Sindicato de Trabajadores Municipales de Lima - SITRAMUN-LIMA

Municipalidad Metropolitana de Lima

Negociación Colectiva correspondiente al pliego de reclamos del año 2012, sujeta a las normas del Decreto Supremo 003-82-PCM

LAUDO ARBITRAL

En Lima, a los 28 días del mes de Enero del 2013 se reunió el Tribunal Arbitral integrado por los señores Celso Alfredo Saavedra Sobrados, Presidente del Tribunal, Julio Cesar Ortiz Huerta, Liza Ramos Dávila y Liz Paola Atoche Fernández a fin de dar solución al pliego de reclamos 2012 presentado por el Sindicato de Trabajadores Municipales de Lima - SITRAMUN LIMA al empleador Municipalidad Metropolitana de Lima.

1. Antecedentes:

El marco legal del Pliego de Reclamos 2012 del Sindicato de Trabajadores Municipales de Lima es el Decreto Supremo 003-82-PCM por tratarse de trabajadores sujetos al régimen laboral del Decreto Legislativo 276.

El empleador y el sindicato mediante Convenio Arbitral de fecha 13 de Diciembre del 2012 han sometido la solución la parte económica del Pliego de Reclamos 2012 al presente Tribunal Arbitral, fijando además las reglas del procedimiento arbitral; otorgándole al Tribunal Arbitral, por tanto, poder suficiente para resolver en su nombre.

Conforme a las cláusulas **segunda y cuarta** del Convenio Arbitral las partes han sometido a la decisión del Tribunal Arbitral las demandas económicas del pliego de reclamos 2012 **por considerarse que la misma contiene**

trascendencia económica. De otro lado, la cláusula tercera precisa que el tipo de arbitraje es uno sobre conflictos económicos.

Los puntos sometidos a la decisión del Tribunal Arbitral son los siguientes: **1)** ***Bonificación Pecuniaria Extraordinaria para sevidores empleados sujetos al decreto legislativo Nº 276*** **; 2)** ***La Bonificación Pecuniaria Extraordinaria para trabajadores contratados por servicos personales*** **; 3) La transferencia del concepto remunerativo denominado "OTRAS DEL TRABAJADOR", al concepto de "REMUNERACIÓN REUNIFICADA"; 4) VESTUARIO, a favor del personal comprendido en el decreto legislativo 276, hasta el nivel F1; 5) restitución de la bonificación de vacaciones ; 6) nivelación progresiva de las bonificaciones de racionamiento movilidad y vivienda; 7) vales de consumo en Julio y Diciembre 8) el establecimiento de una remuneración mínima para el personal contratado.**

El día 27 de Diciembre se llevó a cabo la instalación del Tribunal Arbitral, se recibieron las posiciones finales de las partes y se procedió a escuchar el informe oral de las partes quedando la causa expedita para laudar dentro de los tres (3) días hábiles siguientes cuyo plazo vence hoy diecisiete de enero.

2. Propuestas finales de las partes

EL SINDICATO presentó su propuesta final consistente en lo siguiente:

" DEMANDAS ECONÓMICAS

1. *Bonificación Pecuniaria Extraordinaria: Ascendente a S/. 1,305.00 y 00/100 Nuevos Soles mensuales, a partir del mes de enero a diciembre de 2013, a cada servidor nombrado bajo los alcances del Decreto Legislativo N° 276 y/o servidor reincorporado incluso los que están bajo los alcances de la Ley N° 27803, con plaza presupuestada a la fecha de expedido el Laudo Arbitral.*

2. *La Bonificación Pecuniaria Extraordinaria: A razón de S/. 600.00 y 00/100 Nuevos Soles mensuales, a partir del mes de enero a diciembre*

de 2013, al personal Contratado por Servicios Personales, *que cuente con contrato vigente a la fecha de expedido el Laudo Arbitral.*

3. La transferencia de la suma de S/. 500.00 (Quinientos y 00/100 Nuevos Soles) del concepto remunerativo denominado "OTRAS DEL TRABAJADOR", al concepto de "REMUNERACIÓN REUNIFICADA" los mismos que corresponden a la boleta de pagos de remuneraciones del trabajador municipal, el mismo que deberá ejecutarse a partir del primero de enero del 2013.

4. Se otorgue el beneficio de VESTUARIO, a favor del personal comprendido en el decreto legislativo 276, hasta el nivel F1. Dicho uniforme deberá ser entregado en un plazo máximo que no exceda el primer semestre del año 2013.

5. De conformidad con los pactos colectivos, sentencias judiciales (Expediente 13831-2002), y la Corte Interamericana de Derechos Humanos, se deberán nivelar los conceptos remunerativos como Racionamiento (2 RMV), Movilidad (1 ½ RMV) y Vivienda (1 RMV) en términos de cuatro y media remuneraciones mínimas vitales vigentes a la fecha de pago, que actualmente asciende cada una a S/. 750.00 (Setecientos cincuenta y 00/100 nuevos soles). Por lo que proponemos que dichos rubros deberán abonarse a razón de S/. 500.00 nuevos soles por cada remuneración mínima vital a partir de Enero del 2013, y a partir de julio del 2013 el cálculo será sobre una remuneración mínima vital de S/.550.00 Nuevos soles. Posteriormente en los años subsiguientes se continuara reajustando hasta lograrse una plena actualización de las remuneraciones mínimas vitales a la fecha de pago.

   El universo laboral de beneficiarios es el de todos aquellos que se encuentren percibiendo los rubros mencionados de Racionamiento, Movilidad y Vivienda, sean personal activo o pasivo.

6. Implementación progresiva de la Bonificación de Vacaciones en mérito del Exp. 13831-2002 y de la sentencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos ya que el concepto que se venía abonando regularmente bajo la denominación "Cierre de Pliego" debe implementarse como una bonificación de Vacaciones de S/. 1,720.00 nuevos soles al año, a razón de 8 remuneraciones mínimas vitales a favor del personal comprendido en el Decreto Legislativo 276, hasta el nivel F1 y/o servidor reincorporado incluso los que están bajo los alcances de la Ley N° 27803 que cuente con contrato vigente a la fecha de expedido el Laudo Arbitral. El valor base de cálculo de cada remuneración mínima será la vigente a octubre del año 1996, es decir de S/. 215 nuevos soles conforme lo establecía el D.U. Nº 73-96-TR.

7. El otorgamiento de vales de consumo en julio y diciembre de 2013 en un monto equivalente a S/. 500.00 (quinientos y 00/100 nuevos soles) en cada

oportunidad, para todo el personal comprendido en el decreto legislativo 276, hasta el nivel F1 y/o servidor reincorporado incluso los que están bajo los alcances de la Ley N° 27803 a la fecha de expedido el Laudo Arbitral.

8. EL SINDICATO propone que la Municipalidad Metropolitana de Lima establezca como remuneración mínima la suma de S/. 1200.00 (un mil doscientos y 00/100 nuevos soles), incluso para el personal contratado. Dicho acuerdo se elevará a la Comisión de Alto Nivel la misma que deberá ser prevista en el Acta de Trato Directo que deberá ser suscrita entre la Municipalidad y el Sindicato de Trabajadores Municipales de Lima; de conformidad con la política laboral y el cronograma pertinente.

EL EMPLEADOR presentó su propuesta final manifestando respecto de cada de uno de los puntos anteriores, que no era posible otorgar ninguno de ellos debido a las restricciones presupuestarias dispuesta por el **artículo 6° de la Ley N° 29951, Ley de Presupuesto del Sector Público para el año fiscal 2013**; consecuentemente, su propuesta por cada rubro es de "0.00 Nuevos Soles". El fundamento central de la oferta "cero" de EL EMPLEADOR gira en torno a la imposibilidad de otorgar incrementos remunerativos o de beneficios de cualquier índole, según así lo disponen los artículos 5° y 6° de la Ley N° 29951.

3. Fundamentos y alcances de la jurisdicción arbitral

La Constitución Política del Perú reconoce la jurisdicción arbitral en el inciso 1 del artículo 139°, señalando que:

> *"Son principios y derechos de la función jurisdiccional: 1. La unidad y exclusividad de la función jurisdiccional. No existe ni puede establecerse jurisdicción alguna independiente, con excepción de la militar y la arbitral".*

Ahora bien, la naturaleza de jurisdicción independiente del arbitraje significa que los tribunales arbitrales están sometidos a la Constitución y los preceptos y principios constitucionales que nacen de las resoluciones del Tribunal Constitucional, tal como lo están los jueces ordinarios. En ese sentido, cabe recordar que el último párrafo del artículo VI del Título Preliminar del Código Procesal Constitucional señala que:

> "Los Jueces interpretan y aplican las leyes o toda norma con rango de ley y los reglamentos según los preceptos y principios constitucionales, conforme a la

interpretación de los mismos que resulte de las resoluciones dictadas por el Tribunal Constitucional."

Asimismo, no se puede obviar que el artículo 51° de la Constitución recoge el principio de supremacía de la Constitución que toda autoridad (jurisdiccional, administrativa o de cualquier tipo) y toda persona deben observar. Según este:

"La Constitución prevalece sobre toda norma legal: la ley, sobre las normas de inferior jerarquía, y así sucesivamente. (...)."

En consecuencia, queda meridianamente claro que todo Tribunal Arbitral debe actuar conforme a la Constitución y, sus interpretaciones de determinada ley deben ser conformes a la Constitución. Para ello debe seguir los preceptos y principios constitucionales que surgen de las interpretaciones del Tribunal Constitucional, conforme así lo ha establecido el Tribunal Constitucional en los fundamentos 6 y 7 de la STC 03741-2004-MJTC (Caso Salazar Yarlenque) – la cual tiene la calidad de precedente vinculante – y en los fundamentos 8 y 9 de la STC 6167-2005 (Caso Cantuarias Salaverry).

4. La prohibición en la Ley de Presupuesto a otorgar beneficios económicos mediante arbitraje laboral es inconstitucional:

El mismo artículo 6 de la Ley de Presupuesto prohibe que el otorgamiento, reajuste o incremento de beneficios económicos pueda ser dispuesto por la vía del arbitraje laboral:

"Artículo 6.- De los ingresos del personal

6.1 Prohíbese en las entidades del nivel de Gobierno Nacional, gobiernos regionales y gobiernos locales, el reajuste o incremento de remuneraciones, bonificaciones, dietas, asignaciones, retribuciones, estímulos, incentivos y beneficios de toda índole, cualquiera sea su forma, modalidad, periodicidad, mecanismo y fuente de financiamiento. Asimismo, queda prohibida la aprobación de nuevas bonificaciones, asignaciones, incentivos, estímulos, retribuciones, dietas y beneficios de toda índole con las mismas características señaladas anteriormente. Los arbitrajes en materia laboral se sujetan a las limitaciones legales establecidas por la presente norma y disposiciones legales vigentes. La prohibición incluye el incremento de remuneraciones que pudiera efectuarse dentro del rango o tope fijado para cada cargo en las escalas remunerativas respectivas.

Esta prohibición es inconstitucional porque desconoce que un tribunal arbitral está sujeto a la Constitución y, en ese sentido, puede efectuar un control difuso de constitucionalidad de las leyes y, por tanto, puede inaplicar una ley

cuando esta contraviene los principios y derechos garantizados en la Constitución.

El Tribunal Constitucional ha reconocido expresamente que un tribunal arbitral puede efectuar control difuso.

En efecto, en la STC 00142-2011-PA/TC, publicada el 26 de setiembre de 2011, ha sentado con carácter de precedente vinculante, la facultad de control difuso de los árbitros. Así, en el fundamento 26, ha dejado sentado el siguiente precedente vinculante:

> "Por ello, se instituye la siguiente regla:
> El control difuso de la jurisdicción arbitral se rige por las disposiciones del artículo VI del Título Preliminar del Código Procesal Constitucional y la jurisprudencia vinculante dictada por este Tribunal Constitucional sobre el control difuso. Sólo podrá ejercerse el control difuso de constitucionalidad sobre una norma aplicable al caso de la que dependa la validez del laudo arbitral, siempre que no sea posible obtener de ella una interpretación conforme a la Constitución y además, se verifique la existencia de un perjuicio claro y directo respecto al derecho de alguna de las partes."

Esta posición del Tribunal Constitucional, por cierto, no es nueva. Ya con anterioridad, en el fundamento 8 de la STC 06167-2005-PHUTC, publicada el 9 de marzo de 2006, señaló que los árbitros se encuentran vinculados a los preceptos y principios constitucionales:

> "Qué duda cabe, que prima facie la confluencia de estos cuatro requisitos definen la naturaleza de la jurisdicción arbitral, suponiendo un ejercicio de la potestad de administrar justicia, y en tal medida, resulta de aplicación en sede arbitral el artículo VI in fine del Título Preliminar del Código Procesal Constitucional por el cual los jueces (y por extensión, también los árbitros) quedan vinculados a los preceptos y principios constitucionales conforme a la interpretación de los mismos que resulte de las resoluciones del Tribunal Constitucional; sin perjuicio del precedente vinculante con efectos normativos del artículo VII del título preliminar del Código Procesal Constitucional." (Fundamento 8, último párrafo).

Y en el fundamento 11 de la misma sentencia resalto la supremacía de la Constitución a la cual también se encuentran vinculados los árbitros:

> *"De allí que el proceso arbitral tiene una doble dimensión pues, aunque es fundamentalmente subjetivo ya que su fin es proteger los intereses de las partes, también tiene una dimensión objetiva, definida por el respeto a la supremacía normativa de la Constitución, dispuesta por el artículo 51° de la Carta Magna; ambas dimensiones, (subjetiva y objetiva) son interdependientes y es necesario modularlas en la norma legal y/o jurisprudencia."*

Es por ello que tiene sentido afirmar, como lo hace el Tribunal Constitucional en el fundamento 24 de la STC 00142-2001-PAfTC que la garantía del control difuso de constitucionalidad también puede ser ejercida por los árbitros:

> *"Siendo el arbitraje una jurisdicción independiente, como expresamente señala la Constitución, y debiendo toda jurisdicción poseer las garantías de todo órgano jurisdiccional (como las del Poder Judicial), es consecuencia necesaria de ello que la garantía del control difuso de constitucionalidad, prevista en el segundo párrafo del artículo 138° de la Constitución, pueda también ser ejercida por los árbitros en la jurisdicción arbitral, pues el artículo 138° no puede ser objeto de una interpretación constitucional restrictiva y literal, como exclusiva de la jurisdicción ordinaria o constitucional; "por el contrario, la susodicha disposición constitucional debe ser interpretada de conformidad con el principio de unidad de la Constitución, considerando el artículo 51.° (...), más aún si ella misma (artículo 38.') impone a todos -y no solo al Poder Judicial- el deber de respetarla, cumplida y defenderla". (STC 3741-2004- AA/TC, fundamento 9).*

En consecuencia, corresponde al presente Tribunal Arbitral analizar la constitucionalidad de la prohibición de otorgamiento, incremento y reajustes de los beneficios económicos contenida en el **artículo 6 de la Ley de Presupuesto del sector publico para el año fiscal 2013,** y, en su caso, inaplicarla por vulnerar los derechos fundamentales a la negociación colectiva y a una remuneración equitativa y suficiente.

El artículo 6° de la Ley N° 29951, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013, textualmente dice:

> *"Artículo 6.- De los ingresos del personal*
> *Prohíbese en las entidades del nivel de Gobierno Nacional, gobiernos regionales y gobiernos locales, el reajuste o incremento de remuneraciones, bonificaciones, dietas, asignaciones, retribuciones, estímulos, incentivos y beneficios de toda índole, cualquiera sea su forma, modalidad, periodicidad, mecanismo y fuente de financiamiento. Asimismo, queda prohibida la aprobación de nuevas bonificaciones, asignaciones, incentivos, estímulos, retribuciones, dietas y beneficios de toda índole con las mismas características señaladas anteriormente. Los arbitrajes en materia laboral se sujetan a las limitaciones legales establecidas por la presente norma y* disposiciones legales vigentes. La prohibición incluye el incremento de remuneraciones que pudiera efectuarse dentro del rango o tope fijado para cada

cargo en las escalas remunerativas respectivas.

5. Del arbitraje en la negociación colectiva de los trabajadores sujetos al régimen laboral público del Decreto Legislativo 276

La negociación colectiva de los trabajadores sujetos a la Ley de Bases de la Carrera Administrativa se encuentra regulada por los Decretos Supremos 003-82-PCM y 026- 82-JUS.

El artículo 32 del DS 003-82-PCM establece que "El Tribunal conocerá del pliego de peticiones y dentro del término de tercero día hábil de instalado expedirá el laudo que ponga fin al mismo, debiendo tomar en consideración el informe emitido por la respectiva Comisión Técnica. (...)."

Al respecto, sobre lo señalado de la Comisión Técnica resulta, a la fecha, inexigible debido a que por DS 074-95-PCM, publicado el 4 de enero de 1996, se derogó expresamente las funciones del ex Instituto Nacional de Administración Pública (INAP) referidas a la organización de las comisiones técnicas y la participación de estas en la elaboración de los informes técnicos en los conflictos de intereses económicos surgidos en los procesos de negociación colectiva.

Por lo tanto, el presente arbitraje si bien se encuentra regulado por los artículos 30, 31 y 32 del DS 003-82-PCM, no resulta exigible para la emisión del laudo el informe técnico de la comisión técnica a la que allí se hace referencia.

Este criterio ha sido recogido en el Informe Legal N° 337-2010-SERVIR/GG-OAJ del 14 de octubre de 2010.

6. Sobre las restricciones presupuestarias a la negociación colectiva: los artículos 5° y 6° de la Ley de Presupuesto del Sector Público

para el Año Fiscal 2013 (Ley N° 29951) y los principios constitucionales presupuestarios.

Los artículos 5° y 6° de la Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013, Ley N° 29951, señalan:

> *"Artículo 5. Control del gasto*
>
> *5.1 Los titulares de las entidades públicas, el jefe de la oficina de presupuesto y el jefe de la oficina de administración, o los que hagan sus veces en el pliego presupuestario, son responsables de la debida aplicación de lo dispuesto en la presente Ley, en el marco del principio de legalidad, recogido en el artículo IV del título preliminar de la Ley 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.*
>
> *5.2 La Contraloría General de la República verifica el cumplimiento de lo dispuesto en la presente Ley y las demás disposiciones vinculadas al gasto público en concordancia con el artículo 82 de la Constitución Política del Perú. Asimismo y bajo responsabilidad, para el gasto ejecutado mediante el presupuesto por resultados, debe verificar su cumplimiento bajo esta estrategia.*
>
> *"Artículo 6.- De los ingresos del personal*
>
> *Prohíbese en las entidades del nivel de Gobierno Nacional, gobiernos regionales y gobiernos locales, el reajuste o incremento de remuneraciones, bonificaciones, dietas, asignaciones, retribuciones, estímulos, incentivos y beneficios de toda índole, cualquiera sea su forma, modalidad, periodicidad, mecanismo y fuente de financiamiento. Asimismo, queda prohibida la aprobación de nuevas bonificaciones, asignaciones, incentivos, estímulos, retribuciones, dietas y beneficios de toda índole con las mismas características señaladas anteriormente. Los arbitrajes en materia laboral se sujetan a las limitaciones legales establecidas por la presente norma y* disposiciones legales vigentes. La prohibición incluye el incremento de remuneraciones que pudiera efectuarse dentro del rango o tope fijado para cada cargo en las escalas remunerativas respectivas.

Propiamente, el artículo 6° de la Ley N° 29812 y el también artículo 6° de la Ley N° 29951, establecen una restricción de carácter absoluto para la negociación colectiva en el sector público en lo que atañe a su posibilidad de regular mejores beneficios económicos (incrementos) a favor de los trabajadores.

7. El principio de provisión presupuestaria y su interpretación por el Tribunal Constitucional

El Tribunal Constitucional ha establecido que toda mejora económica debe armonizarse con la disponibilidad presupuestaria, debiendo tenerse asegurado su financiamiento mediante ingresos propios, a fin de no afectar el equilibrio presupuestario.

La Municipalidad Metropolitana de Lima genera ingresos propios suficientes para financiar mejoras remunerativas.

El inciso 10 del artículo IV de la Ley Marco del Empleo Público, Ley 28175, recoge el principio de provisión presupuestaria según el cual:

> *"Todo acto relativo al empleo público que tenga incidencia presupuestaria debe estar debidamente autorizado y presupuestado."*

Al respecto, el Tribunal Constitucional ha señalado:

> *" 51 (...)*
>
> *El artículo 28 de la Constitución dispone que el Estado reconoce el derecho a la negociación colectiva, cautela su ejercicio democrático, fomenta la negociación colectiva, y que la convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado.*
>
> *Al respecto, este Colegiado anteriormente ha señalado que "(...) el derecho constitucional a la negociación colectiva se expresa principalmente en el deber del Estado de fomentar y estimular la negociación colectiva entre los empleadores y trabajadores, conforme a las condiciones nacionales, de modo que la convención colectiva que se deriva de la negociación colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado" (Caso COSAPI S.A., Exp. N. 0785-2004-AA/TC, fundamento 5).*
>
> *52. Para ser titular de este derecho existe una condición previa que se deriva del carácter colectivo de la negociación, de manera que los titulares deberán ser los sindicatos, las organizaciones representativas de los trabajadores o los representantes de los trabajadores.*

En ese sentido, la Constitución reconoce en su artículo 42. • el derecho de sindicación de los servidores públicos. Consecuentemente, las organizaciones sindicales de los servidores públicos serán titulares del derecho a la negociación colectiva, con las excepciones que establece el mismo artículo 42°, a saber los funcionarios del Estado con poder de decisión, los que desempeñan cargos de confianza o de dirección, y los miembros de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional.

Por ello, para una adecuada interpretación del ejercicio del derecho a la negociación colectiva de los servidores, conforme a la Cuarta Disposición Final y Transitoria de la Constitución, debemos tener presente el Convenio N.° 151.° de la 01T relativo a la protección del derecho de sindicación y los procedimientos para determinar las condiciones del empleo en la administración pública.

53. Dicho Convenio establece en su artículo 7.° que deberán adoptarse, de ser necesario, medidas adecuadas a las condiciones nacionales para estimular y fomentar el pleno desarrollo y utilización de procedimientos de negociación entre las autoridades públicas competentes y las organizaciones de empleados públicos en torno a las condiciones de empleo, o de cualesquiera otros métodos que permitan a los representantes de los empleados públicos participar en la determinación de dichas condiciones.

En el caso del Perú, el ejercicio del derecho a la negociación colectiva de los servidores públicos, a través de sus organizaciones sindicales, como cualquier otro derecho, no es absoluto y está sujeto a límites.

En efecto, dentro de las condiciones nacionales a que hace referencia el Convenio 151.°, la Constitución establece determinadas normas relativas al presupuesto público. En efecto, a tenor de los artículos 77.° y 78.° de la Norma Suprema, el presupuesto asigna equitativamente los recursos públicos, y su proyecto debe estar efectivamente equilibrado.

Consecuentemente, si el empleador de los servidores públicos es el Estado a través de sus diferentes dependencias, las limitaciones presupuestadas que se derivan de la Constitución deben ser cumplidas en todos los ámbitos del Estado.

Por ello, en el caso de las negociaciones colectivas de los servidores públicos, éstas deberán efectuarse considerando el limite constitucional que impone un presupuesto equilibrado y equitativo, cuya aprobación corresponde al Congreso de la

República, ya que las condiciones de empleo en la administración pública se financian con recursos de los contribuyentes y de la Nación.

54. Por otro lado, una negociación colectiva en el ámbito laboral implica contraponer posiciones, negociar y llegar a un acuerdo real que ambas partes puedan cumplir. En tal sentido, no porque la ley disponga que todo acto relativo al empleo público que tenga incidencia presupuestaria debe estar debidamente autorizado y presupuestado se vulnera el derecho a la negociación colectiva y a la libertad sindical.

En efecto, precisamente después de los acuerdos logrados mediante la negociación colectiva, conforme a la legislación vigente para los servidores públicos, los que tengan incidencia económica se podrán autorizar y programar en el presupuesto.

Por tanto, se demuestra que desde la doctrina del Tribunal Constitucional es posible acordar incrementos remunerativos puesto que después de los acuerdos logrados aquellos que tengan incidencia económica podrán ser autorizados y programados en el presupuesto.

8. El reconocimiento de la libertad sindical y la negociación colectiva en nuestra Constitución y tratados ratificados por nuestro país

La libertad sindical, como derecho fundamental reconocido en los instrumentos internacionales (artículo 23°, numeral 4 de la Declaración Universal de Derechos Humanos , y el artículo 22, numeral 1) del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos tiene un contenido estático que se encuentra referido a la posibilidad de constituir organizaciones sindicales y de afiliarse o desafilarse de éstas (libertad sindical positiva y negativa); pero a su vez, también posee un contenido dinámico, en virtud del cual éstas organizaciones pueden negociar colectivamente y, eventualmente realizar huelgas observando los requisito establecidos por ley.

El artículo 8 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, señala que los Estados parte se comprometen a garantizar el derecho de toda persona a fundar sindicatos y afiliarse al de su elección para promover y proteger sus intereses económicos y sociales; conjugando así los aspectos estático y dinámico de este derecho.

En lo que se refiere a la OIT, los dos convenios que fundamentalmente se ocupan de la negociación colectiva son el convenio 87 y 98, ambos ratificados por el Estado peruano y que forman parte de los cinco Convenios fundamentales y de especial seguimiento de parte de la organización.

A partir de estos instrumentos internacionales, es evidente, pues, el reconocimiento del derecho a la libertad sindical conjuntamente con la libertad de actuación de los sujetos colectivos en defensa de los derechos e intereses de sus afiliados. Por ello, asumir o permitir que un sindicato esté privado de manera absoluta de la posibilidad de negociar colectivamente, carece de todo sentido, y evidentemente vulnera el derecho a la libertad sindical.

La negociación colectiva como contenido esencial de la libertad sindical ha sido reconocida expresamente por los órganos de aplicación y control de la OIT. Así, el Comité de Libertad Sindical ha señalado que *"(...) el derecho de la libre negociación colectiva para todos los trabajadores que no gozan de las garantías que establece un estatuto de funcionarios públicos constituye un derecho sindical fundamental. (...) el derecho a negociar libremente con los empleadores las condiciones de trabajo constituye un elemento esencial de la libertad sindical*."

En lo que se refiere específicamente a la negociación colectiva, que podría verse afectada en el presente caso, ésta constituye la facultad que tienen los empleadores y los trabajadores, de manera conjunta, de autorregular sus relaciones, creando verdaderas normas jurídicas aplicables dentro del ámbito de negociación.

En el ámbito nacional la negociación colectiva se encuentra reconocida en el artículo 28°, inciso 2) de la Constitución Política del Perú, conjuntamente con la sindicación y la huelga. La referida norma señala: "El Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga. Cautela su ejercicio democrático: (..) Fomenta la negociación colectiva y promueve formas de solución pacífica de los conflictos laborales."

El reconocimiento constitucional de la negociación colectiva como facultad autonormativa de los sujetos sociales, significa el establecimiento de un pluralismo jurídico que no deriva de la voluntad del Estado sino de la propia Constitución; en tal sentido se impone una relación de mutuo respeto entre ambas fuentes normativas; cuyos límites estarán marcados por criterios de competencia antes que de jerarquía.

Por lo expuesto, no cabe duda que el reconocimiento de la libertad sindical en los instrumentos internacionales de derechos humanos, significa un límite al ejercicio del poder de cualquier Estado miembro, de tal manera que éstos deben abstenerse de emitir normas o actos administrativos que afecten el contenido de este derecho.

9. Limitaciones constitucionalmente válidas al derecho fundamental a la negociación colectiva y el test de razonabilidad

El marco constitucional que define el conjunto de derechos previstos para todo trabajador (persona que desarrolla una prestación personal de servicios subordinada) tiene como sustento constitucional lo establecido en los artículos 238 y 519 de la Constitución.

A partir de lo dispuesto en el artículo 23° de la Constitución, ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, quedando comprendidos los que le corresponden al trabajador como tal (denominados por la doctrina derechos laborales específicos, como la libertad sindical o la estabilidad laboral como parte del contenido esencial del derecho al trabajo) como aquellos que le corresponden por el hecho de ser persona (denominados derechos laborales inespecíficos, como es la libertad de expresión). La aplicación de estos derechos constitucionales no puede ser limitada por ninguna norma.

En el marco del artículo 23° de la Constitución, los derechos laborales reconocidos a todo trabajador tienen aplicación directa por tratarse de derechos fundamentales, a esta conclusión arribamos a partir de una interpretación del texto constitucional en base a los principios de coherencia normativa, fuerza normativa de la Constitución y concordancia práctica"'.

Así, por ejemplo, el derecho constitucional a la libertad sindical, al encontrarse previsto en la Constitución resulta de aplicación directa junto con lo dispuesto por el Convenio N° 87 y 98 de la OIT que regulan libertad sindical, conformando un bloque de constitucionalidad en tanto las normas internacionales, según lo dispuesto en la Cuarta Disposición Final y Transitoria de la Constitución", sirven de marco interpretativo del contenido constitucional de los derechos reconocidos por la Constitución.

También el citado artículo 23° de la Constitución contiene un conjunto de obligaciones y responsabilidades estatales con relación al trabajo: a) promover condiciones para el progreso social y económico, para tal efecto, tiene la obligación de establecer políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo; b) asegurar que ninguna relación laboral limite el ejercicio de los derechos constitucionales ni desconozca o rebaje la dignidad del trabajador; c) asegurar que a ningún trabajador se le obligue a prestar servicios sin retribución compensatoria o sin su libre consentimiento y d) proteger especialmente la actividad laboral de la madre, el menor de edad y el impedido.

Precisamente, con apego a la cláusula de Estado Social, las medidas legislativas adoptadas de cara a regular el empleo público no pueden estar divorciadas de los derechos reconocidos por la Constitución para todo trabajador y no pueden privar arbitraria y desproporcionadamente a estos del goce de los derechos económicos y sociales consagrados en la Constitución.

Si una medida legislativa tiene como objeto limitar el ejercicio del derecho fundamental a la negociación colectiva, la misma debe ser evaluada a partir

de un juicio de ponderación al producirse un conflicto entre principios de orden constitucional que limitan seriamente la generación de gastos en el sector público (principio de legalidad y equilibrio presupuestario) y, de otro lado, un derecho fundamental, como es el derecho a la negociación colectiva.

Para ello utilizaremos el denominado test de razonabilidad o proporcionalidad desarrollado por el Tribunal Constitucional.

Conforme a dicho test, pasaremos a analizar si la restricción o limitación del ejercicio de la negociación colectiva, en el sentido de prohibición de mejorar remuneraciones o complementos remunerativos de cualquier índole, es constitucional a la luz de sus tres sub principios: el de idoneidad o de adecuación, el de necesidad y el de proporcionalidad.

En cuanto al primero de ellos, sub principio de idoneidad o adecuación, nos dice el Tribunal que el análisis de "(..) *toda injerencia en los derechos fundamentales debe ser idónea o capaz para fomentar un objetivo constitucionalmente legítimo. En otros términos, este subprincipio supone dos cosas: primero, la legitimidad constitucional del objetivo; y, segundo, la idoneidad de la medida utilizada." (las cursivas son nuestras).*

En el presente caso observamos que la limitación del derecho a la negociación colectiva de los trabajadores del sector público en cuanto a sus posibilidades de pactar incrementos remunerativos o de cualquier naturaleza, responde a razones de planificación presupuestal destinadas a la necesidad de controlar, y presumiblemente, equilibrar el presupuesto público.

Sus fines son pues, prima facie, coincidentes con los principios constitucionales de legalidad y equilibrio financiero, previstos en el artículo 78° de la Constitución. Decimos prima facie, porque para el propio Tribunal Constitucional en el fundamento jurídico 9 de la sentencia recaída en el expediente N° 004-2004-CCJTC, se reconoce como otro principio presupuestario al principio de justicia presupuestaria: contemplado en los

artículos 16.° y 77. ° de la Constitución, que establece que la aprobación o autorización para la captación de ingresos y la ejecución de gastos supone un compromiso con la consagración de valores comunitarios y la construcción del bien común. De allí que los fines estatales previstos en el texto fundamental de la República se constituyan en la razón de ser y en el sentido de la actividad presupuestal."

Según el segundo sub principio, el de necesidad, el Tribunal afirma Y...) para que una injerencia en los derechos fundamentales sea necesaria, no debe existir ningún otro medio alternativo que revista, por lo menos, la misma idoneidad para alcanzar el objetivo propuesto y que sea más benigno con el derecho afectado. Se trata de una comparación de la medida adoptada con los medios alternativos disponibles, y en la cual se analiza, por un lado, la idoneidad equivalente o mayor del medio alternativo; y, por otro, su menor grado de intervención en el derecho fundamental."

Tratándose de un grado de intervención grave en el ejercicio del derecho a la negociación colectiva de los trabajadores del sector público, el medio elegido (limitación o restricción absoluta de la posibilidad de negociar colectivamente incrementos de remuneraciones o complementos remunerativos de cualquier naturaleza como un instrumento de control del gasto público) debe aparecer como absolutamente necesario para la consecución del objetivo constitucional (preservar principios presupuestarios como el de legalidad y equilibrio financiero), sin que exista otra política menos gravosa o que genere un menor daño.

Decimos que la afectación en el derecho a la negociación colectiva de los trabajadores públicos es grave pues, no cabe duda que la negociación colectiva cumple con un papel esencial en "los procesos de producción y distribución de la riqueza, y también de asignación y ejercicio del poder.

Precisamente, la negociación colectiva en el Perú en los últimos años, y con especial énfasis en el sector público, ha perdido esa función esencial,

desapareciendo su carácter equilibrador y compensador de las desigualdades económicas, funciones que han quedado relegadas a un sector reducido de la población asalariada, excluyendo a la mayoría y afectando el rol esencial que la Constitución otorga al Estado en el fomento de la negociación colectiva y como promotor de condiciones para el progreso social y económico de los trabajadores, conforme a los artículos 28° y 23°.

De ahí que la prohibición de negociar incrementos remunerativos o de sus complementos resulta una afectación sumamente grave. Ahora bien, ¿dicha limitación grave de un derecho fundamental aparece como absolutamente necesaria para la consecución del objetivo constitucional de preservar principios presupuestarios como el de legalidad y equilibrio financiero, sin que exista otra política menos gravosa o que genere un menor daño?

El Comité de Libertad Sindical de la OIT arroja algunas luces para resolver esta interrogante. A continuación presentamos algunos de sus pronunciamientos, ilustrativos para resolver el presente caso:

> *"**1007**. En un caso en el que, en el marco de una política de estabilización se suspendieron disposiciones de convenios colectivos en materia de remuneraciones(sector público y privado), el Comité subrayó que los convenios colectivos en vigor deben aplicarse íntegramente (salvo acuerdo de las partes) y en lo que respecta a negociaciones futuras sólo son admisibles las injerencias del gobierno con arreglo al siguiente principio: «si en virtud de una política de estabilización un gobierno considerara que las tasas de salarios no pueden fijarse libremente por negociación colectiva, tal restricción deberla aplicarse como medida de excepción, limitarse a lo necesario, no exceder de un período razonable e ir acompañada de garantías adecuadas para proteger el nivel de vida de los trabajadores»."*
>
> *(Véanse Recopilación de 1996, párrafo 883 y 318.° informe, caso núm. 1976, párrafo 613.)*
>
> *"**1008**. La suspensión o la derogación - por vía de decreto, sin el acuerdo de las partes - de convenciones colectivas pactadas libremente por las mismas, viola el principio de negociación colectiva libre y voluntaria establecida en el artículo4 del Convenio núm. 98. Si un gobierno desea que las cláusulas de una convención colectiva vigente se ajusten a la política económica del país, debe tratar de convencer a las partes de que tengan en cuenta voluntariamente tales consideraciones, sin imponerles la renegociación de los convenios colectivos vigentes.*

(Véanse Recopilación de 1996, párrafo 876; 307.° informe, caso núm. 1899, párrafo 84 y323.er informe, caso núm. 2089, párrafo 491.)"

Conforme a los pronunciamientos del Comité de Libertad Sindical la intervención estatal, a través de normas estatales que intervienen el contenido de los convenios colectivos, está sujeta a determinados límites y requisitos, como son:

- La suspensión de cláusulas de contenido salarial, aún cuando tengan como sustento motivos presupuestarios, sólo puede aplicarse a los futuros convenios y no a los vigentes.
- Sería oportuno que las medidas que se dicten en el marco de una política presupuestaria tengan como marco el diálogo social con la intervención de las partes directamente involucradas.
- La intervención estatal en futuras negociaciones que tengan por objeto limitar el contenido salarial, deben estar sujetas en general a parámetros de razonabilidad y proporcionalidad (similares a los límites de toda intervención estatal en el contenido de un derecho fundamental).
- La restricción salarial debe ser una medida de excepción, limitarse a lo necesario sin exceder un período de tiempo razonable (temporal y proporcional).
- Las medidas de intervención deben ir acompañadas de medidas compensatorias.

Adicionalmente, es importante señalar, que una medida de tal naturaleza por su generalidad no distingue la capacidad presupuestaria de entidades que reciben recursos del tesoro público para financiar sus gastos (entre ellos el de personal) de aquellas que lo financian con recursos directamente recaudados.

Finalmente, corresponde analizar el subprincipio de proporcionalidad. Al respecto señala el Tribunal *"(...) para que una injerencia en los derechos fundamentales sea legítima, el grado de realización del objetivo de intervención debe ser, por lo menos, equivalente o proporcional al grado de afectación del derecho fundamental. Se trata, por tanto, de la comparación de*

dos intensidades o grados: la realización del fin de la medida examinada y la afectación del derecho fundamental".

Corresponde entonces verificar si la realización del fin perseguido (equilibrio del presupuesto público) es proporcional a la medida adoptada (prohibición del contenido salarial de la negociación colectiva de los trabajadores del sector público).

Una medida de tal naturaleza, sin estar sujeta a un límite de tiempo, se convierte en una afectación desproporcionada, más aún si la misma se repite desde hace muchos años atrás en cada ley del presupuesto público. De otro lado, la medida, sin ningún criterio de justicia, subordina la política salarial al equilibrio presupuestario sin ningún sustento técnico que avale tal restricción.

Consecuentemente, la restricción establecida en los artículos 5° y 6° de la Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013, Ley N° 29951, resulta ser incompatible con la Constitución al establecer una restricción irrazonable y desproporcionada al ejercicio de la negociación colectiva para los trabajadores del sector público, y en el presente caso debe subsistir el derecho a la negociación colectiva preservando su contenido esencial.

10. Otros pronunciamientos en casos similares a tener en consideración

A partir de la vigencia de restricciones o limitaciones graves del contenido salarial de la negociación colectiva, la Corte Suprema de la República y diversos Tribunales Arbitrales han desarrollado una línea jurisprudencial sólida que se inclina por inaplicar este tipo de restricciones graves del derecho a la negociación colectiva en cada caso concreto, haciendo prevalecer el principio de supremacía de la Constitución", contenido en el artículo 51° de dicha norma en concordancia con el artículo 138° que reconoce expresamente la aplicación del control difuso de las normas incompatibles con la constitución por parte de los jueces, potestad que es también reconocida a los Tribunales Arbitrales".

Así podemos mencionar los siguientes pronunciamientos a los que se suma el razonamiento y la argumentación jurídica del presente fallo:

- Ejecutoria Suprema del 5 de diciembre del 2000, expedida por la Sala Constitucional y social de la Corte Suprema de la República, en la acción de impugnación del laudo arbitral del 31 de enero del 2000, incoada por PETROPERU

- Ejecutoria Suprema del 13 de agosto de 2008 de la Primera Sala Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia (recaída en la Apelación N° 137-2008-Lima) interpuesta por SUNARP con el Sindicato de Trabajadores de la Zona Registra' IX, Sede Lima sobre impugnación de laudo arbitral.

- Ejecutoria Suprema del 7 de enero de 2009 de la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República (recaída en la Apelación N° 000858-2008 - Lima) interpuesta por la Superintendencia de Registros Públicos con la Federación de trabajadores del Sistema Nacional de Registros Públicos y el Tribunal Arbitral sobre impugnación del laudo arbitral.

- Laudo Arbitral del 15 de diciembre de 2011, en los seguidos por el Sindicato de Trabajadores de la Zona Registral IX-Sede Lima con la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos.

- Laudo Arbitral del 21 de setiembre de 2011, en los seguidos por el Sindicato de Trabajadores Empleados del Servicio de Parques de Lima – SITRASERP-LIMA con SERPAR LIMA.

- Laudo Arbitral del 26 de abril de 2011, en los seguidos por el Sindicato de Trabajadores Obreros Municipales de Lima (SITRAOML) con la Municipalidad Metropolitana de Lima (MML).

- Laudo Arbitral del 23 de junio del 2010, en los seguidos por el Sindicato de Trabajadores de la Comisión Nacional Supervisora de Empresas y Valores (SITCONASEV) con la CONASEV.

- Laudo Arbitral del 8 de agosto de 2008, emitido en los seguidos por el Sindicato de Trabajadores Administrativos de Petróleos del Perú con PETROPERÚ S.A.

- Laudo Arbitral del 24 de junio de 2008, emitido en los seguidos por la Coalición Nacional de Sindicatos de Petróleos del Perú y PETROPERÚ S.A.

- Laudo arbitral del 31 de julio de 2007, en los seguidos por la Coalición Nacional de Sindicatos de Petróleos del Perú con la empresa PETROPERÚ S.A.

- Laudo arbitral del 4 de enero del 2007, en los seguidos por el Sindicato de Trabajadores del Gobierno Regional del Callao con el Gobierno Regional del Callao.

- Laudo arbitral del 14 de diciembre de 2006, en los seguidos por el Sindicato de Trabajadores de la Comisión Nacional Supervisora de Empresas y Valores (SITCONASEV) con la CONASEV.

- Laudo arbitral del 26 de enero de 2006, en los seguidos por el Sindicato de Trabajadores de la Comisión Nacional Supervisora de Empresas y Valores y la CONASEV.

- Laudo arbitral del 17 de marzo del 2004, en los seguidos por la empresa Petróleos del Perú y el Sindicato Unificado de los Trabajadores del Petróleo, Energía, Derivados y Afines de la Región Grau, el Sindicato Único de Trabajadores de Petróleos del Perú – Operación Oleoducto Piura, el Sindicato Único de Empleados y Obreros de Petróleos del Perú – Operaciones Conchán, el Sindicato de Trabajadores de Petróleos del Perú – Oficina Principal, el Sindicato Único de Trabajadores de la División Refinación Selva Petróleos del Perú –Iquitos, la Federación de Trabajadores del Petróleo y Afines y la Federación Nacional de Trabajadores Petroleros y Afines del Perú.

- Laudo arbitral del 14 de marzo del 2002, en los seguidos por la empresa Petróleos del Perú y el Sindicato Unificado de los Trabajadores del Petróleo, Energía, Derivados y Afines de la Región Grau, el Sindicato Único de Trabajadores de Petróleos del Perú – Operación Oleoducto Piura, el Sindicato Único de Empleados y Obreros de Petróleos del Perú –Operaciones Conchán, el Sindicato de Trabajadores de Petróleos del Perú – Oficina Principal, el Sindicato Único de Trabajadores de la División Refinación Selva Petróleos del Perú – Iquitos, la Federación de Trabajadores del Petróleo y Afines y la Federación Nacional de Trabajadores Petroleros y Afines del Perú.

- Laudo arbitral del 28 de febrero del 2001, en los seguidos entre la empresa Petróleos del Perú (PETROPERÚ) y el Sindicato Unificado de los Trabajadores del Petróleo, Energía, Derivados y Afines de la Región Grau, el Sindicato Único de Trabajadores de Petróleos del Perú – Operación Oleoducto Piura, el Sindicato Único de Empleados y Obreros de Petróleos del Perú –Operaciones Conchán, el Sindicato de Trabajadores de Petróleos del Perú – Oficina Principal, el Sindicato Único de Trabajadores de la División Refinación Selva Petróleos del Perú – Iquitos, la Federación de Trabajadores del Petróleo y Afines y la Federación Nacional de Trabajadores Petroleros y Afines del Perú.

11. Propuesta adoptada por el Tribunal Arbitral

Luego de evaluar las posiciones finales presentadas por las partes en el acto de instalación, llegamos a la conclusión que la propuesta final de la **MUNICIPALIDAD METROPOLITANA DE LIMA**, que consiste en no poder hacer ninguna oferta, la hace inelegible.

De otro lado, el Tribunal Arbitral ha tenido a la vista las Actas Finales de las Comisiones Paritarias correspondientes a los pliegos de los años **2001, 2004, 2008, 2009, 2010 y laudos arbitrales del 2011** en las cuales se recogen, entre otros, los pagos por: a) cierre de pliego y b) bonificación pecuniaria extraordinaria; así como copia de las sentencias con calidad de cosa juzgada del expediente Nº 13831-2002 y sentencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos; **el presupuesto del año 2013, así como el Plan de Acción y Presupuesto 2013 de la Municipalidad Metropolitana de Lima**, alcanzados por el Sindicato al momento de la instalación del Tribunal Arbitral.

En atención a los considerandos expuestos;

SE RESUELVE:

Acoger la propuesta de **EL SINDICATO** en los siguientes términos:

"DEMANDAS ECONÓMICAS

1. *Bonificación Pecuniaria Extraordinaria:*

   La Municipalidad Metropolitana de Lima en lo concerniente a la Bonificación Pecuniaria Extraordinaria, que viene siendo otorgada de forma permanente, como consecuencia de negociaciones colectivas o laudos arbitrales, otorgará para el año 2013 un monto ascendente a S/. 1,305.00 (Mil trescientos cinco y 00/100 Nuevos Soles) mensuales, y se otorgará a cada servidor nombrado bajo los alcances del Decreto Legislativo N° 276 y/o servidor reincorporado incluso los que están bajo los alcances de la Ley N° 27803, con

plaza presupuestada a la fecha de expedido el Laudo Arbitral. Dicho concepto no tiene naturaleza remunerativa ni carácter pensionable

2. *La Bonificación Pecuniaria Extraordinaria:*

   La Municipalidad Metropolitana de Lima otorgará S/. 600.00 (Seiscientos y 00/100 Nuevos Soles) mensuales, a partir del mes de enero a diciembre de 2013, al personal contratado por Servicios Personales bajo los alcances del Decreto Legislativo N° 276 que cuente con contrato vigente a la fecha de expedido el Laudo Arbitral. Dicho concepto no tiene naturaleza remunerativa ni carácter pensionable.

3. La Transferencia del concepto remunerativo denominado "OTRAS DEL TRABAJADOR", al concepto de "REMUNERACIÓN REUNIFICADA";

   La Municipalidad Metropolitana de Lima, de los conceptos remunerativos que percibe un servidor bajo los alcances del Decreto Legislativo N° 276, realizará la transferencia de la suma de S/. 500.00 (Quinientos y 00/100 Nuevos Soles) del concepto remunerativo denominado "OTRAS DEL TRABAJADOR", al concepto de "REMUNERACIÓN REUNIFICADA". Esta acción deberá ejecutarse a partir del primero de enero del 2013.

4. Otorgamiento de Vestuario.

   La Municipalidad Metropolitana de Lima se compromete a otorgar un uniforme a favor del personal comprendido en el decreto legislativo 276, hasta el nivel F1 y/o servidor reincorporado incluso los que están bajo los alcances de la Ley N° 27803, que cuente con contrato vigente a la fecha de expedido el Laudo Arbitral. Dicho concepto deberá ser entregado en un plazo máximo que no exceda el primer semestre del año 2013.

5. Implementación de la Bonificación de Vacaciones en mérito de la sentencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos

La Municipalidad Metropolitana de Lima se compromete para el ejercicio presupuestal del año 2013 a que el concepto que se venía abonando regularmente bajo la denominación "Cierre de Pliego" debe implementarse como una bonificación de Vacaciones de S/. 1,720.00 nuevos soles al año, a razón de 8 remuneraciones mínimas vitales a favor del personal comprendido en el Decreto Legislativo 276, hasta el nivel F1 y/o servidor reincorporado incluso los que están bajo los alcances de la Ley N° 27803 que cuente con contrato vigente a la fecha de expedido el Laudo Arbitral. El valor base de cálculo de cada remuneración mínima será la vigente a octubre del año 1996, es decir de S/. 215 nuevos soles conforme lo establecía el D.U. Nº 73-96-TR.

6. Reajuste progresivo de las bonificaciones de racionamiento, movilidad y vivienda

   De conformidad con los pactos colectivos, sentencias judiciales (Expediente 13831-2002), y la Corte Interamericana de Derechos Humanos, se deberán otorgar los conceptos remunerativos como Racionamiento (2 RMV), Movilidad (1 ½ RMV) y Vivienda (1 RMV) en términos de cuatro y media remuneraciones mínimas vitales. Para el ejercicio 2013 dichos rubros deberán abonarse a razón de S/. 500.00 nuevos soles por cada remuneración mínima vital a partir de Enero a Junio del 2013, y a partir de julio a diciembre del 2013 el cálculo será sobre una remuneración mínima vital de S/.550.00 Nuevos soles.

   El universo laboral de beneficiarios es el de todos aquellos que se encuentren percibiendo los rubros mencionados de Racionamiento, Movilidad y Vivienda, sean personal activo o pasivo.

7. Otorgamiento de vales de consumo en Julio y Diciembre de 2013

   La Municipalidad Metropolitana de Lima se compromete a otorgar en julio y diciembre del año 2013 vales de consumo en un monto equivalente a S/. 500.00 (quinientos y 00/100 nuevos soles) en cada oportunidad, para todo el personal comprendido en el decreto legislativo 276, hasta el nivel F1 y/o servidor reincorporado incluso

los que están bajo los alcances de la Ley N° 27803 a la fecha de expedido el Laudo Arbitral.

8. Remuneración Mínima personal CAS

EL SINDICATO propuso que la Municipalidad Metropolitana de Lima establezca como remuneración mínima para el personal CAS la suma de S/. 1200.00 (un mil doscientos y 00/100 nuevos soles); al respecto, este Tribunal Arbitral ha observado que en el Acta Final de la Comisión Paritaria SITRAMUN Lima 2012 suscrita entre la Municipalidad y el Sindicato de Trabajadores Municipales de Lima se ha establecido en su punto DÉCIMO TERCERO que la Municipalidad Metropolitana de Lima, a través de una Comisión de Alto Nivel, se compromete en el caso del personal CAS, a proponer una escala remunerativa que guarde relación con la escala del personal nombrado, sobre la base de las funciones desarrolladas y las categorías y niveles ocupacionales, atendiendo a las posibilidades presupuestales; en ese sentido el presente Tribunal considera que ese deberá ser el mecanismo para atender la mencionada petición.

Regístrese y comuníquese a las partes para los fines de ley.

Celso Alfredo Saavedra Sobrados
Presidente del tribunal arbitral

Julio Cesar Ortiz Huerta
Arbitro

Liza Ramos Dávila
Arbitro

Liz Paola Atoche Fernández
Arbitro