

**SINDICATO DE TRABAJADORES MUNICIPALES DE LIMA - SITRAMUN-LIMA
MUNICIPALIDAD METROPOLITANA DE LIMA - MML**

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DEL PLIEGO DE RECLAMOS 2013

LAUDO ARBITRAL

En Lima, a los 30 días del mes de enero de 2014, se reunió el Tribunal Arbitral integrado por los señores Augusto Millones Santa Gadea, Presidente del Tribunal Arbitral, Carlos Ezeta Carpio, Liza Ramos Dávila y Liz Paola Atoche Fernández, a fin de laudar en relación a posiciones relativas al Acta Final del 15 de enero de 2014 y al Pliego de Reclamos 2013 presentado por el Sindicato de Trabajadores Municipales de Lima - SITRAMUN LIMA (en adelante, el Sindicato) a la Municipalidad Metropolitana de Lima (en lo sucesivo, el Empleador).

PRIMERO: ANTECEDENTES

. El Convenio Arbitral

1. Que, mediante Convenio Arbitral de fecha 20 de enero de 2014, el empleador y el sindicato se reunieron y sometieron al presente Tribunal Arbitral los puntos de ejecución del Acta Final de la Comisión Paritaria de fecha 15 de enero de 2014 y los puntos correspondientes al Pliego de Reclamos 2013, reconociéndosele jurisdicción y competencia para resolver y disponer, en su caso, la ejecución arbitral.

2. Que, de conformidad con lo establecido por el Decreto Supremo N° 003-82-PCM, de fecha 22 de enero de 1982, se dispuso la remisión de los actuados al Tribunal Arbitral a efectos de que se someta a su jurisdicción la solución de los diversos puntos controvertidos.

. Actas Finales de la Comisión Paritaria 2013

1. Que, con 15 de enero de 2014, se reunieron los representantes del Empleador y del Sindicato, con la finalidad de proceder a la negociación del pliego de reclamos presentado por la indicada organización sindical.

2. Que, como consecuencia de esta negociación se acordó que el Empleador se compromete a evaluar y revisar mediante Comisión Paritaria Especial el proyecto de Código Institucional y Laboral de la MML que presente el SITRAMUN LIMA, para su posterior aprobación de corresponder, considerando la elevada dispersión de normas, pactos colectivos y jurisprudencia en materia laboral.

3. Que, la Municipalidad Metropolitana de Lima se compromete a darle carácter permanente a la Comisión de Alto Nivel, referida en el Acta de Final de la Comisión Paritaria de fecha 07 de diciembre de 2012, que realizará seguimiento al cumplimiento del código referido en el acuerdo PRIMERO y operativizar sus aspectos punitivos.

4. Que, la Municipalidad Metropolitana de Lima se compromete a establecer políticas de respeto irrestricto a las normas referidas a la jornada laboral sin distingo de régimen laboral.
5. Que, la Municipalidad Metropolitana de Lima se compromete a recibir los aportes del SITRAMUN LIMA en la revisión y/o elaboración de todo documento de gestión institucional que involucre la parte laboral, tales como el Cuadro para Asignación de Personal CAP, Presupuesto Analítico de Personal PAP, Presupuesto Nominativo de Personal PNP, Reglamento de Organización y Funciones ROF, Manual de Organización y Funciones MOF, Cuadro de Puestos de la Entidad, Escalafón Municipal, y otros.
6. Que, la Municipalidad Metropolitana de Lima se compromete a respetar los derechos laborales de sus trabajadores conforme lo establece la Ley Nro. 24041 que reconoce el derecho del trabajador a no ser despedido sin expresión de causa y un debido procedimiento.
7. Que, la Municipalidad Metropolitana de Lima se compromete a garantizar que los informes técnicos emitidos por el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo se tomen las acciones pertinentes a fin de garantizar que todos los locales institucionales reúnan condiciones mínimas de seguridad; asimismo a seguir implementando con mobiliario, equipos y elementos de protección y de emergencia a las diferentes áreas y dependencias de la institución.
8. Que, la Municipalidad Metropolitana de Lima se compromete a gestionar la implementación de tópicos o centros médicos, lactarios, guarderías, en función a la magnitud de trabajadores y la suscripción de convenios para la atención de los trabajadores activos y pensionistas; sin discriminación de régimen laboral.
9. Que, la Municipalidad Metropolitana de Lima se compromete a, que de acuerdo a lo dispuesto por SERVIR, desarrollar el Plan de Desarrollo de Personas orientado a afianzar y fortalecer las capacidades del personal. Asimismo, a gestionar convenios con distintas instituciones educativas para que los trabajadores y sus familiares accedan a descuentos y promociones
10. Que, la Municipalidad Metropolitana de Lima se compromete a continuar concediendo licencias sindicales a los trabajadores elegidos como representantes del SITRAMUN LIMA y a los representantes ante organismos sindicales de grado superior a los que pertenece dicha organización sindical.
11. Que, la Municipalidad Metropolitana de Lima se ratifica en el espíritu de los acuerdos DÉCIMO TERCERO y DÉCIMO CUARTO del Acta de Final de la Comisión Paritaria de fecha 07 de diciembre de 2012 al no existir acuerdo en la programación cuantificada de la nivelación remunerativa solicitada para el personal contratado respecto al personal nombrado.
12. Que, la Municipalidad Metropolitana de Lima se compromete a determinar el monto total de adeudo a trabajadores a quienes no se les hubiese cancelado las remuneraciones de los años 1995 y 1996, los S/. 24,176.20 Nuevos Soles de 1992 a 1995 (Expediente Judicial 13831-2002).

13. Que, la Municipalidad Metropolitana de Lima se compromete a respetar los extremos de la sentencia del 7 de Febrero del 2006 de la Corte Interamericana de Derechos Humanos.

14. Que, la Municipalidad Metropolitana de Lima se compromete a evaluar y de ser el caso gestionar las facilidades para la construcción del Centro Institucional y Recreacional de los Trabajadores de la Corporación Municipal.

15. Que, la Municipalidad Metropolitana de Lima en coordinación con SITRAMUN LIMA se compromete a impulsar un Programa Municipal de Vivienda a favor de los servidores municipales.

16. Que, la Municipalidad Metropolitana de Lima se compromete a seguir otorgándole en uso a SITRAMUN LIMA el local del Jr. Lampa 170 Lima y a gestionar ante el Concejo Municipal la posibilidad que se le reconozca una sede institucional definitiva.

17. Que, la Municipalidad Metropolitana de Lima se compromete a continuar gestionando las facilidades para los trabajadores y sus familiares para su participación en actividades recreativas, deportivas y culturales.

18. Que, en el párrafo penúltimo del Acta Final de la Comisión Paritaria de fecha 15 de enero de 2014 resuelven ambas partes someter a un Tribunal Arbitral, de conformidad con el D.S. 003-82-PCM, los puntos controvertidos de carácter económico del Pliego de Reclamos 2013 del Sitramun-Lima.

Instalación del Tribunal Arbitral

1. El día 24 de enero de 2014 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 expedida para laudar, cuyo plazo vence el día 30 de enero de 2014.

SEGUNDO: PROPUESTAS DE LAS PARTES

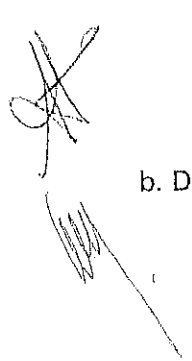
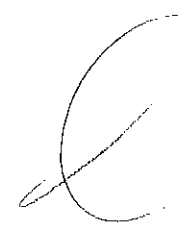
1. El SINDICATO presentó su propuesta final consistente en lo siguiente:

a. Demandas económicas

- 1) El Empleador se compromete a continuar nivelando las bonificaciones de Racionamiento, Movilidad y Vivienda o Escolaridad, en razón de la remuneración mínima vital vigente, hoy en día a setecientos cincuenta nuevos soles. Esto, de conformidad con pactos colectivos, sentencias nacionales y supranacional.
- 2) El Empleador, de conformidad con el pacto colectivo del 2013 y el laudo arbitral del mismo año, continuará el proceso de NIVELACIÓN de los contratados CAS y SP con las categorías y grupos ocupacionales del personal nombrado.
- 3) El Empleador se compromete a continuar nivelando la Gratificación por Vacaciones, de conformidad con las ocho remuneraciones mínimas vitales

vigentes, que a la fecha asciende cada una a los setecientos cincuenta nuevos soles.

- 4) El Empleador otorgará a partir del primero de enero del dos mil catorce por concepto de Bonificación Pecuniaria Extraordinaria la suma de dos mil nuevos soles mensuales.
- 5) El Empleador se compromete a abonar las Gratificaciones de conformidad con los pactos colectivos y sentencias judiciales que en lo atinente a Fiestas Patrias, Navidad y Día del Trabajador Municipal es del orden de las ocho remuneraciones mínimas vitales vigentes.
- 6) El Empleador transferirá de manera permanente un mil nuevos soles de la Bonificación Pecuniaria Extraordinaria al concepto remunerativo Otras del Trabajador.
- 7) El Empleador transferirá quinientos nuevos soles del concepto remunerativo Otras del Trabajador a la Remuneración Principal.
- 8) El Empleador empezará a pagar lo mandatado por los decretos de urgencia 037, 090-96, 073-97 y 011-99.
- 9) El Empleador abonará en favor de los trabajadores, el Premio Pecuniario relativo al cumplimiento de los 15, 20, 25, 30 y 35 años de servicios, de conformidad con los pactos colectivos y las sentencias nacionales y supranacional.
- 10) El Empleador reconoce el derecho a los subsidios de sepelio y luto con retroactividad, comprometiéndose al pago oportuno en la actualidad.
- 11) El Empleador se compromete a seguir otorgando un vale de consumo por la suma de un mil nuevos soles en los meses de julio y diciembre.
- 12) El Empleador se compromete a sanear todos los adeudos en favor de los trabajadores, relativos a 1995, a 1996, y en especial en favor de quienes quedaron marginados en el mandato de los S/24,176.20 nuevos soles. Asimismo, a elaborar una nómina y montos relacionados con devengados por todo concepto, y de los intereses en los casos donde corresponda.
- 13) El Empleador cumplirá de manera integral con todos los puntos resolutivos de la Corte Interamericana de Derechos Humanos. Coadyuvará al reconocimiento de parte del Gobierno Central de lo relativo a la indemnización inmaterial en favor del 100% de trabajadores activos y pasivos. Respecto a la indemnización material queda garantizado el cumplimiento integral de las sumas dejadas de percibir durante el lapso del arbitrario despido, y otras.

 b. Demandas sociales 

- 14) El Empleador se compromete conjuntamente con el Sindicato a garantizar el terreno y la construcción del Centro de Recreación de los Trabajadores Municipales, insertado en un circuito turístico nacional e internacional.
- 15) El Empleador continuando con su compromiso relativo a constituir el Programa Municipal de Vivienda, se compromete en relación a terrenos o vivienda, viabilizar su adquisición vía su financiamiento, previa encuesta que realizará el sindicato al 100 por ciento de los servidores de la Corporación Municipal.
- 16) El Empleador se compromete a compartir el gasto que demande la celebración del Día del Trabajador Municipal, y otras fechas festivas, aportando económicamente y de otras formas para la realización de las mismas.
- 17) El Empleador considerando los derechos del Sindicato sobre el local del Jr. Lampa 170 Lima, se compromete a permutárselo con otro local o terreno de semejante valor, para que tenga una real Sede Institucional.
- 18) El Empleador se compromete a dar pases, facilitar, avalar o becar, a los trabajadores municipales, en relación a espectáculos públicos, a la recreación (Parque de las Leyendas, Pantanos de Villa, Parques Zonales), al turismo nacional e internacional, para la asistencia a eventos de orden educativo, sindical u otros, así como para estudios y convenios de vivienda y/o capacitación y similares.

2. EL EMPLEADOR presentó su propuesta final manifestando que no era posible otorgar ninguno de los puntos anteriores, debido a las restricciones presupuestarias dispuestas por los Artículos 5° y 6° de la Ley N° 30114 - Ley del Presupuesto del Sector Público para el año fiscal 2014; consecuentemente, su propuesta por cada rubro es de 0.00 nuevos soles.

TERCERO: FUNDAMENTOS Y ALCANCES DE LA JURISDICCIÓN ARBITRAL

. Reconocimiento de la jurisdicción arbitral

1. La Constitución Política del Perú de 1993 reconoce la jurisdicción arbitral en el Inciso 1 del Artículo 139°, señalando que:

*"Artículo 139°.- Son principios y derechos de la función jurisdiccional:
1. La unidad y /o exclusividad de la función jurisdiccional. No existe ni puede establecerse jurisdicción alguna independiente, con excepción de la militar y la arbitral.
(...)"*

. Naturaleza de la jurisdicción arbitral

1. 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:

"Artículo VI.- 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."

2. 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, siendo su texto:

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

3. En consecuencia, 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.

4. El Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo señala que la decisión de someter el conflicto a arbitraje corresponde a los trabajadores, debiendo en tal caso, el empleador someterse a dicho procedimiento, sin tener la facultad de oponerse o negarse, salvo en el supuesto contemplado en el Artículo 63° de la mencionada Ley.

5. En el caso concreto, este Tribunal Arbitral reconoce su competencia a partir de las propuestas voluntarias de ambas partes.

CUARTO: IMPLEMENTACIÓN DE UNA NUEVA ESTRUCTURA REMUNERATIVA Y PENSIONARIA

1. En el ámbito laboral existe el sinalagma derecho versus deber; sin embargo, se puede observar que existe una diversidad de regímenes en el sector público como son el Contrato Administrativo de Servicios (CAS), el régimen del Decreto Legislativo N° 276 (Contratados SP), el régimen del Decreto Legislativo N° 728.

2. Se puede observar que ante la pluralidad de regímenes y la existencia del Contrato Administrativo de Servicios (CAS) cuyos derechos laborales son disminuidos, se configura una situación de inequidad que no se condice con el espíritu de la Constitución que declara que el trabajo es la base del bienestar social y un medio de realización de la persona.

3. Es un hecho irrefutable que gran parte de los trabajadores tienen derechos recortados o disminuidos con relación a trabajadores que se encuentran en otros regímenes. Por su parte, el Artículo 23° de la Constitución, en su segundo y tercer párrafo indica que:

"Artículo 23°.- (...) El Estado promueve condiciones para el progreso social y económico, en especial de políticas de fomento del empleo productivo y educación para el trabajo. Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador".

...La Constitución establece las condiciones de un trabajo digno lo hace de modo... y no atendiendo a una supuesta distinción entre regímenes regulares,... e independientes. Pues aún si así fuera, las condiciones de... deben garantizarse en todos los casos.

5. Debemos tener en cuenta, además, que por declaración de nuestro propio Tribunal Constitucional, a propósito del régimen del Contrato Administrativo de Servicios, que la protección de los derechos laborales deben ser aplicables a cualquier régimen laboral:

"La constitucionalidad del CAS no se determina por comparación con otros regímenes laborales, sino desde su concordancia con la Constitución. Por ello, corresponde a la autoridad administrativa dictar la regulación necesaria para la protección de los derechos laborales establecidos en la Constitución, en cualquier régimen laboral, incluido el CAS. (STC N° 14-2012-Pi/TC, FJ.2).

6. En la STC N° 1230-2002-HC-TC se consagró la premisa constitucional según la cual "En un Estado Constitucional de Derecho no existen (ni pueden auspiciarse) zonas exentas de control constitucional, más allá de aquellas que la propia Constitución pueda haber establecido con carácter excepcional. Y, dado que, la Constitución no establece ningún régimen de contratación con derechos laborales suprimidos, este Tribunal Arbitral considera que la Administración debe equiparar las inequidades de los diversos regímenes existentes, a fin de que exista un trato digno para todos los trabajadores.

7. Para argumentar la legitimidad del Régimen del Contrato Administrativo de Servicios se ha esgrimido que no puede tratarse como iguales a quienes se encuentran en una situación distinta. Frente a esto, este Tribunal Arbitral estima que, para el caso de los trabajadores sujetos al Régimen del Contrato Administrativo de Servicios, la desigualdad no está precisamente en el tratamiento, sino en el origen de las condiciones (normas) que generan un tratamiento distinto, sin una justificación objetiva y razonable. (Supuesto de desigualdad en la Ley)

8. Este Tribunal Arbitral considera que la normalización de la incertidumbre que se genera con los contratos del CAS, así como la diversidad de regímenes, afectan no solo las condiciones de un trabajo digno, sino que además, limita el bienestar social y los medios de realización de las personas.

9. En ese sentido, y atendiendo los puntos controvertidos en relación al Acta Final del 15 de enero de 2014 y el Pliego de Reclamos 2013, este Tribunal Arbitral estima resolver sobre i) la implementación de una nueva estructura remunerativa y pensionaria; ii) Estabilidad laboral; iii) Trabajadores contratados que pasan a la condición plena de permanentes; iv) Nivelación de Remuneraciones de los contratados bajo el régimen CAS; v) Nivelación de Remuneraciones de los Contratados SP; vi) Mandatos de la Corte Interamericana de Derechos Humanos; y vii) Vestuario y otros.

. El bloque constitucional

1. Considerando la normatividad propia del Bloque Constitucional, el conjunto de la legislación peruana, los Pactos Colectivos del Sindicato, las Sentencias Judiciales Nacionales, la Sentencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos del 7 de

Enero del 2006, los Expedientes Judiciales 13831-2002 y 4271-2002,, y en el punto Segundo Tercero del Pliego de Reclamos de 2013, este Tribunal Arbitral considera que debe producirse un sinceramiento legal de las categorías remunerativas e ingresos, y el cumplimiento final de la actualización de los conceptos Racionamiento, Movilidad y Vivienda (en su caso Escolaridad), del modo que a continuación se señalará. (los montos son referenciales de un caso típico)

2. Que se otorgue a partir del 01 de enero de 2014, y se garantice su permanencia en el tiempo, la incorporación de la Bonificación Pecuniaria Extraordinaria (BPE) de 1,305 nuevos soles a la planilla de remuneraciones. Siendo que para actualizar los conceptos de Racionamiento, Movilidad y Vivienda (Escolaridad) que en su conjunto son 4.5 remuneraciones mínimas vitales, actualización a razón de 750.00 nuevos soles por cada remuneración mínima vital (estando a la fecha desactualizada en 550.00 nuevos soles), se deberá tomar del BPE la suma de 900.00 nuevos soles. Ello bajo los siguientes términos:

- 10160 MOVILIDAD 1,125.00 nuevos soles (1.5 remuneraciones mínimas vitales)
- 10161 RACIONAMIENTO 1,500.00 nuevos soles (2.0 remuneraciones mínimas vitales)
- 10180 VIVIENDA 750.00 nuevos soles (1.0 remuneración mínima vital)

3. Acto seguido, se fija un nuevo monto de la REMUNERACIÓN PRINCIPAL, sumándose 405.00 nuevos soles de forma permanente, que quedaban de la BPE, 33.00 nuevos soles (del ítem 10270 Incremento 1992) y 100.00 nuevos soles (del ítem 10401 Incremento Rem. Acta C.P), todos ellos a la "Remuneración Reunificada" en la medida en que es la que reunifica los montos dispersos.

4. En el caso específico de los 33.00 nuevos soles, se debe precisar que este monto ha sido otorgado en virtud del ACTA DE EXCEPCIÓN 1992 del 29 de diciembre de 1992, suscrita por el Empleador con el Sindicato y el SITRAOML, siendo que en su Acuerdo Primero resuelve "incrementar un 5% del haber total de un Técnico categoría A para funcionarios, empleados y obreros, es decir, 33.00 nuevos soles mensuales a partir del mes de abril de 1992". Con Resolución de Alcaldía N° 1689 del 30 de diciembre de 1992, suscrita por el Alcalde Ricardo Belmont, se "aprueba el Acta de Excepción 1992".

5. Los 100.00 nuevos soles han sido otorgados en mérito del ACTA FINAL DE LA COMISIÓN PARITARIA 2000 del 15 de diciembre de 2000 suscrita por el Empleador y el Sindicato, mediante la cual se determina "Acuerdo Segundo: otorgar un incremento de 100 nuevos soles por concepto de Costo de Vida, a partir de Enero del 2001". Dicha Acta fue aprobada por el Alcalde de aquél entonces, el Señor Alberto Andrade, mediante Resolución de Alcaldía N° 12068 del 20 de diciembre de 2000.

6. En lo que respecta a la REMUNERACIÓN PRINCIPAL queda establecida con el siguiente monto: 1,212.18 nuevos soles. (los montos son referenciales de un caso típico)

- Que es la sumatoria de:
- 10100 REMUNERACIÓN BÁSICA 150.04 nuevos soles.
- 10101 REMUNERACIÓN REUNIFICADA (524.14 nuevos soles + 405.00 nuevos soles + 33.00 nuevos soles + 100 nuevos soles) 1,062.14 nuevos soles.

7. La actualización de las Asignaciones de Racionamiento, Movilidad y Vivienda alcanza a

...del personal que lo viene percibiendo estando afiliado al Sindicato. Empero, en virtud de la normatividad propia de la Administración Pública, incluso por encima de ello que el que Constitucional, relativas a la igualdad de trato, el principio de la negociación colectiva y voluntaria, el principio de la libertad para decidir el nivel de la negociación, el principio de buena fe, etc., el presente sinceramiento de la Planilla de Remuneraciones alcanza a la totalidad del personal Nombrado o por Nombrarse que estén percibiendo las Asignaciones de Racionamiento, Movilidad y Vivienda (Escolaridad).

El referido sinceramiento a 750.00 nuevos soles por cada remuneración mínima vital de los conceptos de Racionamiento, Movilidad y Vivienda, a favor del personal pasivo de la Municipalidad que venga percibiendo los referidos conceptos, se implementará progresivamente a partir del 1 de enero de 2014, salvo mejor derecho. Y se deberá haber abonado completamente a 750.00 nuevos soles, a más tardar, al año de suscrito el presente Laudo, salvo mejor derecho. Dicho incremento de 550.00 nuevos soles a 750.00 nuevos soles será íntegro, sin deducción por concepto de "avas partes".

9. Los conceptos de Racionamiento, Movilidad y Vivienda que vienen percibiendo los funcionarios de confianza de la Municipalidad Metropolitana de Lima, comprendidos entre los niveles 1 al 7, deberán nivelarse a partir del 01 de enero de 2014, de forma permanente en el tiempo, en base a la remuneración mínima vigente al año 2008, aprobado por Decreto Supremo N° 022-2007-TR, ascendente a la suma de 550 nuevos soles, quedando de la siguiente manera:

10160 MOVILIDAD	825.00	(1.5 remuneraciones mínimas vitales)
10161 RACIONAMIENTO	1,100.00	(2.0 remuneraciones mínimas vitales)
10180 VIVIENDA	550.00	(1.0 remuneraciones mínimas vitales)

10. Por lo expuesto en los párrafos precedentes, durante el ejercicio 2014, corresponderá a la Municipalidad Metropolitana de Lima modificar la Escala de Remuneraciones de los servidores empleados y funcionarios vigente, la cual fue aprobada mediante la Resolución de Alcaldía N° 3499 de fecha 24 de agosto de 1999; considerando para tal efecto, las actualizaciones efectuadas a los conceptos de Racionamiento, Movilidad y Vivienda a favor de los servidores empleados y funcionarios, así como la modificación efectuada al concepto Remuneración Reunificada de los servidores empleados.

QUINTO: ESTABILIDAD LABORAL

1. Este Tribunal Arbitral estima que una convivencia social digna exige reglas jurídicas claras que generen estabilidad social y emocional, siendo una de sus aristas la estabilidad laboral, cuestión que se enuncia sobre la base de tres pre-requisitos: nadie puede ser despedido a menos que concurran tres condiciones:

- a. Que exista una causa justa,
- b. Que dicha causa además esté señalada en la ley, y
- c. Que sea debidamente comprobada dicha causal, por parte de una Comisión de Procesos Administrativos Disciplinarios que cuente con una representación del Sindicato.

2. Y, adicional y específicamente, en relación al personal contratado, este Tribunal Arbitral reconoce la plena vigencia de la Ley N° 24041 – Ley que establece que los servidores públicos contratados para labores de naturaleza permanente, que tengan más de un año

interrumpido de servicios, no puede ser cesado ni destituido sino por las causas previstas en el Capítulo V del Decreto Legislativo N° 276.

SEXTO: CONTRATADOS QUE PASAN A LA CONDICIÓN PLENA DE PERMANENTES

1. Esta disposición del presente Laudo se basa en normas explícitas del Bloque Constitucional: i) El Artículo 22° de la Constitución Política del Perú de 1993 que señala que el trabajo es un deber y un derecho; ii) El Artículo 23° de la Constitución que indica que el trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado; iii) En virtud del Artículo 27° de la Constitución que prescribe que la ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario.

2. Dentro del mismo Bloque Constitucional, el Convenio 122 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativo a la "Política del Empleo" que dispone "que habrá trabajo para todas las personas disponibles y que busquen trabajo".

3. En tal orden de ideas de carácter normativo, el Artículo 15° del Decreto Legislativo N° 276 se refiere al lapso máximo para ser considerado como contratado.

4. El Empleador habrá de promover el nombramiento del personal, bajo el siguiente orden de prioridades: primero, regularizando a aquellos que han sido reincorporados; segundo, a aquellos que han superado los tres años de labor, y así sucesivamente. Respecto al personal reincorporado deberá figurar en su boleta de pago los conceptos de Racionamiento, Movilidad, Vivienda, y otros.

SÉPTIMO: NIVELACIÓN DE REMUNERACIONES DE LOS CONTRATADOS CAS

1. Este Tribunal parte de las siguientes prescripciones de la Carta Magna: el Artículo 2°, inciso 2 que establece "la igualdad ante la ley", el Artículo 23° que señala que "ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador", el Artículo 24° que precisa que "el trabajador tiene derecho a una remuneración EQUITATIVA y suficiente".

2. Del mismo modo, este Tribunal Arbitral se basa en el Bloque Constitucional, v.g. el Convenio de la OIT (Organización Internacional del Trabajo) N° 100 que prevé y dispone LA IGUALDAD REMUNERATIVA POR UN TRABAJO DE IGUAL VALOR, sin discriminación, y es relativo a cualquier emolumento pagado en dinero o en especie; el Convenio 111 de la OIT que se pronuncia CONTRA LA DISCRIMINACIÓN, demandando la igualdad de trato, agregando que es "compromiso de todo Estado el derogar disposiciones legales o administrativas que sean incompatibles con la política de no discriminación". Por lo que resolvemos:

a. Que el Empleador cumpla estrictamente con la política de a igual función igual remuneración (especialmente aplicable a los Contratados en relación a los Nombrados). Sólo no incluye, para efectos de la nivelación, pagos en dinero o en especie ATRIBUIBLES a condiciones estrictamente personales y no funcionales, como años de servicio y familia.

b. Que, a partir del 01 de marzo de 2014, el piso remunerativo mínimo en todo nuevo contrato administrativo de servicios será de 1,200.00 nuevos soles. Siendo que a partir del

del 1 de febrero de 2014, sobre la base en una adenda y sin necesidad de nuevo contrato, el personal CAS que venga laborando no podrá estar por debajo del referido piso salarial mínimo.

Que, a partir del 01 de febrero de 2014, todo descuento al personal CAS sea por asistencia o tardanza pasará a un fondo de bienestar social a favor de ellos y/o sus familias, dentro del CAFAE, por lo que a dicho Comité de Administración se incorporará un representante de los trabajadores CAS, en esta ocasión designado por el Sindicato.

OCTAVO: NIVELACIÓN DE REMUNERACIONES DE LOS CONTRATADOS SP

1. Al respecto, corresponde tener en consideración las siguientes prescripciones de la Carta Magna: El Artículo 2°, inciso 2, que establece "la igualdad ante la ley", el Artículo 23° que señala que "ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador", el Artículo 24° que ordena que "el trabajador tiene derecho a una remuneración EQUITATIVA y suficiente". Del mismo modo, este Tribunal se basa en el Bloque Constitucional, v.g. el Convenio de la OIT (Organización Internacional del Trabajo) N° 100 que prevé y dispone LA IGUALDAD REMUNERATIVA POR UN TRABAJO DE IGUAL VALOR, sin discriminación, y es relativo a cualquier emolumento pagado en dinero o en especie; el Convenio N° 111 de la OIT que se pronuncia CONTRA LA DISCRIMINACIÓN, demandando la igualdad de trato, agregando que es "compromiso de todo Estado el derogar disposiciones legales o administrativas que sean incompatibles con la política de no discriminación". Por lo que resolvemos:

a. Que el Empleador cumpla estrictamente con la política de a igual función igual remuneración (especialmente aplicable a los contratados en relación a los nombrados). Sólo no incluye, para efectos de la nivelación, pagos en dinero o en especie atribuibles a condiciones estrictamente personales y no funcionales, como años de servicio y familia.

b. Determinése que la Bonificación Pecuniaria Extraordinaria del personal contratado SP de 600.00 nuevos soles se incorpora a su planilla de remuneraciones a partir del 1 de enero de 2014.

c. Declárese que dicho monto a tenor del Artículo 24° de la Carta Magna es de naturaleza remunerativa, tiene carácter permanente, no anual sino definitivo, y constituye para todos sus efectos legales un derecho reconocido.

d. Al personal contratado SP que se le regularice su Nombramiento, automáticamente se le otorgará la misma Remuneración Principal que percibe el Nombrado de función equivalente.

NOVENO: MANDATOS DE LA CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS

1. En relación a la Sentencia Supranacional de la Corte Interamericana de Derechos Humanos del 7 de Febrero del 2006, puntualizada actualmente con la Nota del Sindicato remitida a la referida Corte el 13 de Febrero del presente año, y vistos "los planteamientos presentados por los representantes de los trabajadores" en Agosto del 2012 y "la fórmula

sentencia final" de la Procuraduría Pública Municipal, a los siete años de emitida la sentencia, este Tribunal Arbitral decide que:

a. El Empleador deberá remitir al Ministerio de Justicia, para efectos de la Indemnización Supranacional referida en el punto resolutivo 12 de la Sentencia Supranacional, la relación total del personal reincorporado que habiendo sido despedido en 1996 no haya recibido su indemnización.

b. Todo trabajador despedido durante 1996 y reincorporado tiene derecho a ser nivelado en cuanto a sus ingresos remunerativos respecto al personal que se mantuvo en actividad. El tiempo del lapso en que se mantuvo despedido se le reconoce como tiempo de servicios, en virtud del mandato de "reposición de las cosas al momento anterior al de la violación del derecho", siendo que cualesquier pago de la Compensación por Tiempo de Servicios queda como pago a cuenta de la CTS o indemnización final.

c. En relación al punto resolutivo séptimo de la Sentencia Supranacional es preocupante para este Tribunal constatar que los plazos dados por la Corte Interamericana al Estado Peruano se han excedido largamente, por lo que considera pertinente un arbitraje que resuelva los diferendos existentes, insta por tanto a que las partes solucionen su controversia mediante dicha fórmula de carácter absolutamente voluntario en relación a los beneficiarios, solicitándose a la mencionada Corte Internacional que interceda a efectos de que el Gobierno Central se allane a dicho mecanismo con los compromisos correspondientes.

d. En lo atinente a la Asignación establecida por el Decreto Legislativo 276 relativa a los Premios Pecuniarios, y en tanto que se encuentra reconocido el tiempo de servicios durante el lapso del despido, es que el Empleador deberá iniciar su abono, durante el ejercicio presupuestal 2014 y al año de emitido el presente laudo, primero en favor de quienes cumplieron los 30 años de servicios en fecha posterior al despido y antes de su incorporación, siendo la ejecución del pago en orden a la fecha del respectivo cumplimiento, y segundo a aquellos que no habiendo recibido la asignación por 30 años sí les corresponda la de los 25 años, siempre bajo los mismos criterios, el de haberse cumplido en fecha posterior al despido y para efectos del pago en orden a la fecha de sus respectivos cumplimientos. Aquellos a quienes se les mantenga la deuda se hará la previsión correspondiente para el ejercicio presupuestal del año 2015.

e. La Corte Interamericana de Derechos Humanos en la referida sentencia también reconoce los incumplimientos relacionados con PACTOS COLECTIVOS, que contienen conceptos remunerativos y otros, como gratificaciones, bonificaciones y asignaciones, determinando este Tribunal la incorporación de los mismos en la planilla de remuneraciones. En lo relacionado a la bonificación por Vacaciones se reconoce las ocho remuneraciones mínimas vitales, empero, para el ejercicio presupuestal del año 2014 dicha bonificación por Vacaciones se abonará en términos de cuatro remuneraciones mínimas vitales vigentes a la fecha de pago, a favor del personal de carrera y de los reincorporados en virtud de la Corte Interamericana y de la ley 27803. Los mismos términos rigen para las Gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad, y específicamente el abono de las cuatro remuneraciones mínimas vitales vigentes a la fecha de pago. En lo relativo a la bonificación por Escolaridad deberá abonarse bajo las mismas consideraciones pero en términos de tres remuneraciones mínimas vitales vigentes a la fecha de pago.

f. Sobre la aplicabilidad del inciso E, resolvemos disponer que el Empleador deba cumplir con los pactos colectivos suscritos por el Sindicato y el Empleador, de manera progresiva pero inexcusable. En particular con las bonificaciones, asignaciones y gratificaciones, unos de orden mensual, otros de orden anual, otros quinquenal y otros que son de carácter ocasional. Insta a su vez este Tribunal a que los listados de beneficiarios sean concordados entre el Sindicato y el Empleador, evitando la judicialización de los mismos.

DÉCIMO: VESTUARIO, VACACIONES, AGUINALDOS Y GRATIFICACIONES.

1. En lo que corresponde a este punto, este Tribunal Arbitral resuelve que:

a. El Empleador deberá otorgar durante el primer semestre del ejercicio presupuestal 2014 dos uniformes a favor del personal nombrado, del personal contratado SP, del personal CAS cuya función central es atender al público, y del personal beneficiario de la Ley N° 27803 y de funcionarios hasta el Nivel F-1.

b. El Empleador deberá otorgar una bonificación por vacaciones ascendente a 1,720.00 nuevos soles que equivale a ocho remuneraciones mínimas vitales previstas en el D.U. N° 73-96-TR (215.00 nuevos soles), a favor del personal contratado SP y funcionarios hasta el Nivel F-1.

c. El Empleador deberá otorgar en julio y diciembre del año 2014 gratificaciones de novecientos nuevos soles, a favor del personal contratado por servicios personales, monto en el cual está incluido el aguinaldo otorgado por el Gobierno Central.

d. El Empleador deberá otorgar durante el año 2014 aguinaldos por Fiestas Patrias y Navidad a favor del personal contratado por administración de servicios en un monto de trescientos nuevos soles, y de otorgar el Gobierno Central una suma mayor se optará por ella.

UNDÉCIMO: LA PROHIBICIÓN EN LA LEY DE PRESUPUESTO A OTORGAR BENEFICIOS ECONÓMICOS MEDIANTE ARBITRAJE LABORAL ES INCONSTITUCIONAL

. La prohibición legal

1. El mismo Artículo 6° de la Ley de Presupuesto prohíbe 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

Prohíbase 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".

2. 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.

. La respuesta constitucional

1. 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."*

2. Esta posición del Tribunal Constitucional, por cierto, no es nueva. Ya con anterioridad, en el fundamento 8 de la STC 06167-2005-PH-TC, 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).

3. Y en el fundamento 11 de la misma sentencia resaltó 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"*

4. Es por ello que tiene sentido afirmar, como lo hace el Tribunal Constitucional en el

fundamento 24 de la STC 00142-2001-PA-TC 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).

5. 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 Público para el año fiscal 2014, y, en su caso, inaplicarla por vulnerar los derechos fundamentales a la negociación colectiva y a una remuneración equitativa y suficiente.

EN ATENCIÓN A LOS CONSIDERANDOS EXPUESTOS, ESTE TRIBUNAL ARBITRAL RESUELVE:

PRIMERO: IMPLÉMENTESE UNA NUEVA ESTRUCTURA REMUNERATIVA Y PENSIONARIA

1. Que, se otorgue a partir del 01 de enero de 2014 y se garantice su permanencia en el tiempo, la incorporación de la Bonificación Pecuniaria Extraordinaria (BPE) de 1,305 nuevos soles a la planilla de remuneraciones. Siendo que para actualizar Racionamiento, Movilidad y Vivienda (Pre escolaridad) que en su conjunto son 4.5 remuneraciones mínimas vitales, actualización a razón de 750.00 nuevos soles por cada remuneración mínima vital (estando a la fecha desactualizada en 550.00 nuevos soles), se deberá tomar del BPE la suma de 900.00 nuevos soles. Ello, de acuerdo a la factibilidad presupuestaria, y bajo los siguientes términos:

- 10160 MOVILIDAD 1,125.00 nuevos soles (1.5 remuneraciones mínimas vitales)
- 10161 RACIONAMIENTO 1,500.00 nuevos soles (2.0 remuneraciones mínimas vitales)
- 10180 VIVIENDA 750.00 nuevos soles (1.0 remuneración mínima vital)

2. Acto seguido, se fija un nuevo monto de la REMUNERACIÓN PRINCIPAL, se sumarán 405.00 nuevos soles de forma permanente, que quedaban de la BPE, 33.00 nuevos soles (del ítem 10270 Incremento 1992) y 100.00 nuevos soles (del ítem 10401 Incremento Rem. Acta C.P.), todos ellos a la "Remuneración Reunificada" en la medida en que es la que reunifica los montos dispersos.

3. En lo que respecta a la REMUNERACIÓN PRINCIPAL queda establecida, de conformidad con la disponibilidad presupuestal, el siguiente monto: 1,212.18 nuevos soles. (los montos son referenciales de un caso típico)

Que es la sumatoria de:

- 10100 REMUNERACIÓN BÁSICA 150.04 nuevos soles.
- 10101 REMUNERACIÓN REUNIFICADA (524.14 nuevos soles + 405.00 nuevos soles + 33.00 nuevos soles + 100 nuevos soles) 1,062.14 nuevos soles.

4. La actualización de las Asignaciones de Racionamiento, Movilidad y Vivienda alcanza a la totalidad del personal que lo viene percibiendo estando afiliado al Sindicato. Asimismo, que el presente sinceramiento de la Planilla de Remuneraciones alcanza a la totalidad del personal Nombrado o por Nombrarse que estén percibiendo las Asignaciones de Racionamiento, Movilidad y Vivienda (Pre escolaridad).

5. El referido sinceramiento a 750.00 nuevos soles por cada remuneración mínima vital, de los conceptos de Racionamiento, Movilidad y Vivienda, a favor del personal pasivo de la Municipalidad que venga percibiendo montos de los referidos conceptos, se implementará progresivamente a partir del 1 de enero de 2014, salvo mejor derecho. Y se deberá haber llegado a la suma de 750.00 nuevos soles, a más tardar, al mes de julio de 2014, salvo mejor derecho. Dicho incremento de 550.00 nuevos soles a 750.00 nuevos soles será íntegro, sin deducción por concepto de "avas partes".

6. Los conceptos de Racionamiento, Movilidad y Vivienda que vienen percibiendo los funcionarios de confianza de la Municipalidad Metropolitana de Lima, deberán nivelarse a partir del 01 de enero de 2014, de forma permanente en el tiempo, en base a la remuneración mínima vigente al año 2008, aprobado por Decreto Supremo N° 022-2007-TR, ascendente a la suma de 550 nuevos soles, quedando de la siguiente manera:

10160 MOVILIDAD	825.00	(1.5 remuneraciones mínimas vitales)
10161 RACIONAMIENTO	1,100.00	(2.0 remuneraciones mínimas vitales)
10180 VIVIENDA	550.00	(1.0 remuneraciones mínimas vitales)

7. Por lo expuesto en los párrafos precedentes, durante el ejercicio 2014, la Municipalidad Metropolitana de Lima deberá modificar la Escala de Remuneraciones de los servidores empleados y funcionarios vigente, la cual fue aprobada mediante la Resolución de Alcaldía N° 3499 de fecha 24 de agosto de 1999; considerando para tal efecto, las actualizaciones efectuadas a los conceptos de Racionamiento, Movilidad y Vivienda a favor de los servidores empleados y funcionarios, así como la modificación efectuada al concepto Remuneración Reunificada de los servidores empleados.

SEGUNDO: ESTABILIDAD LABORAL

1. Que, a efectos de que se proceda con el despido de trabajadores, deben concurrir tres condiciones:

- a. Que exista una causa justa,
- b. Que dicha causa además esté señalada en la ley, y
- c. Que sea debidamente comprobada dicha causal, por parte de una Comisión de Procesos Administrativos Disciplinarios que cuente con una representación del Sindicato.

2. Y, adicional y específicamente, en relación al personal contratado, tanto personal SP como CAS, este Tribunal Arbitral reconoce la plena vigencia de la Ley N° 24041 – Ley que establece que los servidores públicos contratados para labores de naturaleza

permanente, que tengan más de un año ininterrumpido de servicios, no puede ser cesado ni destituido sino por las causas previstas en el Capítulo V del Decreto Legislativo N° 276.

TERCERO: CONTRATADOS QUE PASAN A LA CONDICIÓN PLENA DE PERMANENTES

1. Conforme a lo expuesto en la parte considerativa, se resuelve que la Administración Municipal habrá de promover el nombramiento del personal, bajo el siguiente orden de prioridades: primero, regularizando a aquellos que han sido reincorporados; segundo, a aquellos que han superado los tres años de labor, y así sucesivamente. Respecto al personal reincorporado deberá figurar en su boleta de pago los conceptos de Racionamiento, Movilidad, Vivienda, y otros.

CUARTO: NIVELACIÓN DE REMUNERACIONES DE LOS CONTRATADOS CAS

1. Conforme a lo expuesto en la parte considerativa, se resuelve que el Empleador cumpla estrictamente con la política de a igual función igual remuneración (especialmente aplicable a los Contratados en relación a los Nombrados). Sólo no incluye, para efectos de la nivelación, pagos en dinero o en especie ATRIBUIBILES a condiciones estrictamente personales y no funcionales, como años de servicio y familia.

2. Asimismo, se resuelve que, a partir del 01 de marzo de 2014, el piso remunerativo mínimo en todo nuevo contrato administrativo de servicios será de 1,200.00 nuevos soles. Siendo que a partir del 01 de febrero de 2014, sobre la base de una adenda y sin necesidad de nuevo contrato, todo el personal bajo el régimen CAS que venga laborando no podrá estar por debajo del referido piso remunerativo mínimo.

3. Finalmente, sobre este punto, se resuelve que, a partir del 01 de febrero de 2014, y de forma permanente, todo descuento al personal CAS sea por inasistencia o tardanza pasará a un fondo de bienestar social a favor de ellos y/o sus familias, dentro del CAFAE, por lo que a dicho Comité de Administración se incorporará un representante de los CAS, en esta ocasión designado por el Sindicato.

4. Dicho proceso de nivelación se iniciará indefectiblemente en el ejercicio presupuestal 2014, de conformidad con criterios como años de servicios, disponibilidad financiera, y otros. Para dicho efecto se instalará en el mes de febrero del 2014 una comisión paritaria con tres representantes de la Administración y tres representantes del SITRAMUN-LIMA, la misma que deberá dar sus resultados en el plazo de ciento veinte días calendario.

QUINTO: NIVELACIÓN DE REMUNERACIONES DE LOS CONTRATADOS SP

1. Teniendo en cuenta lo expuesto en la parte considerativa, se resuelve que el Empleador cumpla estrictamente con la política de a igual función igual remuneración (especialmente aplicable a los contratados en relación a los nombrados). Sólo no incluye, para efectos de la nivelación, pagos en dinero o en especie atribuibles a condiciones estrictamente personales y no funcionales, como años de servicio y familia.

2. Asimismo, se determina que la Bonificación Pecuniaria Extraordinaria que debe percibir todo personal contratado SP al ingresar a laborar a la Municipalidad Metropolitana de

Lima de 600.00 nuevos soles se incorpora a su planilla de remuneraciones a partir del 1 de enero de 2014 y en forma permanente.

3. Se resuelve que dicho monto a tenor del Artículo 24° de la Carta Magna es de naturaleza remunerativa, tiene carácter permanente, no anual sino definitivo, y constituye para todos sus efectos legales un derecho reconocido.

4. Se resuelve que al personal contratado SP que se le regularice su Nombramiento, automáticamente se le otorgará la misma Remuneración Principal que percibe el Nombrado de función equivalente.

5. Dicho proceso de nivelación se iniciará indefectiblemente en el ejercicio presupuestal 2014, de conformidad con criterios como años de servicios, disponibilidad financiera, y otros. Para dicho efecto se instalará en el mes de febrero del 2014 una comisión paritaria con tres representantes de la Administración y tres representantes del SITRAMUN-LIMA, la misma que deberá dar sus resultados en el plazo de ciento veinte días calendario.

SEXTO: MANDATOS DE LA CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS (Punto Décimo-Octavo del Acta del 7.12.12).

1. En relación a la Sentencia Supranacional de la Corte Interamericana de Derechos Humanos del 7 de febrero de 2006, puntualizada actualmente con la Nota del Sindicato remitida a la referida Corte el 13 de Febrero del presente año, y vistos "los planteamientos presentados por los representantes de los trabajadores" en Agosto del 2012 y "la fórmula de solución final" de la Procuraduría Pública Municipal, a los siete años de emitida la referida Sentencia, este Tribunal decide que:

a. El Empleador deberá remitir al Ministerio de Justicia, para efectos de la Indemnización Inmaterial referida en el punto resolutivo 12 de la Sentencia Supranacional, la relación total del personal reincorporado que habiendo sido despedido en 1996 no haya recibido dicha indemnización.

b. Todo trabajador despedido durante 1996 y reincorporado tiene derecho a ser nivelado en cuanto a sus ingresos remunerativos respecto al personal que se mantuvo en actividad. El lapso en que se mantuvo despedido se le reconoce como tiempo de servicios, en virtud del mandato de "reposición de las cosas al momento anterior al de la violación del derecho", siendo que cualesquier pago de la Compensación por Tiempo de Servicios queda como pago a cuenta de la CTS o indemnización final.

c. En relación al punto resolutivo séptimo de la Sentencia Supranacional es preocupante para este Tribunal constatar que los plazos dados por la Corte Interamericana al Estado Peruano se han excedido largamente, por lo que considera pertinente un arbitraje o transacción que resuelva los diferendos existentes, insta por tanto a que las partes solucionen su controversia mediante dicha fórmula de carácter absolutamente voluntario en relación a los beneficiarios, solicitándose a la mencionada Corte Internacional que interceda a efectos de que el Gobierno Central se allane a dicho mecanismo con los compromisos correspondientes.

d. En lo atinente a la Asignación establecida por el Decreto Legislativo 276 relativa a los Premios Pecuniarios, y en tanto que se encuentra reconocido el tiempo de servicios

durante el lapso del despido, es que el Empleador deberá iniciar su abono, durante el ejercicio presupuestal 2014, y de conformidad con la disponibilidad presupuestaria, primero en favor de quienes cumplieron los 30 años de servicios en fecha posterior al despido y antes de su incorporación, siendo la ejecución del pago en orden a la fecha del respectivo cumplimiento, y segundo a aquellos que no habiendo recibido la asignación por 30 años sí les correspondía la de los 25 años, siempre bajo los mismos criterios, el de haberse cumplido en fecha posterior al despido y para efectos del pago en orden a la fecha de sus respectivos cumplimientos. Aquellos a quienes se les mantenga la deuda se hará la previsión correspondiente para el ejercicio presupuestal del año 2015.

e. La Corte Interamericana de Derechos Humanos en la referida sentencia también reconoce los incumplimientos relacionados con PACTOS COLECTIVOS, que contienen conceptos remunerativos y otros, como gratificaciones, bonificaciones y asignaciones, determinando este Tribunal la incorporación de los mismos en la planilla de remuneraciones de manera permanente. En lo relacionado a la bonificación por Vacaciones se reconoce las ocho remuneraciones mínimas vitales, empero, para el ejercicio presupuestal del año 2014 dicha bonificación por Vacaciones se abonará en términos de cuatro remuneraciones mínimas vitales vigentes a la fecha de pago, a favor del personal de carrera y de los reincorporados en virtud de la Corte Interamericana y de la ley 27803. Los mismos términos rigen para las Gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad, y específicamente el abono de las cuatro remuneraciones mínimas vitales vigentes a la fecha de pago. En lo relativo a la bonificación por Escolaridad deberá abonarse bajo las mismas consideraciones pero en términos de tres remuneraciones mínimas vitales vigentes a la fecha de pago.

f. Sobre la aplicabilidad del inciso E, resolvemos disponer que el Empleador deba cumplir con los pactos colectivos suscritos por el Sindicato y el Empleador, y en concordancia con la factibilidad presupuestaria, de manera progresiva pero inexcusable. En particular con las bonificaciones, asignaciones y gratificaciones, unos de orden mensual, otros de orden anual, otros quinquenal y otros que son de carácter ocasional. Insta a su vez este Tribunal a que los listados de beneficiarios sean concordados entre el Sindicato y el Empleador, evitando la judicialización de los mismos.

SÉTIMO: VESTUARIO, VACACIONES, AGUINALDOS Y GRATIFICACIONES.

1. En lo que corresponde a este punto, este Tribunal Arbitral resuelve que:

a. El Empleador deberá otorgar durante el primer semestre del ejercicio presupuestal 2014 dos uniformes a favor del personal nombrado, del personal contratado SP, del personal CAS cuya función central es atender al público, y del personal beneficiario de la Ley N° 27803 y de los funcionarios hasta el Nivel F-1.

b. El Empleador deberá otorgar una bonificación por vacaciones ascendente a 1,720.00 nuevos soles que equivale a ocho remuneraciones mínimas vitales previstas en el D.U. N° 73-96-TR (215.00 nuevos soles), a favor del personal contratado SP y a los funcionarios hasta el Nivel F-1.

c. El Empleador deberá otorgar en julio y diciembre de todos los años, las gratificaciones

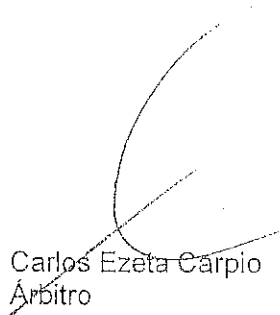
de novecientos nuevos soles, a favor del personal contratado por servicios personales, monto en el cual se encuentra incluido el aguinaldo otorgado por el Gobierno Central.

d. El Empleador deberá otorgar durante el año 2014 aguinaldos por Fiestas Patrias y Navidad a favor del personal contratado por administración de servicios en un monto de trescientos nuevos soles, y de otorgar el Gobierno Central una suma mayor se optará por ella.

Regístrese y comuníquese para los fines de ley.



Augusto Millones Santa Gadea,
Presidente del Tribunal Arbitral



Carlos Ezeta Carpio
Árbitro



Liza Ramos Dávila
Árbitro



Paola Atoche Fernández
Árbitro