

*Docentes
Tramites y
num***Resolución N° 04****Lima, 05 abril del 2017.****I. ANTECEDENTES: INICIO Y TRAMITACIÓN DEL ARBITRAJE LABORAL VOLUNTARIO – PLIEGO DE RECLAMOS 2014 – 2015.-**

1. Con fecha 06 de octubre de 2016, se llevó a cabo la Instalación del Tribunal Arbitral, donde ambas partes ratificaron el nombramiento del Presidente del Tribunal Arbitral y de los árbitros de parte, cumpliéndose en ese sentido con lo establecido en el Decreto Supremo N° 014-2011-TR para la conformación del Tribunal Arbitral.
2. Con fecha 24 de octubre de 2016, el Tribunal Arbitral resolvió por unanimidad, declarar fundada la solicitud de procedencia de Arbitraje Potestativo, respecto del convenio colectivo 2013 entre EL SINDICATO y EL EMPLEADOR, el mismo que fue notificado a las partes en la fecha 04 de noviembre de 2016.
3. Con fecha 23 de noviembre de 2016, el Sindicato de Obreros Municipales del Distrito de San Miguel y la Municipalidad Distrital de San Miguel presentaron sus respectivas propuestas finales ante el Tribunal Arbitral.
4. Seguidamente, con fecha 07 de diciembre del 2016, a horas cinco y treinta de la tarde, se llevó a cabo la Audiencia de Informes Orales, en la que ambas partes expusieron los fundamentos en los que sustentan sus Propuestas Finales en forma de Convención Colectiva para el periodo 2013.
5. Con fecha 21 de diciembre de 2016, el Tribunal Arbitral resolvió suspender el plazo legal para emitir el laudo correspondiente al proceso arbitral en curso, a fin de que se solicite el dictamen económico financiero a la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
6. Con fecha 23 de diciembre de 2016 se solicitó al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, el Dictamen Económico Social de la Municipalidad Distrital de San Miguel. Asimismo con fecha 18 de marzo de 2017 se reiteró el pedido de emisión del Dictamen Económico al Ministerio.
7. Con fecha 23 de marzo se emite la Resolución N° 03, por la cual el Tribunal Arbitral deja sin efecto la suspensión del plazo legal para emitir el laudo del proceso arbitral, seguido por el Sindicato de Obreros Municipales del Distrito de San Miguel – SOMUN y la Municipalidad Distrital de San Miguel. Asimismo dispone se cite a las partes para la lectura y entrega del laudo arbitral.
8. En cumplimiento de los alcances de la Resolución N° 03, se cita a las partes a la audiencia de lectura y entrega del laudo arbitral para el día miércoles 05 de abril, a horas 07:00 p.m.

II. PROPUESTAS FINALES EN FORMA DE CONVENCION COLECTIVA ALCANZADAS POR LAS PARTES Y FUNDAMENTOS QUE LAS SUSTENTAN.-

1. En relación a la Propuesta Final alcanzada por el SINDICATO, ésta se sintetiza en lo siguiente:

Clausula Primera: Demandas Económicas**"1.1. Incremento remunerativo** 2

Diciembre
Cuarenta

La Municipalidad Distrital de San Miguel, acuerda otorgar un incremento por costo de vida a los servidores obreros, en la suma de S/. 20.00 nuevos soles diarios a partir del 1° de Enero del año 2013.

1.2. Escolaridad

La Municipalidad Distrital de San Miguel otorgará una remuneración total mensual por concepto de Escolaridad a los servidores Obreros que se hará efectivo en la planilla del mes de Enero de cada año.

1.3. Aniversario del Distrito (10 de mayo)

La Municipalidad Distrital de San Miguel otorgará una remuneración total mensual por concepto de Aniversario del Distrito de San Miguel y se hará efectivo en la planilla del mes de Abril de cada año.

1.4. Día del Trabajador Municipal (05 de noviembre)

La Municipalidad Distrital de San Miguel otorgará una remuneración total mensual por concepto del día del Trabajador Municipal y se hará efectivo en la planilla del mes de Octubre de cada año.

1.5. Bono de Productividad

La Municipalidad Distrital de San Miguel, conviene en otorgar a partir del Ejercicio Presupuestal 2013 un monto ascendente a S/. 400.00 (cuatrocientos y 00/100) mensuales por concepto de Bono de Productividad y/o Incentivos a cada Servidor Obrero, el indicado pago se hará efectivo en forma mensual a partir del mes de Enero de 2013.

Clausula Segunda: Asignaciones y Bonificaciones

2.1. La Municipalidad Distrital de San Miguel acuerda actualizar a los Servidores Obreros la asignación por concepto de Racionamiento equivalente a (Dos) 02 Remuneraciones mínimas vitales (RMV) en una cantidad de 1700 soles y por Movilidad a Uno y medio) 1.5 Remuneraciones mínimas vitales equivalente a 1275 soles, lo que son vigente a la fecha.

2.2. La Municipalidad Distrital de San Miguel acuerda actualizar y abonar el cinco por ciento (5%) por Haber Básico Mensual, por concepto de bonificación por cada cinco (quinquenos), y se hará efectivo mensualmente.

Clausula Tercera: Compensación por Tiempo de Servicio

3.1. La Municipalidad Distrital de San Miguel, abonará al Servidor Obrero Nombrado por concepto de Compensación por Tiempo de Servicios, el importe de una remuneración total mensual por cada año de servicio sin tope alguno considerando todos los conceptos que le servidor ha percibido en forma permanente y que han sido de su libre disposición dentro de las 24 horas acorde a lo dispuesto en el Decreto Ley N° 650-91-TR y sus Reglamentos.

3.2. La Municipalidad Distrital de San Miguel, destinará recursos al Fondo de Previsión para el pago de la Compensación por Tiempo de Servicios a los Servidores Obreros que cuenten con la edad de Jubilación.

3.3. La Municipalidad Distrital de San Miguel, acuerda Depositar al Sistema Bancario la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) de los años anteriores al periodo aprobado en el Acta suscrita el día 12 de noviembre del año 2008.

2. Por su parte, la Propuesta Final alcanzada por la MUNICIPALIDAD, es la siguiente:

DEMANDAS ECONÓMICAS

Punto Uno: La Municipalidad de San Miguel acuerda otorgar un incremento por costo de vida a los servidores obreros en la suma de S/. 20.00 nuevos soles diarios a partir del 1 de enero del año 2013.

Sobre el particular la Municipalidad indica que dicho pedido no es factible por la Ley de Presupuesto, que en su Capítulo II artículo 69°, sobre Gasto en Ingresos de Personal, prohíbe en los Gobiernos Locales, el reajuste o incremento de remuneraciones, bonificaciones, dietas, asignaciones, retribuciones, estímulos, incentivos, compensaciones económicas y beneficios de

*Docentes
Aumentar y
unir*

todo toda índole, cualquiera sea su forma, modalidad, periodicidad, mecanismo y fuente de financiamiento; estableciendo, además, que los arbitrajes en material laboral se sujetan a las limitaciones legales establecidas por la presente norma y disposiciones legales vigentes.

Punto Dos: Escolaridad: La Municipalidad de San Miguel otorgará una remuneración total mensual por concepto de escolaridad a los servidores obreros que se hará efectivo en la planilla del mes de enero de cada año.

La Municipalidad señala que el Artículo 7° numeral 1 de la Ley de Presupuesto establece la suma de S/. 400.00 soles para los obreros permanentes y eventuales del sector público, nos remitimos a la Resolución de Alcaldía N° 541-2012- de fecha 10 de octubre de 2012, mediante la cual se aprobó el Acta de Negociación y Adopción de Acuerdos de la Comisión Paritaria de Obreros para la Negociación colectiva del año 2011 donde se otorgó a partir del 01 de Enero del 2012 por concepto de escolaridad la suma de S/. 300.000 soles sumados a los S/. 1,000.00 que ya percibían, hacen un total de S/. 1,300.00 soles.

Punto Tres: Aniversario del Distrito (10 de Mayo): La Municipalidad de San Miguel otorgará una remuneración total mensual por concepto de aniversario del distrito de San Miguel y se hará efectivo en la planilla del mes de abril de cada año.

La Municipalidad indica que dicho pedido no es factible por la Ley de Presupuesto, que en su Capítulo II Sub Capítulo II artículo 6°, sobre Gasto en Ingresos de Personal, prohíbe en los Gobiernos Locales la aprobación de nuevas bonificaciones, asignaciones, incentivos, estímulos, retribuciones, dietas, compensaciones económicas y beneficios de toda índole, cualquiera sea su forma, modalidad, periodicidad, mecanismo y fuente de financiamiento; estableciéndose, además, que los arbitrajes en materia laboral se sujetan a las limitaciones legales establecidas por la presente norma y disposiciones legales vigentes.

Punto Cuatro: Día del Trabajador Municipal (05 de noviembre): La Municipalidad de San Miguel otorgará una remuneración total mensual por concepto del día del trabajador municipal y se hará efectivo en la planilla del mes de octubre de cada año.

La Municipalidad se remite a la Resolución de Alcaldía N° 541-2012 de fecha 10 de octubre de 2012, mediante la cual se aprobó el Acta de Negociación y Adopción de Acuerdos de la Comisión Paritaria de Obreros para la Negociación Colectiva del año 2011, en donde se adoptó a partir del 01 de Enero de 2012 por concepto del día del trabajador municipal la suma de S/. 200.00 soles que sumados a los S/. 600.00 soles que ya percibían, hacen un total de S/. 800.00 soles.

Punto Cinco: La Municipalidad de San Miguel conviene en homologar y nivelar remuneraciones de algunos compañeros obreros.

La Municipalidad señala que dicho pedido no es factible por la Ley de Presupuesto, que en su Capítulo II Sub Capítulo II artículo 6° sobre Gasto en Ingresos de Personal, prohíbe en los Gobiernos Locales la aprobación de nuevas bonificaciones, asignaciones, incentivos en forma mensual a partir del mes de enero del 2013.

Punto Seis: La Municipalidad de San Miguel conviene en otorgar a partir del ejercicio presupuestal 2013 un monto ascendente a S/. 400.00 mensuales por concepto de bono de productividad y/o incentivos a cada servidor obrero, el indicado pago se hará efectivo en forma mensual a partir del mes de enero del 2013.

La Municipalidad indica que dicho pedido no es factible por la Ley de Presupuesto, que en su Capítulo II Sub Capítulo II artículo 6° sobre Gasto en Ingresos de Personal, prohíbe en los Gobiernos Locales la aprobación de nuevas bonificaciones, asignaciones, incentivos, estímulos, retribuciones dietas, compensaciones económicas y beneficios de toda índole, cualquiera sea su forma, modalidad, periodicidad, mecanismo y fuente de financiamiento; estableciéndose, además, que los arbitrajes en materia laboral se sujetan a las limitaciones legales establecidas por la presente norma y disposiciones legales vigentes.

Punto Siete: La Municipalidad de San Miguel conviene en aplicar a partir del primero de enero de 2013 a todos los servidores obreros la bonificación especial del 16% otorgado mediante Decreto de Urgencia N° 011-99.

*Docentes
cuenta y
dos*

La Municipalidad indica como respuesta que dicho pedido no es factible por la Ley de Presupuesto, que en su Capítulo II Sub Capítulo II artículo 6° sobre Gasto en Ingresos de Personal, prohíbe en los Gobiernos Locales la aprobación de nuevas bonificaciones, asignaciones, incentivos, estímulos, retribuciones, dietas, compensaciones económicas y beneficios de toda índole, cualquiera sea su forma, modalidad, periodicidad, mecanismo y fuente de financiamiento, estableciéndose, además, que los arbitrajes en materia laboral se sujetan a las limitaciones legales establecidas por la presente norma y disposiciones legales vigentes.

ASIGNACIONES

Punto Uno: La Municipalidad de San Miguel acuerda actualizar a los servidores obreros la asignación por concepto de racionamiento equivalente a dos remuneraciones mínimas vitales y por movilidad el equivalente a una y media remuneraciones mínimas vitales, vigente a la fecha.

La Municipalidad se remite a la Resolución de Alcaldía N° 541-2012 de fecha 10 de octubre del 2012, mediante la cual se aprobó el Acta de Negociación y Adopción de Acuerdos de la Comisión Paritaria de Obreros para la Negociación Colectiva del año 2011, en la cual se otorgó a partir del 01 de Enero de 2012 por concepto de racionamiento y movilidad montos de manera adicional ascendente a S/. 40.00 soles, respectivamente (es decir, a partir de esa fecha en S/. 440 soles por racionamiento y S/. 340 por movilidad). Asimismo, que por la Ley de Presupuesto en su Capítulo II Sub Capítulo II artículo 6° sobre Gasto en Ingresos de Personal, la misma prohíbe en los Gobiernos Locales, el reajuste o incremento de remuneraciones, bonificaciones, dietas, asignaciones, incentivos, estímulos, retribuciones, dietas, compensaciones económicas y beneficios de toda índole, cualquiera sea su forma, modalidad, periodicidad, mecanismos y fuente de financiamiento; estableciéndose, además, que los arbitrajes en materia laboral se sujetan a las limitaciones legales establecidas por la presente norma y disposiciones legales vigentes.

BONIFICACIONES

Punto Uno: La Municipalidad de San Miguel acuerda actualizar la bonificación por riesgo de salud el equivalente al 30% y 20% sobre la remuneración básica actual, establecido mediante el acta de fecha 29 de noviembre del año 1989 aprobado por Decreto de Alcaldía N° 98-99.

La Municipalidad señala que dicho pedido no es factible por la Ley General de Presupuesto, que en su Capítulo II Sub Capítulo II artículo 6° sobre Gasto en Ingresos de Personal, prohíbe en los Gobiernos Locales, el reajuste o incremento de remuneraciones, bonificaciones, dietas, asignaciones, retribuciones, estímulos, incentivos, compensaciones económicas y beneficios de toda índole, cualquiera que sea su forma, modalidad, periodicidad, mecanismo y fuente de financiamiento; estableciendo, además, que los arbitrajes en materia laboral se sujetan a las limitaciones legales establecidas por la presente norma y disposiciones legales vigentes.

Punto Dos: La Municipalidad de San Miguel acuerda actualizar y abonar el cinco por ciento de haber básico mensual, por concepto de bonificación por cada cinco años de servicios y se hará efectivo mensualmente.

La Municipalidad da como respuesta que dicho pedido no es factible por la Ley de Presupuesto, que en su Capítulo II Sub Capítulo II artículo 6° sobre Gasto en Ingresos de Personal, prohíbe en los Gobiernos Locales, el reajuste o incremento de remuneraciones, bonificaciones, dietas, asignaciones, retribuciones, estímulos, incentivos, compensaciones económicas y beneficios de toda índole, cualquiera su forma, modalidad, periodicidad, mecanismo y fuente de financiamiento; estableciendo, además, que los arbitrajes en materia laboral se sujetan a las limitaciones legales establecidas por la presente norma y disposiciones legales vigentes.

Punto Tres: La Municipalidad de San Miguel acuerda atender los expedientes con relación al subsidio de sepelio y luto, por el fallecimiento del servidor (a), esposo (a), padres e hijos y al pago de la bonificación por subsidio de sepelio y luto, de manera oportuna, así como muestra de sensibilidad otorgará el 50% de la bonificación en forma provisional para cubrir parte de los gastos.

La Municipalidad indica que se acuerda atender los expedientes con relación al subsidio, sepelio y luto, por el fallecimiento del servidor (a), esposo (a), padres e hijos y al pago de la bonificación por

e
5

subsidio y luto. Por otro lado, la muestra de sensibilidad ascendente al 50% de la bonificación en forma de adelanto para cubrir parte de los gastos, de acuerdo a la disponibilidad presupuestaria.

Punto Cuatro: La Municipalidad de San Miguel conviene en conceder el nombramiento en la administración municipal, del hijo, cónyuge sostén de familia por el fallecimiento del servidor (a) municipal fallecido (a).

La Municipalidad indica que, conforme a la Ley de Presupuesto en su artículo 8° no están permitidos los nombramientos, siendo que solo se puede acceder a ello por concurso público.

CANCELACIÓN DE DEVENGADOS

Punto Único: La Municipalidad de San Miguel acuerda establecer la programación de los aportes pensionarios de los obreros reincorporados por el período que estuvieron cesados irregularmente desde el año 1997 hasta la fecha de su incorporación, ya sea al Sistema Nacional de Pensiones y/o al Sistema Privado de Pensiones AFP, según lo establecido en el D.S. N° 013-2007 en su artículo 10°.

La respuesta de la Municipalidad es que dicho pedido no es factible por la Ley de Presupuesto, que en su Capítulo II Sub Capítulo II artículo 6° sobre Gasto en Ingresos de Personal, prohíbe en los Gobiernos Locales, el reajuste o incremento de remuneraciones, bonificaciones, dietas, asignaciones, retribuciones, estímulos, incentivos, compensaciones económicas y beneficios de toda índole, cualquiera su forma, modalidad, periodicidad, mecanismo y fuente de financiamiento; estableciendo, además, que los arbitrajes en materia laboral se sujetan a las limitaciones legales establecidas por la presente norma y disposiciones legales vigentes.

COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS

Punto Uno: La Municipalidad de San Miguel abonará al servidor obrero nombrado por concepto de compensación por tiempo de servicios, el importe de una remuneración total mensual por cada año de servicios, sin tope alguno considerando todos los conceptos que el servidor ha percibido en forma permanente y que han sido de su libre disposición dentro de los 24 horas acorde a lo dispuesto en el D. Ley 650-91-TR y sus Reglamentos.

La Municipalidad señala que conforme a la normatividad citada (D. Ley 650) y observando la obligatoriedad de la Ley N° 30408 de fecha 08 de enero de 2016 a partir del año citado se cumple con ello.

Punto Dos: La Municipalidad de San Miguel, destinará recursos al Fondo de Previsión para el pago de la compensación por tiempo de servicios de los servidores obreros que cuenten con la edad de jubilación.

La respuesta de la Municipalidad es que el presente punto no aplica por falta de disponibilidad financiera, además, dicho pedido no es factible por la Ley de Presupuesto, que en su Capítulo II Subcapítulo II artículo 6° sobre Gasto en Ingresos de Personal, prohíbe en los Gobiernos Locales la aprobación de nuevas bonificaciones, asignaciones, incentivos, estímulos, dietas, asignaciones, retribuciones, estímulos, incentivos, compensaciones económicas y beneficios de toda índole, cualquiera su forma, modalidad, periodicidad, mecanismo y fuente de financiamiento; estableciendo, además, que los arbitrajes en materia laboral se sujetan a las limitaciones legales establecidas por la presente norma y disposiciones legales vigentes.

Punto Tres: La Municipalidad de San Miguel, acuerda depositar al Sistema Bancario la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) de los años posteriores al período aprobado en el Acta suscrita el día 12 de noviembre del año 2008.

La respuesta es que el presente punto no aplica por falta de disponibilidad financiera, además dicho pedido no es factible por la Ley de Presupuesto, que en su Capítulo II Subcapítulo II artículo 6° sobre Gasto en Ingresos de Personal, prohíbe en los Gobiernos Locales la aprobación de nuevas bonificaciones, asignaciones, incentivos, estímulos, dietas, asignaciones, retribuciones, estímulos, incentivos, compensaciones económicas y beneficios de toda índole, cualquiera su forma, modalidad, periodicidad, mecanismo y fuente de financiamiento; estableciendo, además, que los

*Docentes
cuarenta y
cuatro*

arbitrajes en materia laboral se sujetan a las limitaciones legales establecidas por la presente norma y disposiciones legales vigentes.

DEMANDAS INSTITUCIONALES

Punto Uno: La Municipalidad de San Miguel, acuerda otorgar la Licencia Sindical a tiempo completo para el Secretario General, Secretario de Organización, Secretario de Defensa y a tiempo parcial para el resto de los dirigentes sindicales para que puedan cumplir sus funciones sindicales.

La Municipalidad de San Miguel, acuerda otorgar Licencia Sindical para el Secretario General a tiempo completo, para el Secretario de Organización y el Secretario de Defensa, diez días al año y para el resto de dirigentes sindicales, cuando las circunstancias lo justifiquen con un límite de 25 días al año para la totalidad de ellos.

Punto Dos: La Municipalidad de San Miguel, acuerda brindar apoyo económico al Sindicato para que asista a los eventos programados por la FENAOMP (congresos nacionales y asambleas regionales) para costear los pasajes, viáticos y estadía de los delegados asistentes a dichos eventos.

No hay disponibilidad financiera, además, dicho pedido no es factible por la Ley de Presupuesto, que en su Capítulo II Subcapítulo II artículo 6° sobre Gasto en Ingresos de Personal, prohíbe en los Gobiernos Locales la aprobación de nuevas bonificaciones, asignaciones, incentivos, estímulos, dietas, asignaciones, retribuciones, estímulos, incentivos, compensaciones económicas y beneficios de toda índole, cualquiera su forma, modalidad, periodicidad, mecanismo y fuente de financiamiento; estableciendo, además, que los arbitrajes en materia laboral se sujetan a las limitaciones legales establecidas por la presente norma y disposiciones legales vigentes.

Punto Tres: La Municipalidad de San Miguel, se compromete a efectuar los pagos por concepto de Essalud, ONP y AFP de manera oportuna al personal obrero.

La Entidad edil se compromete a efectuar los pagos por concepto de Essalud, ONP y AFP de manera oportuna al personal obrero.

Punto Cuatro: La Municipalidad de San Miguel, se compromete a aceptar 02 delegados de los obreros a participar en la elaboración y/o modificación del Cuadro Analítico de Personal CAP y el Presupuesto Analítico de Personal PAP.

La Municipalidad de San Miguel se compromete a aceptar 01 representante y/o delegado del sindicato en la elaboración del CAP y del PAP hasta que entre en vigor la Ley SERVIR en Enero del 2018, más no para la modificación del CAP y del PAP.

Punto Cinco: La Municipalidad de San Miguel, acuerda realizar una nueva recategorización del personal obrero en II categorías, Categoría I – Choferes Técnicos, Especialistas Mecánicos, Soldadores (eléctricos y autógenos), Gasfiteros, Carpinteros, Electricistas, Almaceneros, Albañiles, Regadores Sistema Riego Tecnificado, Supervisores de Limpieza y de Parques y Jardines y Obreros destacados que realizan labores administrativas y categoría II – Jardineros, Ayudantes de Camión, Operarios de Limpieza de locales municipales, porteros y guardianes.

Que, esto sería perjudicial para la gran mayoría de obreros, además nos ceñimos a la puesta en vigencia de la Ley Servir en el año 2018.

Punto Sexto: La Municipalidad Distrital de San Miguel, conviene en conceder el nombramiento en planilla permanente a todos los servidores obreros contratados (CAS).

Que, es preciso indicar que el Régimen CAS es perfectamente legal, siendo que los nombramientos están prohibidos y que además ello tiene sus requisitos, conforme al artículo 8 de la Ley N° 30372.

Punto Séptimo: La Municipalidad Distrital de San Miguel, según Resolución de Alcaldía N° 547-2009-MDSM en la que se acordó respetar lo establecido en el Decreto de Alcaldía N° 49-92 del 24 de Agosto del año 1992, respecto a otorgar la bonificación por años de servicio conforme ser detalla.

*Docentes
Unión
es una*

Por 20 años de servicios: un sueldo íntegro
Por 25 años de servicios: dos y medio sueldo íntegros
Por 30 años de servicios: Tres y medio sueldo íntegros

Se precisa que esta bonificación es aplicable desde el año 1992 en adelante y le corresponde también a todos los trabajadores que hubieran cumplido 20, 25 y 30 años de servicio antes de la emisión de la Resolución de Alcaldía N° 547-2009-MDSM del 29 de diciembre del año 2009.

Que, las mencionadas resoluciones fueron revocadas, y, que además lo solicitado, no es factible debido a que por Ley de Presupuesto, que en su Capítulo II Subcapítulo II artículo 6° sobre Gasto en Ingresos de Personal, prohíbe en los Gobiernos Locales la aprobación de nuevas bonificaciones, asignaciones, incentivos, estímulos, dietas, asignaciones, retribuciones, estímulos, incentivos, compensaciones económicas y beneficios de toda índole, cualquiera su forma, modalidad, periodicidad, mecanismo y fuente de financiamiento; estableciendo, además, que los arbitrajes en materia laboral se sujetan a las limitaciones legales establecidas por la presente norma y disposiciones legales vigentes.

CONDICIONES DE TRABAJO

Punto Uno: La Municipalidad de San Miguel, acuerda seguir otorgando a los obreros municipales afiliados al Sindicato dos (02) juegos de uniformes de trabajo completo cada año (01) de verano y (01) de invierno o su equivalente a 800 nuevos soles.

Se viene cumpliendo con la entrega de vestimenta adecuada para el desempeño de funciones, conforme a la Resolución de Alcaldía N° 541-2012 de fecha 10 de octubre del 2012, mediante la cual se aprobó el Acta de Negociación Colectiva del año 2011, en la que se acordó otorgar uniformes de trabajo tanto para el personal obrero operativo como para el personal obrero administrativo de la entidad edil a fin de que puedan realizar sus labores de manera adecuada.

Punto Dos: La Municipalidad de San Miguel, se compromete a adquirir herramientas de trabajo, implementos de protección y seguridad de buena calidad, mantenimiento oportuno de los vehículos de propiedad.

Esta entidad edil se compromete a adquirir herramientas de trabajo, implementos de protección y seguridad.

Punto Tres: La Municipalidad de San Miguel, acuerda mejorar las instalaciones del Local de Servicios a la Ciudad y Medio Ambiente, el mismo que se encuentra deteriorado (construcción de vestuarios, casilleros personales) a efectos de brindar al personal una mejor calidad de vida.

Esta entidad de San Miguel, acuerda brindar una movilidad adecuada (custer), para el traslado y retorno de jardineros de sus lugares de trabajo, asimismo una movilidad acondicionada, para el traslado de las herramientas de trabajo (carretillas, guadañas, lampas, escobas, picos y otros).

Punto Cuatro: La Municipalidad de San Miguel, se compromete a otorgar un local apropiado en propiedad al SOMUN – San Miguel, para que funcione su sede institucional y comedor para el personal obrero.

Dicha solicitud no es viable, teniéndose además que el SOMUN cuenta con un local que es brindado en uso por la Municipalidad.

III. FUNDAMENTOS DEL LAUDO:

A) SOBRE LA PROCEDENCIA DEL PROCESO ARBITRAL

En relación a la procedencia del proceso arbitral, este Tribunal se ha pronunciado a través de la Resolución N° 01, de fecha 24 de octubre de 2016, y al amparo de los alcances del artículo 61 de la LRCT, que prescribe que el arbitraje potestativo procede ante la sola manifestación de voluntad de una de las partes de acudir al arbitraje, en cuyo caso, la otra tiene la obligación de

aceptar dicha fórmula de solución del conflicto. Declarándose por unanimidad procedente la solicitud de Arbitraje Potestativo.

*Docentes
unanimemente
sí*

B) FUNDAMENTOS DE DERECHO

1. Sobre la Constitucionalidad

Como es de público conocimiento, nuestra Constitución Política del Perú establece 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"**.

Pues bien, de dicho artículo se desprende que el Estado - en su conjunto -, posea un sistema jurisdiccional unitario, en el que sus órganos tienen idénticas garantías, así como reglas de orden básico para organización y funcionamiento. Asimismo, de la norma constitucional en comento, no se reduce que el Poder Judicial sea el único encargado de ejercer función Jurisdiccional, ya que por excepción se reconoce al arbitraje como una de las garantías propias de todo órgano jurisdiccional.

Con concordancia con las apreciaciones anteriores, debe señalarse que el origen constitucional de la vía arbitral ha quedado consagrado de manera concluyente por nuestro Tribunal Constitucional en la Sentencia del 28 de febrero del 2006, pues ahí se ha señalado textualmente lo siguiente **"Es justamente, la naturaleza propia de la jurisdicción arbitral y las características que la definen, las cuales permiten concluir a este Colegiado que no se trata del ejercicio de un poder sujeto exclusivamente al derecho privado, sino que forma parte esencial del orden público constitucional. La facultad de los árbitros para resolver un conflicto de intereses no se fundamenta en la autonomía de la voluntad de las partes del conflicto, prevista en el artículo 2° inciso 24 literal a de la Constitución, sino que tiene su origen y, en consecuencia, su límite, en el artículo 139° de la propia Constitución. Así, la jurisdicción arbitral, que se configura con la instalación de un Tribunal Arbitral en virtud de la expresión de la voluntad de (os contratantes expresada en el convenio arbitral, no se agota con las cláusulas contractuales (...), sino que se convierte en sede jurisdiccional constitucionalmente consagrada, con plenos derechos de autonomía y obligada a respetar los derechos fundamentales"**¹.

2. De los Convenios de la OIT

Por su parte es preciso acotar que en nuestro ordenamiento jurídico, las normas constitucionales no sólo son aquellas las que aparecen en la vigente Constitución Política del Estado aprobada en 1993, sino que además debe tenerse en la misma consideración y rango, los tratados internacionales sobre derechos humanos que el Perú haya ratificado, encontrándose dentro de estos últimos los Convenios N° 87, N° 98 y N° 151 de la OIT que no sólo consagran los derechos de organización sindical, sino también los de negociación colectiva de los servidores del Estado, de acuerdo a su texto expreso.

Así debe advertirse que este derecho de negociación colectiva puede ser modulado en la medida en que tiene que ser visto a la luz de los requerimientos presupuestales, no pudiendo sin embargo ser restringido al punto de que se excluya totalmente el contenido salarial de su objeto de regulación. Al respecto, son innumerables los pronunciamientos, tanto del Comité de Libertad Sindical como de la Comisión de Expertos, en lo que respecta a la aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT. Veamos a

¹ Fundamento 11 de la Sentencia del Tribunal Constitucional de 28 de febrero de 2006, recaída en el Expediente 6167-2005-PMC/TC.

Documento
anexo y
nro

continuación, dos (02) pronunciamientos: el primero de ellos referido a un caso peruano y el segundo por estar contenido en un reciente documento emitido por la OIT.

En el primer caso, resolviendo la queja presentada contra el Gobierno Peruano en el caso N° 2690, el Comité de Libertad Sindical sostiene:

"946. En estas condiciones, al tiempo que observa que, según lo informado por la organización querellante y que confirma el Gobierno y la SUNAT invocando razones presupuestarias, los representantes de la SUNAT solo se niegan a negociar condiciones de trabajo de carácter económico con incidencia presupuestaria, pero no otras condiciones de empleo, el Comité subraya que la imposibilidad de negociar aumentos salariales de manera permanente es contraria al principio de negociación libre y voluntaria consagrado en el Convenio núm. 98 y pide al Gobierno que promueva mecanismos idóneos para que las partes puedan concluir un convenio colectivo en un futuro próximo. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado al respecto".

En relación al segundo caso, tenemos que en el Estudio General del 2012 de la Comisión de Expertos en Aplicación de los Convenios y las Recomendaciones de la OIT, sobre los convenios fundamentales relativos a los derechos en el trabajo a la luz de la Declaración de la OIT sobre la Justicia Social para una globalización equitativa, se ha afirmado de manera categórica, lo siguiente: **"En lo relativo a los salarios de la administración pública, la Comisión considera que los funcionarios que no estén empleados en la administración del Estado deberían poder negociar colectivamente sus condiciones salariales y que una mera consulta con los sindicatos interesados no basta para satisfacer las prescripciones del convenio al respecto"**

En conclusión, la negociación colectiva de los funcionarios públicos tiene rango constitucional originario y derivado de las normas internacionales y que su contenido esencial incluye además la materia salarial.

3. La garantía del control difuso de la jurisdicción arbitral

No existiendo cuestionamiento alguno sobre la especial naturaleza del arbitraje como una sede jurisdiccional constitucionalmente consagrada, se debe reconocer también la garantía del ejercicio del control difuso ante la presencia de una norma que resulte incompatible con la Constitución y los derechos reconocidos en ella.

Efectivamente, sobre este particular ya se ha pronunciado de manera concluyente el Pleno del Tribunal Constitucional, al indicar lo siguiente:

"Siendo el arbitraje una jurisdicción independiente (...), 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 ejercido 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"²

² Expediente 00142-2011-PA/TC, Fundamento 24.

*Docentes
Unión
Cato*

Por lo tanto, como consecuencia de ello, el Tribunal dispuso que: ***"de presentarse en un proceso arbitral una incompatibilidad entre una norma constitucional y una norma legal, los árbitros deben preferir la primera"***³

Siendo indudable que se encuentra reconocida la garantía del control difuso de constitucionalidad, se ha establecido con carácter de precedente de observancia obligatoria, 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. Solo podrá ejercerse 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 de un perjuicio claro y directo respecto al derecho de alguna de las partes"⁴.

Como vemos, el fundamento de la jurisdicción arbitral se basa incuestionablemente en el principio de autonomía de la voluntad, lo que guarda perfecto correlato con el presente proceso que es un arbitraje convencional (arbitraje laboral voluntario); es decir, uno en donde ambas partes libre y voluntariamente han optado por recurrir para dar solución a una controversia derivada de la negociación colectiva.

4. Sobre la Ley de Presupuesto para el Sector Público del año 2013 – Ley N° 29951.

Siendo el convenio colectivo correspondiente al año 2013, resulta conveniente analizar la Ley de Presupuesto para el Sector Público del año 2013 – Ley N° 29951. La mencionada Ley en su artículo 6 prohíbe el otorgamiento, reajuste o incremento de beneficios económicos:

"Artículo 6. Ingresos del personal.

Prohíbase en las entidades del 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."

³ Expediente 00142-2011-PA/TC, Fundamento 25.

⁴ Expediente 00142-2011-PA/TC, Fundamento 26, en concordancia con el Acápite 2 de la Parte Resolutiva de la indicada Sentencia del T Constitucional.

Docentes
universitarios y
maestros

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

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

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 ésta 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 Sentencia N° 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 Sentencia N° 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).

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 51º 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 su Sentencia N° 00142-2001-PA/TC, (ya comentado anteriormente)

que la garantía del control difuso de constitucionalidad también puede ser ejercida por los árbitros.

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 2013 (Ley N° 29951), y, en su caso, no aplicarla por vulnerar los derechos fundamentales a la negociación colectiva y a una remuneración equitativa y suficiente.

En ese sentido se debe tener en cuenta la sentencia del Pleno del Tribunal Constitucional recaída sobre varios expedientes⁵ (*Caso Ley del Presupuesto Público*), expedida el 03 de setiembre de 2015, por la cual el Tribunal Constitucional declaró inconstitucional la prohibición de negociación colectiva para incrementos salariales de los trabajadores de la Administración Pública contenidas en las leyes de Presupuesto. la razón: no puede prohibirse de modo absoluto el ejercicio del derecho fundamental a la negociación colectiva en la administración pública que implique acuerdos relativos a los incrementos remunerativos.

Por ello declaro fundada en parte, por el fondo, las demandas de inconstitucionalidad interpuestas contra el artículo 6 de la Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013, Ley N° 29951. Asimismo, declaró inconstitucional, por conexión, y por reflejar una situación de hecho constitucional, la prohibición de negociación colectiva para incrementos salariales contenida en las leyes de presupuesto del sector público de los años fiscales 2014 y 2015.

SOBRE LAS RESTRICCIONES PRESUPUESTARIAS A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA: ARTÍCULO 6° DE LA LEY DE PRESUPUESTO DEL SECTOR PÚBLICO PARA EL AÑO FISCAL 2013 (LEY N° 29951) Y LOS PRINCIPIOS CONSTITUCIONALES PRESUPUESTARIOS.

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

"Artículo 6. Ingresos del personal.

Prohíbese en las entidades del 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.

Como se puede apreciar del artículo 6° de la Ley N° 29951, en ella se establece 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.

⁵ Expedientes N°s 0003-2013-PI/TC, 0004-2013-PI/TC y 0023-2013-PI/TC 00142-2011-PA/TC.

*Docentes
cincuenta y
uno*

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.

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 OIT 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.

*Docentes
Cinuenta y
dos*

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 límite 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.

5. Consideraciones a tener en cuenta.

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 desafiliarse 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 requisitos 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 auto normativa 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.

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 23° y 51° 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 sub principio 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-CC/TC, 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 que 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 debería 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 artículo 4 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 y 323. 1er 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, aun 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 **sub principio 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.

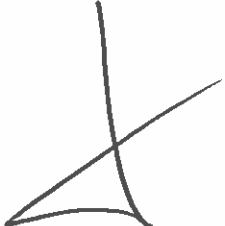
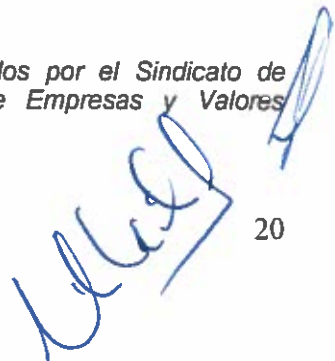
000257
Diciembre
Cinco
sete

Consecuentemente, la restricción establecida en el artículo 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.

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, expedida por 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 Distrital de Pueblo Libre (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.
- 
- 

Doxientos
cinuenta
y ocho

- 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.

En atención a lo ya señalado en las consideraciones precedentes, este Colegiado colige que la Ley N° 29951 (en este caso su Artículo 6°) viola claramente el deber del Estado de promover la negociación colectiva y fomentar las formas pacíficas de solución de los conflictos colectivos de trabajo, según el Artículo 28 numeral 2) de la Constitución Política del Perú. Además, la norma en comento, contradice el principio de negociación

colectiva libre y voluntaria, reconocida por el Convenio 98 de la OIT que en la sección anterior hemos desarrollado.

Dicho de otro modo, la comentada norma presupuestaria lo que pretende es recortar la negociación colectiva únicamente a las condiciones de trabajo y descartar por consiguiente la dilucidación de controversias referidas a condiciones económicas. De igual modo atenta contra la jurisdicción de los árbitros o tribunales arbitrales, en tanto jurisdicción especial con reconocimiento constitucional y cuya independencia también se encuentra reconocida en el número 2) del Artículo 139° de nuestra Constitución Política del Estado.

De ahí que admitir una barrera legal de este tipo, sería equiparable a imponer a los jueces de la jurisdicción ordinaria o constitucional una prohibición total a aplicar justicia, lo que es a todas luces inadmisibles por ser una manifiesta transgresión a "la unidad de la función jurisdiccional" y a la división de poderes del estado, ya que ninguna autoridad tiene la facultad de inmiscuirse en el ejercicio de las funciones otorgadas a los árbitros o tribunales arbitrales por la Constitución.

Por tanto, una prescripción normativa como el artículo 6°, es manifiestamente inconstitucional y por ende, correspondería ser inaplicable en virtud al deber-derecho derivado de la garantía de control difuso de constitucionalidad. Además, en este caso, la aplicación del control difuso, cumple con la regla contenida en el Fundamento 26° de la Sentencia expedida por el Pleno del Tribunal Constitucional en el Expediente 00142-2011 - PA/TC, dado que no es posible obtener de dicho Artículo 6, una interpretación compatible con la Constitución, en cuanto al contenido esencial del derecho a la negociación colectiva.

IV PROPUESTA ADOPTADA POR EL TRIBUNAL ARBITRAL.

Antes de ingresar al análisis de fondo sobre lo que es materia de la presente controversia, conviene señalar que por las consideraciones antes expuestas en la sección anterior y, en virtud a lo establecido en los artículos 51° y 138° de nuestra Constitución Política del Estado aprobada en 1993, este Colegiado determina la inaplicación al presente caso en concreto, del Art. 6° de la Ley N° 29951 – Ley de Presupuesto para el año fiscal 2013, por ser contrario al numeral 2) del artículo 28° y al numeral 2) del Artículo 139° de la Constitución Política del Perú.

Asimismo, de conformidad con lo establecido en el artículo 65° del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (LRCT), y en los artículos 57° y 61° del Reglamento de la LRCT, el Tribunal Arbitral debe recoger en su integridad la propuesta final de una de las partes, pudiendo únicamente atenuar posiciones extremas por razones de equidad.

De igual modo, es conveniente señalar que si bien no sólo el SINDICATO sino también la Municipalidad han cumplido con presentar sus propuestas finales en forma de convenio colectivo; también lo es que en lo que respecta a los puntos 1.1., 1.2., 1.3., 1.4., 1.5., 2.1., y 2.2., que en específico encierran los reclamos económicos del pliego final alcanzado por el SOMUN SAN MIGUEL, dicha entidad no ha ofrecido a su vez ninguna oferta económica sobre dicho particular, sustentándose para ello en que no cabe negociar aumentos remunerativos o incentivos, por importar tal situación una contravención a la prohibición recogida en la Ley N° 29951 – Ley de Presupuesto para el Sector Público, año fiscal 2013.

En consecuencia, sobre la base de todo lo señalado, esta instancia arbitral decide acoger la pretensión del SINDICATO.

Documentos
resenta

A ello debemos agregar que este Colegiado deja en claro que si bien admite el otorgamiento de algunos de los incrementos demandados por el SOMUN I, los mismos son "atenuados" a fin de que ello no importe un desequilibrio para la normal marcha en el ejercicio de las funciones de la MUNICIPALIDAD DE SAN MIGUEL.

Exponemos en consecuencia, la posición adoptada por este Tribunal para los siguientes puntos de la propuesta final del SUTRAPEDICP:

1- Demandas Económicas

"1.1. Incremento remunerativo

La Municipalidad Distrital de San Miguel, acuerda otorgar un incremento por costo de vida a los servidores obreros, en la suma de S/. 20.00 nuevos soles diarios a partir del 1° de Enero del año 2013:

Este Tribunal considera que se trata de un reclamo racional que se emplea para todos los miembros del SOMUN San Miguel, y que busca resarcir los efectos de la depreciación del valor real de las remuneraciones, este incremento deberá atenderse por un monto de S/. 12.00 (doce) nuevos soles diarios a partir del 1° de Enero del año 2013.

1.2. Escolaridad

La Municipalidad Distrital de San Miguel otorgará una remuneración total mensual por concepto de Escolaridad a los servidores Obreros que se hará efectivo en la planilla del mes de Enero de cada año.

Este Tribunal considera que este es un pedido que busca atender una situación de gastos extraordinarios de los trabajadores por motivo de los estudios de sus menores hijos o familiares menores a cargo de los trabajadores.

1.3. Aniversario del Distrito (10 de mayo)

La Municipalidad Distrital de San Miguel otorgará una remuneración total mensual por concepto de Aniversario del Distrito de San Miguel y se hará efectivo en la planilla del mes de Abril de cada año.

Este Tribunal considera que no resulta atendible la petición de una remuneración total mensual por motivo de esta festividad.

1.4. Día del Trabajador Municipal (05 de noviembre)

La Municipalidad Distrital de San Miguel otorgará una remuneración total mensual por concepto del día del Trabajador Municipal y se hará efectivo en la planilla del mes de Octubre de cada año.

Este Tribunal considera que este pedido resulta atendible por resultar un estímulo a la labor desplegada por los trabajadores, y como reconocimiento económico en su día anual.

1.5. Bono de Productividad

La Municipalidad Distrital de San Miguel, conviene en otorgar a partir del Ejercicio Presupuestal 2013 un monto ascendente a S/. 400.00 (cuatrocientos y 00/100) mensuales por concepto de Bono de Productividad y/o Incentivos a cada Servidor Obrero, el indicado pago se hará efectivo en forma mensual a partir del mes de Enero de 2013.

Este Tribunal entiende que el Bono de Productividad responde a un estímulo por cumplimiento de metas, y que su implementación debe realizarse de forma adecuada y documentada, a fin de que pueda ser considerada en el marco de una negociación colectiva.

2- Asignaciones y Bonificaciones

2.1. La Municipalidad Distrital de San Miguel acuerda actualizar a los Servidores Obreros la asignación por concepto de Racionamiento equivalente a (Dos) 02 Remuneraciones mínimas vitales (RMV) en una cantidad de 1700 soles y por Movilidad a Uno y medio) 1.5 Remuneraciones mínimas vitales equivalente a 1275 soles, lo que son vigente a la fecha.

*Docentes
Reservados
uno*

Este Tribunal considera que las asignaciones por concepto de Racionamiento y Movilidad deben ser actualizadas por cuanto sus costos sean elevado progresivamente.

2.2. La Municipalidad Distrital de San Miguel acuerda actualizar y abonar el cinco por ciento (5%) por Haber Básico Mensual, por concepto de bonificación por cada cinco años (quinquenos), y se hará efectivo mensualmente.

Este Tribunal encuentra razonable la solicitada actualización de las bonificaciones por quinquenos solicitada por el Sindicato.

3- Compensación por Tiempo de Servicio

3.1. La Municipalidad Distrital de San Miguel, abonará al Servidor Obrero Nombrado por concepto de Compensación por Tiempo de Servicios, el importe de una remuneración total mensual por cada año de servicio sin tope alguno considerando todos los conceptos que el servidor ha percibido en forma permanente y que han sido de su libre disposición dentro de las 24 horas acorde a lo dispuesto en el Decreto Ley N° 650-91-TR y sus Reglamentos.

Este Tribunal sobre la temática de Compensación por Tiempo de Servicios considera que resulta de aplicación ineludible la normativa correspondiente a la mencionada materia.

3.2. La Municipalidad Distrital de San Miguel, destinará recursos al Fondo de Previsión para el pago de la Compensación por Tiempo de Servicios a los Servidores Obreros que cuenten con la edad de Jubilación.

Este Tribunal sobre la temática de Compensación por Tiempo de Servicios considera que resulta de aplicación ineludible la normativa correspondiente a la mencionada materia.

3.3. La Municipalidad Distrital de San Miguel, acuerda Depositar al Sistema Bancario la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) de los años anteriores al periodo aprobado en el Acta suscrita el día 12 de noviembre del año 2008".

Este Tribunal sobre la temática de Compensación por Tiempo de Servicios considera que resulta de aplicación ineludible la normativa correspondiente a la mencionada materia.

POR CONSIGUIENTE, LOS ARBITROS QUE INTEGRAN ESTE COLEGIADO RESUELVEN POR ÚNANIMIDAD:

PRIMERO.- Acoger - atenuada - la propuesta del SINDICATO, en base a los antecedentes y otras consideraciones expuestas en el presente Laudo:

1.- AL PUNTO 1.1. DE LA PROPUESTA DEL SINDICATO: Disponer el incremento de las remuneraciones de los trabajadores afiliados al SOMUN - SAN MIGUEL, en la suma de S/. 12.00 (doce nuevos soles) diarios a partir del 1 de Enero del año 2013.

2.- AL PUNTO 1.2. DE LA PROPUESTA DEL SINDICATO: La Municipalidad otorgará a los trabajadores una remuneración total mensual por concepto de Escolaridad a los servidores Obreros, que se hará efectiva en el mes de febrero de cada año.

3.- AL PUNTO 1.4. DE LA PROPUESTA DEL SINDICATO: La Municipalidad Distrital de San Miguel otorgará la suma de S/. 1,000.00 (mil nuevos soles) por concepto del día del Trabajador Municipal, a cada trabajador afiliados al SOMUN - SAN MIGUEL que se hará efectiva en la planilla del mes de Octubre de cada año.

4.- AL PUNTO 2.1. DE LA PROPUESTA DEL SINDICATO: La Municipalidad Distrital de San Miguel actualizará la asignación a los servidores Obreros, por concepto de Racionamiento a la suma de S/ 480.00 (cuatrocientos ochenta nuevos soles), y por Movilidad a la suma de S/. 380.00 (Trescientos ochenta nuevos soles).

5.- AL PUNTO 2.2. DE LA PROPUESTA DEL SINDICATO: Disponer el incremento en 5% del Haber Básico Mensual, el monto que se otorga por el concepto de bonificación por quinquenios.

SEGUNDO.- Precisar que los puntos 1.3., 1.5., 3.1., 3.2. y 3.3. de la propuesta final del SOMUN – SAN MIGUEL no son acogidos por este Colegiado en atención a que los mismos pueden ser reconocidos progresivamente, no tienen el sustento necesario y por otro, que dichas propuestas no se ajustan a las normas imperativas que las regulan.

TERCERO.- Precisar que la vigencia del presente Laudo es del 01 de enero al 31 de diciembre de 2013.

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



LEOPOLDO GAMARRA VILCHEZ
Presidente del Tribunal Arbitral



JOSE STLITER DE LA CRUZ PONCE
Árbitro



JOHNNY PAUL SANTISTEBAN CAJO
Árbitro



CARLOS ALBERTO PANTO MENDOZA
SECRETARIO ARBITRAL

*Docentes
representados
Jue*

ACTA DE AUDIENCIA ARBITRAL

En la ciudad de Lima, con fecha cinco de abril de dos mil diecisiete, siendo las 19:00 horas, se reunieron en la Av. Petit Thouars N° 1105, 5to piso – Cercado de Lima – Perú, ante la presencia del Presidente del Tribunal Arbitral; Dr. Leopoldo Gamarra Vélchez, y los señores Árbitros José Stlitter De La Cruz Ponce y Johnny Paul Santisteban Cajo, comparecen los representantes del Sindicato de Obreros Municipales del Distrito de San Miguel, los señores: Genaro Larico Salluca, identificada con D.N.I. 09276138, Secretario General; Julian Ticona Machaca, identificado con DNI N° 25455117, Secretario de Organización, miembros de la comisión paritaria por parte del Sindicato, en adelante **EL SINDICATO**; y por otra parte, Municipalidad Distrital de San Miguel, representado por el señor Abogado Jorge Luis Moya Rabanal, identificado con registro CAL N° 38504, según documento de delegación de facultades suscrito por la Procuradora Pública Municipal; Dra. Karin Noemi Garcia Juarez, en adelante **LA EMPLEADORA**.

Una vez instalada la reunión se procedió a dar lectura del laudo arbitral por parte del Secretario del Tribunal.

Acto seguido el Presidente del Tribunal Arbitral, Dr. Leopoldo Gamarra Vélchez dispuso que se notifique un original del Laudo Arbitral a ambas partes.

No habiendo otro asunto que tratar concluyó la reunión a horas 7:30 p.m. redactándose y firmándose la presente Acta en señal de conformidad de la notificación del Laudo.



LEOPOLDO GAMARRA VÉLCHEZ
Presidente del Tribunal Arbitral



Johnny Paul Santisteban Cajo
Árbitro



José Stlitter De La Cruz Ponce
Árbitro



Carlos Pianto Mendoza
Secretario Arbitral



LA EMPLEADORA



EL SINDICATO