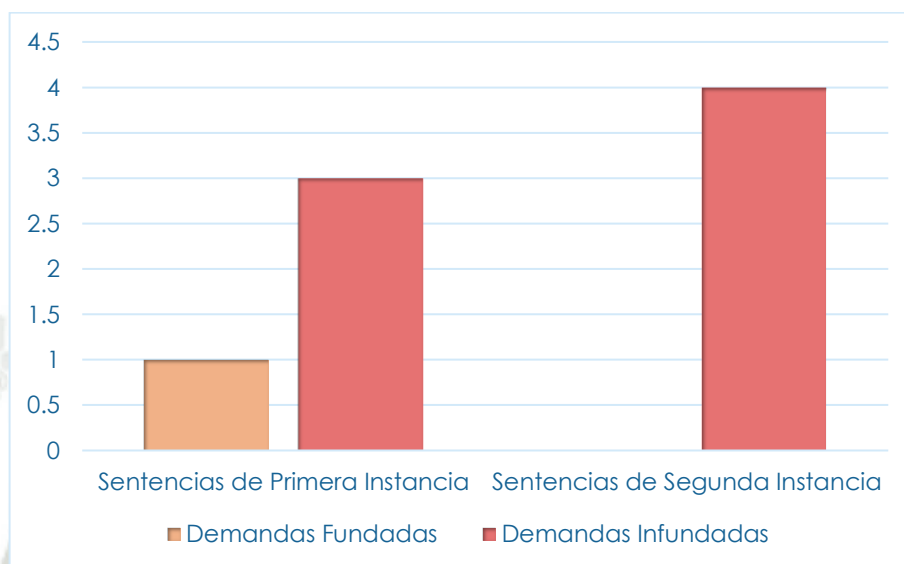
Ahora bien, considerando solo a los Gerente y Jefes que realizan labores de confianza y/o dirección que interpusieron demanda por Beneficios Sociales, a través de la tabla 2, se determinara cuantos fueron declarados fundados e infundados en primer y segunda instancia.

TABLA 10: TOTAL DE DEMANDAS FUNDAS E INFUNDAS EN SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA

	Demandas declaradas Fundadas	Demandas declaradas Infundadas	TOTAL
Sentencias de Primera Instancia.	1	3	4
Sentencias de Segunda Instancia.	0	4	4

Nota: La elaboración de la tabla es una creación propia, derivada de una investigación propia.

ILUSTRACIÓN 2: TOTAL DE DEMANDAS FUNDAS E INFUNDAS EN SENTENCIAS DE PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA



Nota: La elaboración de la ilustración es una creación propia, derivada de una investigación propia.



**CAPÍTULO VI: RESULTADOS (ANÁLISIS
COMPARATIVO).**

6.1. Resultados del análisis y estudio de las Fichas de Análisis Documental de los Juzgados Laborales.

Del estudio de la vulneración de los derechos constitucionales labores y limitaciones a la negociación colectiva, de 4 casos de la Corte Superior de Justicia de Arequipa sede central, de las demandas de Beneficios Sociales, en donde se pudo concluir que se declararon infundados los reclamos por incumplimiento de derechos laborales de los trabajadores de confianza y/o dirección de SEDAPAR S.A., al no tener en consideración los principios in dubio pro operario, primacía de la realidad y costumbre, ni las norma que protege los derechos del trabajador, así como los Tratados Internaciones, puesto que, el 100% de los casos se les fueron desconocidos sus derechos como trabajadores públicos, demostrando que sí hubo una vulneración de derechos.

Cabe mencionar que, solo se aprecia el análisis de las demandas por beneficios sociales hasta segunda instancia, interpuestas por los Jefes de Departamentos; esto se debería a que, se dispuso el archivo definitivo, al desistir presentar medio impugnatorio que anule la sentencia judicial en su mayoría; en el caso de las demandas bajo los mismos fundamentos interpuestas por los Gerentes de SEDAPAR S.A. en primera instancia, en su totalidad terminaron desistiendo del proceso, por motivo de evitar un posible despido y conflicto con su empleadora.

Sin perjuicio de lo anteriormente mencionado, en el caso de las demandas de Jefes Departamentales, se pudo observar que este grupo de trabajadores compartían rasgos laborales en común, siendo que todos ellos eran trabajadores permanentes de más de 10 años de servicios, incluso algunos más de 20 años, por lo que antes del año 2016, por costumbre

venían recibiendo sus beneficios sociales sin distinción alguna, pero que a raíz de la aplicación del Decreto Supremo N°229-2016-EF, es que se suspendieron los ya mencionados de forma unilateral, pese a que estuvieran sindicalizados.

Bajo estos supuestos se tiene que los Jueces Laborales bajo ciertos criterios decidieron declarar infundas todas las demandas de los trabajadores con cargo de dirección y confianza de la empresa SEDAPAR S.A., por lo que dio como resultando los siguientes puntos que se exponen a continuación:

6.1.1. Inaplicación de la Supremacía de la Constitución, Confusión y Conflicto normativo.

Se advierte, que la motivación principal de los Jueces al dictaminar sentencia es a consecuencia de lo dispuesto por el Decreto Supremo N°229-2016-EF, que limita el ejercicio a la negociación colectiva y percepción de beneficios sociales, sin tener en consideración lo dispuesto en el artículo N°28 sobre los derechos colectivos del empleado, los alcances del artículo N°42 el cual reconoce el derecho a la sindicalización y huelga de los trabajadores del Estado, ni el artículo N°40 del mismo cuerpo normativo, donde establecen que los trabajadores que laboran en empresas del Estado de sociedad de economía mixta, no están comprendidos dentro de la carrera administrativa, lo que los llevo a una mezcla de conceptos a los administradores de justicia sobre las definiciones entre funcionario público, servidor público y trabajadores de empresas del Estado.

Es decir, pese a que el personal de SEDAPAR S.A. no son funcionarios públicos ni servidores públicos, se les sigue aplicado las excepciones contenidas en el artículo N°42 de la Constitución, Política del Perú de 1993, la cual limita solo a los funcionarios del Estado con cargos de dirección y/o confianza, la Fuerza Armada y a la Policía al reconocimiento de los derechos de Sindicalización y huelga, originando que, en los Juzgados Laborales se aprecie una confusión normativa de desarrollo, de interpretación y aplicación de la norma, al no amparar dichas demandas, ocasionado una vulneración de derechos constitucionales, inclusive de los derechos reconocidos en los Tratados Internacionales ratificados por el Perú.

Por otro lado, si bien no fue alegado como amparo fáctico de las demandas de los trabajadores de dirección y/o confianza que accionaron en contra de SEDAPAR S.A. reclamando la restitución de los derechos y beneficios sociales que les fue retirado, de forma unilateral por su empleador, pudieron haber alegado como fundamento jurídico el inciso b) del artículo N°12 de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, en cuanto establece que es posible ser miembro del sindicato todos los trabajadores sin incluir a los que ocupan cargo de dirección y/o confianza, salvo este permitido en el Estatuto del Sindicato, esto debido a que, en efecto se encontraban afiliados al Sindicato Único de Trabajadores de SEDAPAR S.A. cuyos estatutos expresamente en la cláusula N°10 del Capítulo III permite la afiliación de los trabajadores permanentes que ocupan cargos de dirección y/o confianza,

6.1.2. De la supuesta posición ventajosa de los cargos de dirección y/o confianza de SEDAPAR S.A. en contraste con la realidad.

En ese sentido, surge la reflexión respecto del porque el artículo 42 de la Ley de relaciones colectivas de Trabajo, establece que los beneficios que se logran como consecuencia de una negociación colectiva le son vinculantes a todos los trabajadores, incluso aquellos que no estarían sindicalizados; pero que, estos beneficios exceptúan a los trabajadores que ocupan cargos de dirección y/o confianza.

Seguramente el razonamiento del Juez en su momento estaba justificado esta diferencia y aparente discriminación entre estos dos grupos de trabajadores, porque aquellos trabajadores de dirección y/o confianza que laboran en una organización privada supone que gozan de muchos más derechos y beneficios en relación a los trabajadores que si les alcanza la negociación colectiva; es decir, el empleador puede favorecer sin ninguna restricción otorgando más beneficios, remuneraciones y otras ventajas a su personal de confianza, por lo que, un trabajador de confianza en este escenario tendrá un ingreso superior que al resto de trabajadores, por lo que no sería necesario que además gocen de los beneficios que obtengan los sindicatos en una negociación colectiva.

Esta situación también quedaría justificada porque el trabajador de dirección y/o confianza que representa al mismo empleador o que trabaja en contacto directo con este, tendrá un evidente conflicto de interés si participa de la negociación colectiva en donde los beneficios sociales que se logren, también les sea aplicable.

Sin embargo, en las entidades públicas y específicamente en las empresas del Estado, de derecho privado como es el caso de SEDAPAR S.A. es que a partir del año 2004 en el que se promulga la Ley General de Presupuesto, no se pueda incrementar las remuneraciones ni beneficios sociales como actos de liberalidad del empleador, como tampoco mediante negociaciones colectivas, pues en la administración pública aunque los trabajadores se encuentren bajo el régimen privado, las normas presupuestales limitan la decisión de los empleadores de mejorar las condiciones remunerativas de sus trabajadores, salvo que se apruebe mediante Decreto Supremo.

Razón por la cual, desde el año 2004 en las empresas prestadoras de servicio de saneamiento y específicamente de SEDAPAR S.A. no se suscribe ninguna negociación colectiva entre el Sindicato Unitario de Trabajadores y los representantes de la empresa, ya que el tracto directo se rompe al poco tiempo que se inicia, como consecuencia de que la representación del empleador nunca ofrece ningún incremento de remuneraciones ni beneficios sociales, por las propias limitaciones presupuestales, es decir, en esencia no existiría un conflicto de intereses entre los trabajadores de dirección y/o confianza que participan en representación de SEDAPAR S.A. en la negociación colectiva que pudieran beneficiarse con sus propios ofrecimientos al Sindicato de trabajadores, por esta razón tampoco fue posible realizar alguna conciliación en el Ministerio de Trabajo, siendo más bien, la única posibilidad de que los trabajadores logren algún beneficio a través de un proceso arbitral con la participación de terceros en donde evidentemente se diluye la posibilidad de este supuesto conflicto de interés que podría haber justificado por el legislador cuando redactó el artículo 42 de la Ley Relaciones Colectivas de Trabajo.

Evidentemente, estamos frente a una situación de clara desventaja entre los trabajadores que no ocupan cargos de dirección y/o confianza y aquellos que si ocupan, ya que en caso del primer grupos todos los años como consecuencia de su pliegue de reclamos que son ahora resueltos con Laudos Arbitrales pueden incrementan sus ingresos como remuneraciones, beneficios sociales y condiciones de trabajo, mientras que los trabajadores del segundo grupo, aquellos que ocupan cargos de dirección /o confianza podrían hacerlo a la emisión de Decreto Supremo, que para el caso de SEDAPAR S.A. se emitió una nivelación de la remuneración básica después de 10 años, tiempo en el que existe una grave distorsión salarial, pues los trabajadores que tenían mayor jerarquía y responsabilidad en la empresa tienen ingresos iguales o inferiores a los que no lo tienen, esta circunstancia nos permite afirmar que estaríamos ante una vulneración de derechos laborales constitucionales y limitación a tener una remuneración justa y equitativa.

Respecto de SEDAPAR S.A. se evidencia claramente en mayor proporción esta distorsión salarial en el grupo de Jefes de Departamento comparados con el grupo de Profesionales o Técnicos, que como se mencionó en el anterior párrafo, los ingresos anuales por todo concepto que perciben estos cargos de confianza son iguales hasta inferiores que algunos profesiones o técnicos, situación que genera que muchos trabajadores de SEDAPR S.A. se abstengan de querer asumir la responsabilidad y cargo de Jefe por su clara desventajas salariales.

6.1.3. Del supuesto error en el amparo de derechos adquiridos de los cargos de dirección y/o confianza de constituir costumbre.

Del análisis se consideró que uno de los argumentos más importantes que intentaron hacer valer los trabajadores de dirección y/o confianza era la costumbre, toda vez que, el pago de los beneficios sociales que se les venía otorgado a todos estos trabajadores se le hizo de forma repetitiva por muchos años anteriores, especialmente a favor de aquellos trabajadores que tienen la condición de permanentes en SEDAPAR S.A. y que ocupan cargos de dirección y/o confianza por destaque, tiempo este en el que han permanecido por muchos años, y al pasar de su condición de trabajadores ordinarios a trabajadores de dirección y/o confianza han mantenido los mismos beneficios sociales sin ninguna distinción, esto es que en el tiempo que ya venían ocupando cargos de dirección y/o confianza por más de 5 años consecutivos de forma ininterrumpida se les pagaba mes en por de mes beneficios sociales, cumpliéndose de esta manera el elemento objetivo que exige el derecho a la costumbre, que es la repetición generalizada y continua de una conducta determinada y el elemento subjetivo que es la creencia de que surge de ella reglas obligatorias.

Así mismo, la conclusión de los dictaminadores respecto a que el hecho de haberse dispuesto por parte de la empresa demandada la dación de los beneficios y condiciones laborales, no genera un derecho adquirido que deba repetirse en el tiempo, pues si ello constituye un acto de liberalidad de la entidad, ello no es motivo suficiente para amparar un derecho originado en el error, puesto que, la alegación de poseer derechos adquiridos presupone que estos hayan sido obtenidos conforme a Ley, toda vez que el error no genera derecho.

Sin embargo, el criterio de los juzgadores ha sido establecer que existió un error al momento de otorgar estos derechos, pues se supuso que se habían obtenido sin amparo legal, situación esta que no fue analizada desde la Sexta Disposición Transitoria de la Ley N°28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto, estableciendo que, las entidades públicas cuyos trabajadores estén sujetos al Régimen Laboral de la actividad privada, por excepción continuaran otorgando a sus trabajadores las remuneraciones, beneficios que por costumbre, disposición legal o negociación vienen otorgando, de acuerdo a las normas laborales, por lo que no existe el error.





CONCLUSIÓN GENERAL: Existe una clara limitación a la negociación colectiva de los trabajadores que ocupan cargos de dirección y/o confianza de la empresa SEDAPAR S.A., al no alcanzarles los beneficios sociales y condiciones de trabajo que se obtienen como consecuencia de Laudos Arbitrales, situación que se considera una vulneración a los Derechos Constitucionales de este grupo de trabajadores, pese a que en su mayoría son trabajadores estables de la empresa y están afiliados al Sindicato Unitario de Trabajadores, cuyo estatuto permite también sindicalizar a los trabajadores permanentes de dirección y/o confianza.

CONCLUSIONES ESPECÍFICAS

PRIMERA: Desde el año de 1996 hasta el año 2016, los trabajadores de dirección y/o confianza, no reciben ningún incremento en sus remuneraciones, produciéndose el último como consecuencia del Decreto Supremo N°229-2016-EF, que aprobó la aplicación de la escala remunerativa aprobada por Decreto Supremo N°008-2015-VIVIENDA, para el personal de confianza de SEDAPAR S.A. y que, si bien se incrementaron las remuneraciones básicas, también por decisión unilateral del empleador se suspendieron todos los beneficios sociales, pese a que muchos de los trabajadores de confianza se encuentran afiliados al Sindicato Único de Trabajadores de SEDAPAR S.A., pese a que la negociación colectiva es un derecho fundamental, de fuerza vinculante, reconocido por el Estado en el artículo N°28 de la Constitución Política del Perú de 1993, de conformidad con el Convenio 98 y el Convenio 151 de la Organización Internacional del Trabajo, que promueve el diálogo social como medida para la solución pacífica de conflictos laborales entre los trabajadores y su empleador en el centro de trabajo, mediante la creación de sindicatos, a fin de convenir salarios justos en proporción a la contribución individual del empleado y condiciones dignas de trabajo, sin distinción alguna.

SEGUNDA: Se ha demostrado que existe una confusión normativa de desarrollo, de interpretación y aplicación en los jueces laborales, al no amparar las demandas por beneficios sociales, sin tener en consideración los principios y derechos laborales contemplados en la Constitución Política del Perú de 1993 y en los Tratados Internacionales de la OIT, a raíz del deficiente marco normativo contenido en la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, en cuanto solo se aplica el artículo N°42, sin considerar los alcances del artículo N°12, del mismo cuerpo legal, ocasionando una vulneración al principio In dubio pro operario, esto es que, si bien el artículo N°42 establece que las convenciones colectivas no tienen fuerza vinculante para los trabajadores que desempeñan cargos de confianza; por su parte, el inciso b del artículo N°12 permite que los trabajadores de dirección y/o confianza puedan afiliarse al sindicato, siempre que el Estatuto lo permita, no obstante ello, los jueces laborales a la hora de dictar sentencia declaran infundadas las demandas interpuestas por Beneficios Sociales, a causa de la errónea percepción al estimar que la supuesta posición que poseen, es ventajosa, cuando dicho pensamiento está alejado de la realidad, dado que, solo se está restando oportunidades, derechos e igualdad entre todos los trabajadores, provocando una distorsión salarial ya que mientras el resto de trabajadores pueden incrementar sus remuneraciones y beneficios sociales año tras año mediante Laudo Arbitral; el personal ejecutivo que posee mayor responsabilidad y debe acreditar mayores competencias para el desarrollo de su trabajo, termina percibiendo un ingreso igual y/o inferior a los trabajadores de menor nivel jerárquico, sus años de servicios, preparación, experiencia y capacitación profesional.

TERCERA: Se ha evidenciado que, existe una clara diferencia entre funcionario público y trabajador de una empresa del Estado, bajo los supuestos contemplados en la clasificación del empleo público de la Ley N°28175, Ley Marco del Empleo Público, así como de la Clasificación de los Funcionarios Públicos de la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil y de la Constitución

Política del Perú de 1993, haciendo énfasis que, es funcionario público la autoridad que desempeña funciones de preeminencia política, de elección popular o mandato, cuyas decisiones están orientadas al servicio de la población, en resguardo de los interés y bienestar general y público, ejerciendo representatividad para un sector total o parcial de la población, mientras que el trabajador de una empresa del Estado puede desempeñar cargo de confianza y/o de dirección, distinto al del funcionario público, por lo que los trabajadores de SEDAPADAR S.A. no son funcionarios públicos, por cuanto segundo párrafo del artículo N°40 de nuestra Constitución, establece que no están comprendidos en la Función Pública los trabajadores de las empresas del Estado o de sociedad de economía mixta.

CUARTA: Se considera que es factible la promulgación de un Decreto Supremo que permita regular la política remunerativa de los trabajadores de las empresas prestadoras de servicios de agua potable y alcantarillado, incluyendo a los trabajadores de dirección y confianza, cuyo alcance comprenderá también para SEDAPAR S.A., por cuanto si bien el régimen laboral de estos trabajadores está regulado por el D.L. N°728, la naturaleza jurídica de este tipo de empresas se rige por un régimen legal especial societario, establecido en el numeral N°48.2 del artículo N°48 del TUO de la Ley Marco de Gestión y Prestación de los Servicios de Saneamiento, cuya política y escala remunerativa le corresponde aprobar al ente rector, esto el Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, refrendado por el Ministerio de Economía y Finanzas, de conformidad con el numeral N°60.1 del artículo N°60 del acotado.



RECOMENDACIONES

PRIMERO: Se sugiere, contar con un nuevo marco normativo que regule con mejor precisión y realidad la política remunerativa de los trabajadores de dirección y/o confianza de las empresas prestadoras de servicios de saneamiento.

SEGUNDA: Se recomienda que, los magistrados a la hora de dictar fallo sobre Beneficios Sociales de los trabajadores de dirección y/o confianza contratados bajo Régimen Especial, como es el caso de los trabajadores de SEDAPAR S.A., se guíen bajo estricto cumplimiento a la norma sobre la clasificación de Funcionarios Públicos, y no se les considere a estos últimos como tal, esto debido a lo establecidos en la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil y en la Ley N°28175 Ley Marco del Empleo Público, por lo que no se le debería aplicar las excepciones al derecho de convención colectiva y otros, contenidas en los artículos N°42 y N°153 de la Constitución, las excepciones de los artículos N°2 y N°17 de la Ley N°31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal, así como la excepción contenida en el artículo N°42 del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, Decreto Supremo N°010-2003-TR, puesto que, son trabajadores públicos y no funcionarios públicos. Por lo que sí correspondería la aplicación de artículo N°12 de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, en atención al Principio In Dubio Pro Operario; así como, ejercer el control difuso prefiriendo aplicar el artículo N°40 de la Constitución Política del Estado.

TERCERA: Se sugiere, la emisión de un proyecto de Decreto Supremo que regule la política remunerativa de los trabajadores de dirección y/o confianza, de las empresas prestadoras de servicios de agua potable, alcantarillado sanitario, tratamiento de aguas residuales para disposición final o reúso y disposición sanitaria de excretas, en las zonas urbanas, esto debido a que según el numeral 3 de la Cuarta Disposición Transitoria del TUO de la Ley N°28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto Decreto Supremo N°304-2012-EF, señala que,

respecto al tratamiento de las remuneraciones, bonificaciones, asignaciones y demás beneficios de las empresas que conforman la actividad empresarial del Estado que no se encuentran sujetas al Fondo Nacional de Financiamiento de la Actividad Empresarial del Estado – FONAFE, las escalas remunerativas y beneficios de toda índole, así como los reajustes de las remuneraciones y bonificaciones que fueran necesarios durante el Año Fiscal para los Pliegos Presupuestarios comprendidos dentro de los alcances de la Ley General, se aprueban mediante Decreto Supremo refrendado por el Ministro de Economía y Finanzas, a propuesta del Titular del Sector, siendo nula toda disposición contraria, bajo responsabilidad.





**PROPUESTA: DE PROYECTO DE DECRETO SUPREMO QUE REGULE LOS
DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA O
DIRECCIÓN DE EMPRESAS PRESTADORAS DE SERVICIO DE SANEAMIENTO.**

En el presente estudio se propone la emisión de un Proyecto de Decreto Supremo que regule los derechos laborales de los trabajadores de dirección y/o confianza de las empresas prestadoras de servicios de saneamiento, a fin de reglamentar de manera apropiada el Derecho Constitucional a negociación colectiva y sus alcances para los trabajadores que desempeñan un cargo de responsabilidad directa o de confianza, debido a que la actual normativa induce a la confusión, y al respecto resulta necesaria plantear si se debe considerar el goce de beneficios sociales para trabajadores de confianza y/o dirección como un derecho humano laboral, y que evidentemente tendrá un impacto directo en el cese de limitación para ejercicio de derechos laborales, y discriminación laboral. Significando todo lo anterior una motivación para el presente trabajo de investigación, debido a que los trabajadores Empresas Prestadoras de Servicio de Saneamiento y en específico de SEDAPAR S.A., no tienen derecho a recibir Bonificación por Años de Servicio, Bonificación por el Día del Agua, Bonificación por Día de la Empresa, Bonificación por Escolaridad, Bonificación por Sepelio, Quinquenio y Canasta Navideña, entre otros.

Por ello, a continuación, se plantea el correspondiente Proyecto de Decreto Supremo:

Aprueban aplicación de nueva escala de remuneración básica del personal de confianza y/o de dirección, de las Empresas Prestadoras de Servicios de Agua Potable y Alcantarillado.

DECRETO SUPREMO

Nº -2022-EF

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con el Decreto Supremo N°018-2017-VIVIENDA, Las empresas prestadoras (EP) son entidades públicas, privadas y mixtas, que brindan los servicios de agua potable, alcantarillado sanitario, tratamiento de aguas residuales para disposición final o reúso y disposición sanitaria de excretas, en las zonas urbanas; y que en la actualidad existen 50 empresas prestadoras distribuidas en las 24 regiones del país.

Que, mediante el numeral 1 del artículo 35 de la Ley N°30045, Ley de Modernización de los Servicios de Saneamiento, se dispone que con Decreto Supremo refrendado por el Ministro de Economía y Finanzas, el Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, en su calidad de ente rector del sector saneamiento, aprueba una nueva política y escala remunerativa aplicable al personal de confianza en todas las entidades prestadoras de servicios de saneamiento municipales –EPS; así como los incrementos, reajustes u otorgamientos de nuevos conceptos;

Que, mediante el numeral 60.1 del artículo 60. De la Ley Marco de la Gestión y Prestación de los Servicios de Saneamiento Decreto Legislativo N°1280, se establece que. Mediante Decreto Supremo refrendado por el Ministerio de Economía y Finanzas, el Ente rector aprueba la política y escala remunerativa, así como los incrementos, reajustes u otorgamientos de nuevos conceptos aplicables al personal de confianza y al personal de las empresas prestadoras de servicios de saneamiento, asimismo el numeral 60.2, establece que la aplicación de la escala remunerativa así como de los incrementos, reajustes u otorgamientos de nuevos conceptos, a que se refiere el numeral anterior, se aprueba de conformidad con lo establecido en la Cuarta Disposición Complementaria Transitoria de la Ley N°28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto.

Que, mediante el artículo 1 del Decreto Supremo N°008-2015-VIVIENDA, se aprobó la Política Remunerativa aplicable al personal de confianza de las Entidades Prestadoras de Servicios de Saneamiento Municipales, entendiéndose por personal de confianza a los cargos de Gerente General, Gerente Funcional, Jefe Divisional 1, Jefe Divisional 2 y/o sus equivalencias;

Que la Primera Disposición Complementaria Transitoria de la Ley N°31086, señala que las entidades públicas, que se detallan, dentro de las que se encuentra d) las empresas de los gobiernos regionales y de los gobiernos locales, mediante acuerdo de directorio aprueban disposiciones de austeridad, disciplina y calidad en el gasto público y de ingresos del personal, que contienen necesariamente medidas en esos rubros.

Que, en el marco de lo establecido en el Decreto Supremo N°008-2015-VIVIENDA, los montos de remuneraciones que se propongan no pueden superar los topes máximos establecidos en la Escala Remunerativa aprobada, habiendo quedado establecido además que el total de

remuneraciones que podrán pagar las Entidades Prestadoras de Servicios de Saneamiento Municipales, incluyendo las gratificaciones de ley, no podrá exceder de catorce (14) remuneraciones al año;

Que, mediante Resolución Ministerial N°192-2015-VIVIENDA se aprobaron las Disposiciones Complementarias para la aplicación de la Política y Escala Remunerativa al personal de confianza de las Entidades Prestadoras de Servicios de Saneamiento Municipales, a que se refiere el artículo 1 del Decreto Supremo N°008-2015-VIVIENDA;

Que, el numeral 3 de la Cuarta Disposición Transitoria del Texto Único Ordenado de la Ley N°28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto, aprobado por Decreto Supremo N°304-2012-EF, establece que en las empresas que conforman la actividad empresarial del Estado que no se encuentran sujetas al Fondo Nacional de Financiamiento de la Actividad Empresarial del Estado - FONAFE, los incrementos, reajustes u otorgamiento de nuevos conceptos se aprueban mediante decreto supremo refrendado por el Ministro de Economía y Finanzas;

Que la SEXTA. Disposición Transitoria de la Ley N°28411, establece que, las entidades del Sector Público, sujetas al régimen laboral de la actividad privada, por excepción, seguirán otorgando a sus trabajadores las remuneraciones, beneficios o tratamientos especiales que por costumbre, disposición legal o negociación vienen otorgando, de acuerdo con la normatividad laboral.

Que, en cuanto al financiamiento, el artículo 6 del Decreto Supremo N°008-2015-VIVIENDA, establece que los costos que se deriven de la aplicación de la Escala Remunerativa aprobada son financiados con recursos directamente recaudados de cada Entidad Prestadora de Servicios de Saneamiento Municipales;

Que, de conformidad con lo establecido en la Ley N°30045, Ley de Modernización de los Servicios de Saneamiento, con el TUO del Decreto Legislativo 1280, Ley Marco de la Gestión y Prestación de los Servicios de Saneamiento, el Decreto Supremo N°008-2015-VIVIENDA, que aprueba una nueva política y escala remunerativa aplicable al personal de confianza de las entidades prestadoras de servicios de saneamiento municipales, y la Cuarta y Sexta de la Ley N°28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto;

DECRETA:

Artículo 1.- Aprobar la aplicación de la escala de remuneraciones básicas aprobada por Decreto Supremo N°008-2015-VIVIENDA, a la EPS Servicio de Agua Potable y Alcantarillado.

Apruébese la aplicación de la Escala de Remuneraciones Básicas, aprobada mediante Decreto Supremo N°008-2015-VIVIENDA para el personal de confianza de las entidades prestadoras de servicios de agua potable, alcantarillado sanitario, tratamiento de aguas residuales para disposición final o reúso y disposición sanitaria de excretas, cuyos montos obran en el Anexo que forma parte del presente Decreto Supremo.

Artículo 2.- De los Beneficios Sociales y Condiciones de Trabajo

Los beneficios sociales y condiciones de trabajo que se vinieron otorgando por Ley, costumbre o tratamiento especial de acuerdo con la normativa laboral, al personal de confianza, antes de la emisión del presente Decreto Supremo, seguirán otorgándose en las mismas condiciones.

Artículo 3.- Del financiamiento

Los costos que se deriven de la aplicación de lo señalado en el artículo 1 del presente Decreto Supremo serán financiados con recursos directamente recaudados por la EPS Servicio de Agua Potable y Alcantarillado, sin demandar recursos adicionales al Tesoro Público.

Artículo 4.- De la condición necesaria para efectuar el pago

Es condición necesaria para realizar el pago con ocasión de la aplicación de lo señalado en el artículo 1 del presente Decreto Supremo, que los datos personales de los beneficiarios y planillas de pago se describan y registren mediante los procesos del Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público, desde la oportunidad que la Dirección General de Gestión de Recursos Públicos del Ministerio de Economía y Finanzas lo requiera.

Artículo 5.- Del refrendo

El presente Decreto Supremo es refrendado por el Ministro de Economía y Finanzas.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los días del mes de del año

.....

Presidente de la República

.....

Ministro de Economía y Finanzas

REFERENCIAS

- Acuña D.C. (2019) “La exclusión legal de los efectos del convenio colectivo a los trabajadores de confianza en el ámbito privado ¿constituye vulneración a su derecho fundamental de libertad sindical?” Pontificia Universidad Católica del Perú.
<http://hdl.handle.net/20.500.12404/15334>
- Barrientos J.C. (2017) - “Adecuada protección normativa del trabajador de confianza y el desequilibrio de los derechos del trabajador en el sector público en el Perú.” - Universidad Andina del Cusco - <http://repositorio.uandina.edu.pe/handle/UAC/1691>
- Coell P.G. (2018) - “Violación del derecho constitucional a la sindicalización de los trabajadores del sector público” Universidad Regional Autónoma de los Andes “UNIANDES – QUEVEDO” -<http://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/9064>
- Congreso Constituyente Democrático (1994) Constitución Política de Argentina, artículo 14, del 22 de agosto del 1994
- Congreso Constituyente Federal (1988) Constitución de la República Federativa del Brasil, artículo 7, del 5 de octubre de 1998.
- Congreso Constituyente Democrático (1980) Constitución Política de la República de Chile artículo 19, del 8 de agosto de 1980.
- Congreso Constituyente Democrático (1991) Constitución Política de Colombia, artículo 55, del 4 de julio de 1991.
- Congreso Constituyente Democrático (1949) Constitución Política de la República de Costa Rica, artículos 61 y 62, del 15 de septiembre de 1821.
- Congreso Constituyente Democrático (2008) Constitución Política de la República del Ecuador, artículo 326, del 28 de septiembre 2008.

Congreso Constituyente Democrático (1983) Constitución Política de la República de El Salvador artículo 39, del 15 de diciembre de 1983.

Congreso Constituyente Democrático (1986) Constitución Política de la República de Guatemala, artículo 102, del 14 de enero de 1986.

Congreso Constituyente Democrático (1982) Constitución Política de la República de Honduras, artículo 128, del 20 de enero de 1982.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (1917), artículo 123, del 5 de febrero de 1917.

Congreso Constituyente Democrático (1987) Constitución Política de la República de Nicaragua, artículo 88, del 30 de abril de 1987.

Congreso Constituyente Democrático (1972) Constitución Política de la República de Panamá, artículos 66, 67 y 68, del 11 de octubre de 1972.

Congreso Constituyente Democrático (1993) Constitución Política del Perú, Diario Oficial El Peruano artículos 23, 24, 26, 28, 39, 40, 51 y 138, del 29 de diciembre de 1993.

Congreso Constituyente Democrático (2010) Constitución de la República Dominicana, artículo 62, del 26 de enero del 2010.

Congreso Constituyente Democrático (1967) Constitución de la República Oriental del Uruguay, artículo 57, del 15 de febrero de 1967.

Congreso de la República (1999) Ley N°27056, Ley de Creación del Seguro Social de Salud (ESSALUD), artículos 15, 17 y 19, del 9 de enero de 1999.
<http://www.essalud.gob.pe/transparencia/pdf/publicacion/LEY27056ESSALUD.pdf>

Congreso de la República (2002) Ley N°27735, Ley que regula el otorgamiento de las gratificaciones para los trabajadores del régimen de la actividad privada por Fiestas Patrias y Navidad, artículo 1, del 28 de mayo de 2002, Diario Oficial El Peruano.
<https://leyes.congreso.gob.pe/Documentos/Leyes/27735.pdf>

Congreso de la República (2002) Ley N°27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública., artículos 1, 2 y 4, del 22 de julio de 2002, Plataforma digital única del Estado Peruano.

https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1010779/NormaHomVigente_0420200715-20664-1jmgiv3.pdf

Congreso de la República (2004) Ley N°28175, Ley Marco del Empleo Público, artículo 4, del 19 de febrero del 2004, Plataforma digital única del Estado Peruano.
<http://www.minedu.gob.pe/politicas/pdf/pdf-normas/ley-n28175.pdf>

Congreso de la República (2004) Ley N°28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto, Sexta Disposición Transitoria, del 8 de diciembre de 2004, Plataforma digital única del Estado Peruano.
http://transparencia.mtc.gob.pe/idm_docs/normas_legales/1_0_31.pdf

Congreso de la República (2011) Ley N°29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, Primer Título Preliminar, del 20 de agosto del 2011.
https://www.munlima.gob.pe/images/descargas/Seguridad-Salud-en-el-Trabajo/Ley%2029783%20_%20Ley%20de%20Seguridad%20y%20Salud%20en%20el%20Trabajo.pdf

Congreso de la República (2013) Ley N°30057, Ley del Servicio Civil, artículo 3, del 4 de julio del 2013, Plataforma digital única del Estado Peruano.
<https://www.ipd.gob.pe/images/documentos/normas/general/Ley%20N%2030057.pdf>

Congreso de la República (2013) Ley N°30057, Ley del Servicio Civil, Disposiciones Complementarias Finales, Primera, del 4 de julio del 2013, Plataforma digital única del Estado Peruano.

<https://www.ipd.gob.pe/images/documentos/normas/general/Ley%20N%2030057.pdf>
f

Congreso de la República (2021) Ley N°31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal, artículo 2 Y 17, del 2 de mayo del 2021, Diario Oficial El Peruano
<https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/ley-de-negociacion-colectiva-en-el-sector-estatal-ley-n-31188-1949247-8/>

Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2012), Informe N°07-2012-MTPE/22/14, del 27 de enero del 2012
<http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/DGT/doc20120525085203.pdf>

Domínguez A. (2017) - “La vinculación de la negociación colectiva con la igualdad y la no discriminación” - Universidad de Sevilla -
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=150381>

Erazo J.A. (2017) - “El régimen laboral ecuatoriano de los trabajadores y servidores públicos dentro del estado constitucional de derechos” - Universidad Central del Ecuador -
<http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/13146>

Estatutos del Sindicato de Trabajadores de SEDAPAR S.A. – SUTEPSAR (2018), artículo 10, del 21 de febrero del 2018.
<file:///C:/Users/annap/OneDrive/Documents/Ana%20Paula/ESTATUTO%20SUTEP%20SAR%20APROBADO%20EN%20ASAMBLEA%20GENERAL%2021022018.pdf>

Fernández Márquez, Ó. (2007) “Usos y Costumbres” en “El sistema de fuentes de la relación laboral”, Universidad de Oviedo, (p.244-245)
[file:///C:/Users/annap/Downloads/Dialnet-LaCostumbreComoFuenteEnElDerechoLaboral-7792224%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/annap/Downloads/Dialnet-LaCostumbreComoFuenteEnElDerechoLaboral-7792224%20(2).pdf)

- Gonzales D.G. (2017) - “Reconocimiento constitucional del derecho a la negociación colectiva de los servidores públicos” - Pontificia Universidad Católica del Perú - <http://hdl.handle.net/20.500.12404/10149>
- Marticorena C. (2017) - “Negociación colectiva en la actualidad: La clase trabajadora frente a una nueva ofensiva patronal” - Universidad de Buenos Aires - <https://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/28984>
- Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (1993) Decreto Supremo N°017-93-JUS, se aprueba el TUO de la Ley Orgánica del Poder Judicial, artículo 14, del 3 de junio de 1993, Diario Oficial El Peruano. http://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_per_ds017.pdf
- Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (2019) Decreto Supremo N°004-2019-JUS, aprueba el TUO de la Ley 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, artículo 1, del 25 de enero del 2019, Diario Oficial El Peruano. <https://www.sbs.gob.pe/Portals/0/Archivos/DS%20004-2019-JUS%20-%20TUO%20LPAG%20actualizado%202019.pdf>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (1990) Decreto Supremo N°035-90-TR, Fijan la Asignación Familiar para los trabajadores de la actividad privada, cuyas remuneraciones no se regulan por negociación colectiva artículos 4 y 11, del 21 de diciembre de 1989. http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/normasLegales/DS_035_1990_TR.pdf
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (1998) Decreto Supremo N°009-98-TR, Reglamento para la aplicación del derecho de los trabajadores de la actividad privada a participar en las utilidades que generen las empresas donde prestan servicios, artículo 9, del 5 de agosto del 1998.

[https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/523BCACABE8AAA3005257E26006E58D5/\\$FILE/3_DECRETO_SUPREMO_009_06_08_1998.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/523BCACABE8AAA3005257E26006E58D5/$FILE/3_DECRETO_SUPREMO_009_06_08_1998.pdf)

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (1997) TUO del Decreto Legislativo 728, Ley de productividad y competitividad laboral, Decreto Supremo N°003-97-TR, artículos 43 y 79, del 27 de marzo de 1997, Plataforma digital única del Estado Peruano.

http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/normasLegales/DS_003_1997_TR.pdf

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2003) TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado mediante Decreto Supremo N°010-2003-TR, artículos 12 y 42, del 5 de octubre del 2003, Diario Oficial El Peruano.

<https://diariooficial.elperuano.pe/pdf/0066/ley-relaciones-colectivas-trabajo.pdf>

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2018) TUO de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, aprobado por Decreto Supremo N°001-97-TR, artículos 5 y 6, del 8 de noviembre de 2018, Diario Oficial El Peruano.

<https://diariooficial.elperuano.pe/pdf/0039/tuo-ley-cts.pdf>

Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento (2013) Decreto Supremo N°015-2013-VIVIENDA, artículo 5, Diario Oficial El Peruano, del 29 de noviembre de 2013.

<https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/aprueban-el-reglamento-de-la-ley-n-30045-ley-de-modernizac-decreto-supremo-n-015-2013-vivienda-1021030-2/>

Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento (2015) Decreto Supremo N°008-2015-VIVIENDA, artículo 1 y 3, del 2 de abril del 2015, Plataforma digital única del Estado Peruano.

<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1782168/Publicacion%20Oficial%20-%20Diario%20Oficial%20El%20Peruano33.pdf.pdf>

- Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento (2015) Decreto Supremo N°008-2015-VIVIENDA, ANEXO, del 2 de abril del 2015, Diario Oficial El
<https://ww3.vivienda.gob.pe/direcciones/documentos/DS-008-2015-vivienda.pdf>
- Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento (2016) Decreto Supremo N°229-2016-EF, del 27 de julio del 2016, Diario Oficial El Peruano.
<https://www.sedapar.com.pe/wp-content/uploads/2016/11/DS-229-2016-EF.pdf>
- Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento (2016) Decreto Supremo N°229-2016-EF, ANEXO, del 27 de julio del 2016, Diario Oficial El Peruano.
https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/254198/228657_Anexo_DS229_2016EF.pdf20181218-16260-85clz.pdf
- Neves Mujica, J. (2018) Introducción al Derecho del Trabajo, Facultad de Derecho, Pontificia Universidad Católica del Perú.
<https://biblioteca.cejamericas.org/bitstream/handle/2015/1134/introduccionalderecho-trabajoperu.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Oré D.A. (2017) “La negociación colectiva centralizada en el empleo público como presupuesto para el cumplimiento del Convenio 151 de la OIT” - Pontificia Universidad Católica del Perú - <http://hdl.handle.net/20.500.12404/10129>
- Organización Internacional del Trabajo (1948) Convenio 87, Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de Sindicalización, Entrada en vigor: 04 julio 1950, Adopción: San Francisco, 31ª reunión CIT, 09 julio 1948.
https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::p12100_instrument_id:312232
- Organización Internacional del Trabajo (1949) Convenio 98, Convenio sobre el derecho de Sindicalización y de negociación colectiva-OIT. Entrada en vigor: 18 julio 1951, Adopción: Ginebra, 32ª reunión CIT, 01 julio 1949.

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_IL
O_CODE:C098](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_IL
O_CODE:C098)

Organización Internacional del Trabajo (1978) Convenio 151, Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública- OIT. Entrada en vigor: 25 febrero 1981, Adopción: Ginebra, 64ª reunión CIT, 27 junio 1978.

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_IL
O_CODE:C151](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_IL
O_CODE:C151)

Organización Internacional del Trabajo (1981) Convenio 154, Convenio sobre la negociación colectiva-OIT. Entrada en vigor: 11 agosto 1983, Adopción: Ginebra, 67ª reunión CIT, 03 junio 1981. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms_172300.pdf

Poder Judicial (2006) Casación N°2009-2006-Ucayali, Corte Suprema de la República del Perú, del 2 de agosto del 2007.

<https://www.estabilidadlaboral.com/VALORACION%20PRUEBAS%20-%20DEBIDO%20PROCESO.pdf>

Poder Judicial del Perú (2018) Exp. N°06658-2018-0-0401-JR-LA-09, Sentencia N°74-2021, Corte Superior de Arequipa, del 31 de marzo del 2021.

Poder Judicial del Perú (2018) Exp. N°06003-2018-0-0401-JR-LA-07, Sentencia de Vista N°41- 2020-JTT, Corte Superior de Arequipa, del 27 de mayo del 2021.

Poder Judicial del Perú (2018) Exp. N°06658-2018-0-0401-JR-LA-09, Sentencia de Vista N°464-2021-3SL, Corte Superior de Arequipa, del 14 de julio del 2021.

Poder Judicial del Perú (2018) Exp. N°05743-2018-0-0401-JR-LA-02, Sentencia de Vista N°179-2020-3SL, Corte Superior de Arequipa, del 30 de setiembre del 2020.

Poder Judicial del Perú (2018) Exp. N°06025-2018-0-0401-JR-LA-01, Sentencia de Vista N°223-2020-3SL, Corte Superior de Arequipa, del 17 de octubre del 2020.

Presidencia de la Republica del Perú (1991) Decreto Legislativo N°688, Ley de Consolidación de Beneficios Sociales, artículo N°1, 5 de noviembre de 1991.

https://www.rimac.com.pe/uploads/Ley_de_Consolidacion.pdf

Presidencia de la Republica del Perú (1991) Decreto Legislativo N°728, artículos 1, 5 y 82, del 11 de agosto de 1991 El Peruano, 1991-11-12, núm. 4130, págs. 101666-101683

El Peruano, 1993-04-24, separata especial,, págs. 114397-114410.

https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_per_dl728.pdf

Presidencia de la Republica del Perú (2008) Decreto Legislativo N°1031, que promueve la eficiencia de la actividad empresarial del Estado, Séptima Disposición Complementaria Transitoria, del 23 de junio del 2008 Diario Oficial El peruano.

<https://www.mef.gob.pe/es/por-instrumento/decreto-legislativo/6558-decreto-legislativo-n-1031/file>

Presidencia de la Republica del Perú (1991) Decreto Legislativo N°713, Consolidan la legislación sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, artículo 10, del 8 de noviembre de 1991, Diario Oficial El peruano.

<https://cdn.gacetajuridica.com.pe/laley/DECRETO%20LEGISLATIVO%20N%C2%BA%20713.pdf>

Presidencia de la Republica del Perú (1991) Decreto Legislativo N°728, por el que dictan Ley de Fomento del Empleo, artículo 72, del 11 de agosto de 1991, Diario Oficial El peruano. https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_per_dl728.pdf

Presidencia de la Republica del Perú (1984) Decreto Legislativo N°276, aprueba Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, artículo 2, del 24 de marzo de 1984, Plataforma digital única del Estado Peruano.

<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/8978/276.pdf>

Rendón, J. (2005) en su publicación “Derecho Procesal del Trabajo”, 3era Edición, Editorial Librería Portocarrero, Lima, 2005.

Rivera A. (2017) - “Efectos de la ley del servicio civil sobre el derecho de negociación colectiva de los servidores públicos del Perú” - Universidad Privada del Norte - <http://hdl.handle.net/11537/10720>

Sánchez K. (2019) - “La Implementación de la Figura del Preaviso para los Trabajadores de Confianza” - Universidad Mayor de San Simón - <http://hdl.handle.net/123456789/14279>

SEDAPAR S.A. (2019), Resolución N°975-2019/S-20000, Directorio, aprueba Reglamento https://www.sedapar.com.pe/wp-content/uploads/2017/07/RES975_19-Aprueba-Reglamento-Interno-de-Trabajo-de-SEDAPAR-S.A..pdf

SEDAPAR S.A. (2014), Resolución N°29367-2014/S-30000, Gerencia General, del 24 de julio del 2014. <https://www.sedapar.com.pe/wp-content/uploads/2016/11/Vigente-29367-2014-S-30000-CAP.pdf>

SEDAPAR S.A. (2014), Resolución N°29600-2014/S-30000, Gerencia General, del 31 de diciembre del 2014. https://www.sedapar.com.pe/wp-content/uploads/2016/12/indicador_4_3.pdf

SEDAPAR S.A. (2019), Informe N°019-2019/S-31101-102, Departamento de Personal.

SEDAPAR S.A. (2019), Informe N°027-2019/S-33000, Gerencia de Asesoría Legal, del 10 de mayo del 2019.

SEDAPAR S.A. (2019), Memoria Anual 2019. <https://www.sedapar.com.pe/wp-content/uploads/2016/11/MEMORIA-ANUAL-2019.pdf>

SEDAPAR S.A.. (2020), Memoria Anual 2020. <https://www.sedapar.com.pe/wp-content/uploads/2021/07/Memoria-Anual-2020.pdf>

Tribunal Constitucional (1996) Sentencia N°930-1996-PHC/TC. Fj 2.

Tribunal Constitucional (2006) Sentencia N°03710-2005-PA/TC, Fundamento N°4, del 30 de marzo de 2006, <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2006/03710-2005-AA.pdf>

Ulloa Millares, D. (2011), La Costumbre como Fuente en el Derecho Laboral, Derecho & sociedad; Núm. 37 (2011) / Derecho Laboral , Asociación Civil Derecho & Sociedad,

Sistema de Facultad de Biblioteca Derecho.

file:///C:/Users/annap/Downloads/Dialnet-

LaCostumbreComoFuenteEnElDerechoLaboral-7792224%20(3).pdf

