

Arbitraje laboral seguido entre

**COALICIÓN SINDICAL CONFORMADA POR EL SINDICATO UNITARIO DE
TRABAJADORES DEL BANCO DE LA NACIÓN – SUTBAN Y EL SINDICATO
NACIONAL AMPLIO DE LOS TRABAJADORES DEL BANCO DE LA NACION –
SINATRABAN**

y

BANCO DE LA NACIÓN

EXPEDIENTE 161678-2010-MTPE/1/20.21

LAUDO ARBITRAL

Tribunal Arbitral
Dr. Jaime Zavala Costa
Dr. Fernando Elías Mantero
Dr. José Marcos – Sánchez Zegarra

Secretaria Arbitral
Dra. Lidia Vilchez Garcés

Lima, 23 de marzo de 2012 ✓

Coalición sindical SUTBAN – SINATRABAN
Banco de la Nación
Materia: Arbitraje por Acuerdo de Partes
Pliego Petitorio 2011.
Expediente 161678-2010/MTPE/1/20.21

**LAUDO ARBITRAL
EN MAYORÍA**

Presidente: Dr. Jaime Zavala Costa
Árbitro: Dr. Fernando Elías Mantero

Secretaria Arbitral: Dra. Lidia Vilchez Garcés

Partes:

**COALICIÓN SINDICAL CONFORMADA POR EL SINDICATO UNITARIO DE
TRABAJADORES DEL BANCO DE LA NACIÓN – SUTBAN Y EL SINDICATO
NACIONAL AMPLIO DE LOS TRABAJADORES DEL BANCO DE LA NACIÓN –
SINATRABAN
(LA COALICIÓN SINDICAL)**

BANCO DE LA NACIÓN (EL BANCO)

Lima, 23 de marzo de 2012.

I. ANTECEDENTES AL PROCESO ARBITRAL

- 1.1 Mediante la suscripción del Acta de Compromiso Arbitral de fecha 28 de diciembre de 2011, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 61 del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo 010-2003-TR (en adelante, TUO de la LRCT) y el artículo 46 y siguientes del Reglamento del TUO de la LRCT (aprobado por Decreto Supremo 011-92-TR, en lo sucesivo, el Reglamento del TUO de la LRCT), la Coalición Sindical y el Banco acordaron que el Pliego Petitorio por el Periodo 2011 fuera resuelto por medio del arbitraje.
- 1.2 En tal sentido, la Cláusula Segunda del Compromiso Arbitral dispuso expresamente lo siguiente:

"SEGUNDO.- Las Partes acuerdan que, con arreglo a Ley, el Arbitraje estará a cargo de un Tribunal Arbitral conformado por tres árbitros designados. Uno por la Coalición Sindical – SUTBAN, SINATRABAN, uno por el Banco de la Nación y uno de común acuerdo por las partes. (...)."

- 1.3 Por su parte, la Cláusula Séptima del Compromiso Arbitral señaló lo que se reproduce a continuación:

"SEPTIMO.- La Comisión Negociadora representante del Banco de la Nación y de Coalición Sindical SUTBAN – SINATRABAN, convienen en someter a arbitraje el Pliego Petitorio 2011, materia del presente Expediente."

- 1.4 En atención a dicho Compromiso, el Banco designó como árbitro, al doctor Fernando Elías Mantero. Por su parte, la Coalición Sindical designó al doctor José Marcos – Sánchez Zegarra. De manera conjunta y de común acuerdo, los referidos árbitros designaron como Presidente del Tribunal Arbitral, al doctor Jaime Zavala Costa, quien aceptó tal nombramiento.

II. INICIO DEL PROCESO ARBITRAL

- 2.1 Una vez constituido, el Tribunal Arbitral convocó a las Partes mediante Comunicación de fecha 06 de febrero de 2012 para el inicio del Proceso Arbitral, el cual se llevaría a cabo con fecha 17 de febrero de 2012 a horas 12:00p.m.
- 2.1 Con fecha 17 de febrero de 2012, los representantes del Banco y de la Coalición Sindical se reunieron en el local del Tribunal Arbitral, a efectos de llevar a cabo la reunión de instalación y señalamiento de las reglas que regirían el proceso arbitral.
- 2.2 En dicha reunión, ambas partes hicieron entrega formal al Tribunal Arbitral de sus respectivas Propuestas Finales en forma de proyecto de convenio colectivo, con copia para la otra parte. Asimismo, las partes fueron convocadas por el Tribunal

para que, con fecha martes 28 de febrero de 2012 a las 16:00 horas, se lleve a cabo la sustentación de las propuestas finales. Dicha reunión quedó registrada mediante la suscripción del Acta correspondiente.

- 2.3 Con fecha 20 de febrero de 2012, el Presidente del Tribunal Arbitral requirió a la Sub Dirección de Negociaciones Colectivas para que hiciera entrega al Colegiado del Expediente administrativo N° 161678-2010/1/20.21 en calidad de préstamo. Dicho pedido fue atendido por la referida Sub Dirección con fecha 22 de febrero de 2012, remitiendo el expediente en su integridad al Tribunal Arbitral.
- 2.4 Con fecha 24 de febrero de 2012, las partes cumplieron con formular las observaciones respecto de la fórmula final propuesta por la contraria, las cuales fueron puestas en conocimiento de cada una de ellas con fecha 27 de febrero de 2012.
- 2.5 Con fecha 28 de febrero de 2012 se llevó a cabo la audiencia de sustentación de propuestas finales presentadas por las partes. A raíz de dicha audiencia, surgió para los miembros del Tribunal Arbitral una serie de interrogantes, las cuales fueron formuladas a ambas partes. Con fecha 05 de marzo de 2011 la Coalición Sindical y el Banco cumplieron con presentar sus respectivos escritos de absolución de interrogantes.
- 2.6 Finalmente, mediante comunicación de fecha 16 de marzo de 2012, el Tribunal Arbitral convocó a las partes para el día 23 de marzo de 2012 para la entrega del laudo arbitral, de conformidad con lo establecido en los artículos 55 y 56 del Reglamento del TUO de la LRCT.

III. PROPUESTAS FINALES PRESENTADAS POR CADA UNA DE LAS PARTES

Corresponde en este punto, referir textualmente en qué consiste cada una de las propuestas finales formuladas por las Partes.

3.1 PROPUESTA FINAL DE LA COALICIÓN

“PRIMERA: CONDICIONES ECONÓMICAS:

AUMENTO GENERAL: El Banco de la Nación conviene en otorgar un incremento en la remuneración básica de los trabajadores, equivalente a doscientos cincuenta nuevos soles (S/.250.00), mensuales.

ASIGNACIONES:

A. POR ESCOLARIDAD (ANUAL): El Banco de la Nación conviene en otorgar a todos los trabajadores una Bonificación por Escolaridad en forma anual equivalente a Un Mil Nuevos Soles (S/. 1,000.00). Este beneficio se abonará los primeros 10 días del mes de febrero de cada año, en las mismas condiciones en que se viene entregando en la actualidad.

B. POR REFRIGERIO: El Banco de la Nación conviene en elevar la Bonificación por Refrigerio a la suma de Ocho Nuevos Soles (S/.8.00).

C. POR PRIMA DE CAJA: El Banco de la Nación conviene en elevar la Prima de Caja a la suma de ciento veinticinco nuevos soles y 00/100 (S/.125.00). La prima de caja será pagada a todos los recibidores, pagadores y operadores de cajeros automáticos; así como a los que desempeñen estas funciones como encargados o destacados, mientras realicen estas funciones.

Esta bonificación se pagará proporcionalmente a los días efectivamente trabajados, tomándose como base para percibir el 100% de la Prima de Caja, la cantidad de 18 días de trabajo efectivo al mes.

Los recibidores pagadores; así como los que desempeñan estas funciones como encargados o destacados y reciban una encargatura de mayor responsabilidad, seguirán percibiendo la prima de caja, salvo que perciban el pago de la diferencial por encargatura.

D. POR SEPELIO: El Banco de la Nación conviene en elevar la Bonificación por Sepelio que se viene otorgando a los trabajadores por fallecimiento de familiares directos (cónyuge, hijo y padres del trabajador) a la suma de un mil nuevos soles y 00/100 (S/.1,000.00).

de

SEGUNDA: CONDICIONES DE TRABAJO

A. HORARIO DE TRABAJO: El Banco conviene en reducir el horario de refrigerio que actualmente es de 1 hora al tiempo de 45 minutos para los trabajadores del a Red de Agencias a nivel nacional. En consecuencia, el horario de salida se modifica de 5.45 pm a 5.30 pm.

B. TRABAJO NOCTURNO: El Banco conviene en pagar una bonificación especial por trabajo nocturno equivalente a Ciento Cincuenta Nuevos Soles (S/.150.00) a todos los trabajadores que su jornada laboral esté comprendida entre las 10.00 pm y 6.00 am.

Esta bonificación se pagará proporcionalmente a los días efectivamente trabajados, tomándose como base para percibir el 100% de la bonificación, la cantidad de 16 días de trabajo efectivo al mes.

C. LICENCIA SINDICAL: El Banco conviene en otorgar licencia sindical permanente para doce dirigentes sindicales del SUTBAN y tres licencias para los dirigentes sindicales del SINATRABAN, las mismas que serán administradas por sus respectivos Secretarios Generales, como representantes legales de sus respectivos gremios.

D. UNIFORMES: El Banco conviene en otorgar a sus trabajadores un uniforme consistente en:

Las partes acuerdan elevar el monto que se otorga por Asignación por Refrigerio de S/.4.00 a S/.5.00 (cinco con 00/100 nuevos soles), por día trabajado y tendrá vigencia a partir del 1 de diciembre de 2011. Este beneficio tendrá el carácter de permanente.

QUINTA: BENEFICIOS LABORALES

El Banco continuará otorgando regularmente los demás beneficios que vienen percibiendo los trabajadores, bajo los mismos términos y condiciones en que se vienen otorgando¹.

¹ Conforme a lo precisado en el Escrito de Absolución de Interrogantes presentado con fecha 05 de marzo de 2012 por parte del Banco y que no ha sido cuestionado por la Coalición Sindical, dichos beneficios son los siguientes:

CONCEPTOS VIGENTES	MONTOS (en nuevos soles)	PERIODICIDAD
<i>Refrigerio por día trabajado</i>	4.00	<i>Mensual</i>
<i>Movilidad por día trabajado</i>	6.00	<i>Mensual</i>
<i>Asig. Casado</i>	47.50	<i>Mensual</i>
<i>Asig. Hijo</i>	5.00	<i>Mensual</i>
<i>Asig. Madre Viuda</i>	2.50	<i>Mensual</i>
<i>Asignación Escolar</i>	500.00	<i>Anual</i>
<i>Prima Caja</i>	100.00	<i>Mensual</i>
<i>Sepelio</i>	700.00	<i>Ocasional</i>
<i>Base de cálculo B.T.S.</i>	300.00	<i>Mensual</i>
<i>Gratificación 25 años</i>	1 Remuneración Ordinaria mensual	Al cumplir 25 años de servicios
<i>Uniforme Damas</i>	Prendas de vestir	<i>Anual</i>
<i>Uniforme Caballeros</i>	Prendas de vestir	<i>Anual</i>
<i>Licencias Sindicales Permanentes</i>	16 Dirigentes: 10 dirigentes del SINATBAN y 6 dirigentes del SUTBAN	<i>Anual</i>

SEXTA: PAZ Y ARMONIA LABORAL

El Banco y la Coalición Sindical, convienen que con la firma del presente convenio, dan por concluido el petitorio correspondiente al año 2011, y además; que las partes, mantendrán un clima de respeto, armonía y paz laboral. De este modo, la Coalición Sindical retira todos aquellos puntos contenidos en su pliego de reclamos y que no forman parte del presente convenio colectivo.

SETIMA: CLAUSULA DECLARATIVA

Las partes al suscribir el presente convenio colectivo de trabajo, manifiestan su vocación permanente para promover la armonía laboral, que el diálogo sea el mecanismo más eficaz e idóneo para la mejora continua de las relaciones colectivas de trabajo.

Por su parte, la Coalición Sindical se compromete a promover entre sus miembros una cultura de responsabilidad y eficiencia en el desempeño de sus labores para el cumplimiento de los objetivos empresariales del Banco, inculcando como una de sus finalidades la mejora en todos los procesos y el cumplimiento de todas las normas y reglamentaciones que establezca el Banco en su calidad e empleador.

OCTAVA: CLÁUSULAS FINALES

Las partes declaran que con los acuerdos adoptados en el presente Convenio Colectivo de Trabajo quedan solucionados en forma total y definitiva todos y cada uno de los puntos planteados en el pliego de reclamos de las representaciones sindicales, detalladas en el Expediente N° 161678-2010-MTPE/1/20.21. En tal sentido, las partes acuerdan que cualquiera de ellas o ambas podrán remitir el presente convenio a la Autoridad Administrativa de Trabajo para los fines correspondientes."

IV. PROPUESTA ADOPTADA POR EL TRIBUNAL ARBITRAL Y FUNDAMENTOS PARA SU ADOPCIÓN

- 4.1 De conformidad con establecido en el artículo 65° del TUO de la LRCT, el Tribunal Arbitral debe recoger en su integridad la propuesta final de una de las partes, sin poder

establecer una solución distinta ni combinar los planteamientos de una y otra, estando facultado, no obstante, por su naturaleza de fallo de equidad, a atenuar las posiciones extremas de la propuesta elegida en atención a los elementos de juicio con los que cuente, entre los cuales se encuentra el dictamen económico respectivo elaborado por la Autoridad Administrativa de Trabajo.

- 4.2 Los términos y los fundamentos de la decisión arbitral adoptada, con las atenuaciones concretas y precisiones conceptuales que se ha estimado incorporar y las razones que se han tenido para adaptarlos, tal como lo exige el artículo 57º del Reglamento del TUO de la LRCT, aprobado mediante Decreto Supremo N° 011-98-TR, se desarrollan a lo largo del presente Acápite.
- 4.3 A partir de esta situación y estos elementos de juicio, **el Tribunal Arbitral, por mayoría, acoge la propuesta del Banco de la Nación**, si bien atenuándola parcialmente, teniendo en cuenta que aquella resulta más razonable, estando económica y técnicamente mejor sustentada.
- 4.4 Se deja constancia que no será objeto de análisis por parte del presente Tribunal Arbitral la argumentación formulada por la Coalición Sindical y el Banco respecto de las limitaciones presupuestarias que rigen la negociación colectiva entre ambas partes, en contraste con la supremacía del derecho a la negociación colectiva recogido en las normas constitucionales, supra legales y en los pronunciamientos que sobre el particular han expedido el Tribunal Constitucional y la Corte Suprema de Justicia de la República ².

Dicho análisis deviene en innecesario dado que la posición que ha sido adoptada por el Tribunal en mayoría, ha sido atenuada de manera razonable incrementando conceptos que no tienen naturaleza remunerativa de conformidad con lo establecido en el Decreto Supremo 001-97-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios.

² Argumentos expuestos en el segundo párrafo de la Carta del Banco de fecha 17 de febrero de 2012, la cual acompaña la Propuesta Final presentada al Tribunal Arbitral en la diligencia de instalación del Tribunal de fecha 17 de febrero de 2012 y; en la página 4 de 30 de la Propuesta Final de la Coalición Sindical presentada en la referida diligencia.

4.5 Para dicha decisión se ha tenido en cuenta la realidad económica del Banco, la inflación vigente al momento de inicio de la vigencia del Pliego Petitorio 2011 (2.08% al 1 de enero de 2011, conforme a lo contenido en el Dictamen Económico Laboral N° 115-2011-MTPE/2/14.1)), y los niveles existentes en empresas similares, en la misma actividad económica o la región.

4.6 En cuanto a ello, las remuneraciones e ingresos que perciben los trabajadores del Banco superan a los percibidos por otras entidades de la Banca Privada, siendo en promedio de S/. 3,854.00 mensuales (conforme a lo indicado en la página 13 de la Propuesta Final presentada por la Coalición Sindical³ y la página 2 del escrito de observaciones presentado por el Banco con fecha 24 de febrero de 2012⁴).

Sobre este último punto, en la Audiencia de Sustentación de Posiciones Finales llevada a cabo con fecha 28 de febrero de 2012, el Banco presentó un cuadro comparativo entre las remuneraciones percibidas por las distintas categorías de trabajadores del Banco y las percibidas por la Banca Privada, que transcribimos a continuación y que, habiendo sido puesto en conocimiento de la Coalición Sindical en la indicada Audiencia y posteriormente por la Secretaría Arbitral mediante correo electrónico de fecha 6 de marzo de 2012, no fue materia de objeción ni cuestionamiento por parte de aquélla.

³ *“Es importante que se incremente la remuneración ordinaria promedio anual de los empleados de nivel “A” y el nivel “B” de la negociación del SUTBAN, cuyo promedio alcanza a S/. 3854 nuevos soles (...).”*

⁴ *“Eso significa que si tenemos en cuenta que el haber básico promedio de un trabajador del Banco de la Nación es de S/. 3850.00 mensuales.”*

Tabla 1. Comparativo de Remuneraciones por Cargo BN vs. Banca Múltiple (En Nuevos Soles)

CARGO	Banca Múltiple ^{1/}	Banco de la Nación	BN/BP ^{3/}
Gerente General	944 364	284 818	0,36
Head Trader ^{2/}	213 071	110 444	0,52
Gerente de Finanzas	477 038	283 762	0,59
Gerente de Riesgos	357 689	283 311	0,79
Jefe División Banca Gobiernos Sub Nacionales	268 513	181 833	0,67
Jefe de División Desarrollo de Sistemas	154 271	176 389	1,14
Analista Riesgos de Operación	80 056	98 950	1,24
Jefe de División Abastecimiento	140 863	175 240	1,24
Analista de Planeamiento	84 971	106 004	1,25
Jefe de Sección /Unidad Operaciones Sucursal	93 092	126 590	1,36
Técnico Operativo de Préstamos Multired	37 234	52 897	1,42
Administrador de Sucursal	107 224	152 985	1,43
Analista Selección, Eval. y Proy. Personal	58 627	83 769	1,43
Técnico de Operaciones	43 351	81 722	1,89
Administrador de Agencia	57 109	151 174	2,65
Recibidor Pagador	20 447	59 891	2,93
Cajero	91 161	70 161	3,82

1/ Remuneración Total Promedio (incluye básica y bonos efectivamente pagados).

2/ En la Banca Múltiple, se ha considerado al Jefe de Cambios.

3/ N° de veces.

- 4.7 Asimismo, se han tenido en cuenta otros factores coadyuvantes que se desprenden de los documentos presentados y de la sustentación verbal realizada por cada una de las partes y, en general, los hechos y circunstancias implícitos en la negociación.
- 4.8 Por otro lado, la Propuesta Final presentada por la Coalición Sindical debe ser desestimada en la medida que en la mayoría de los casos persigue incrementos excesivos en contraste con lo que actualmente se percibe y/o que ha sido materia de negociación colectiva en años anteriores, conforme a lo siguiente:
- El aumento general solicitado por la Coalición Sindical otorgado, tal cual se ha solicitado, supone un incremento al haber básico para empleados de dirección A de S/. 8,939.09 a S/. 9,939.09, para empleados A, de S/. 2,631.18 a S/. 3,631.18 y para empleados B de S/. 4,471.67 a S/. 5,471.67, lo cual significaría un incremento de 11.19%, 38.01% y 22.36% respectivamente, de conformidad con lo concluido por el Dictamen Económico Laboral N° 115-2011-MTPE/2/14.1 (página 5).
 - Incremento de 100% por concepto de refrigerio: de S/. 4.00 a S/. 8.00. Debe tenerse en consideración que el monto que actualmente se otorga por refrigerio se

incrementó de S/. 0.75 a S/.4.00 conforme a lo dispuesto en el Laudo Arbitral expedido con fecha 20 de julio de 2011, respecto del Pliego Petitorio 2006, que a la fecha se mantiene y que se extendió a los trabajadores comprendidos en la Coalición Sindical.

- Incremento del 100% por concepto de asignación por escolaridad: de S/. 500.00 a S/. 1,000.00. Debe tenerse en consideración que el monto que actualmente se otorga por asignación por escolaridad se incrementó de S/.300.00 a S/.500.00 conforme a lo dispuesto en el Laudo Arbitral expedido con fecha 20 de julio de 2011, respecto del Pliego Petitorio 2006, que a la fecha se mantiene y que se extendió a los trabajadores comprendidos en la Coalición Sindical.
- Incremento de 25% por concepto de prima de caja, planteando una reducción a 18 días laborados por mes, en lugar del requisito actual para la percepción (26 días laborados por mes); es decir, pasar de S/. 100.00 por 26 días de trabajo a S/. 125.00 por 18 días de trabajo efectivo al mes.
- Incremento del 42.86% por concepto de asignación por sepelio: de S/. 700.00 a S/. 1,000.00.
- Bonificación por trabajo nocturno que no había sido materia de negociación en años anteriores, ascendente a S/. 100.00.

4.9 Adicionalmente, dentro del Proyecto Final presentado por la Coalición Sindical se alude a materias que - a criterio del Tribunal Arbitral - no deben ser materia de pronunciamiento en el marco del arbitraje laboral, por ser aspectos propios del desarrollo regular de la relación de trabajo. Debe tenerse en cuenta que, para efectos del Laudo Arbitral, de conformidad con el artículo 65 del TUO de la LRCT, *“no podrá establecer una solución distinta a las propuestas finales de las partes ni combinar planteamientos de una y otra. El laudo recogerá en su integridad la propuesta final de una de las partes”*, en idéntico sentido se pronuncia el artículo 57 del Reglamento del TUO de la LRCT, al precisar que el Tribunal *“deberá recoger en su integridad la propuesta final de una de las*

partes, no pudiendo establecer una solución distinta de las propuestas por las partes ni combinar los planteamientos de una y otra". Ello implica que lo que se toma en cuenta, en ambos casos, son **únicamente las propuestas finales**, y no los comentarios, observaciones, desistimientos u otras consideraciones expresadas a lo largo de las actuaciones arbitrales.

- 4.10 En primer lugar, la Coalición Sindical propone en su proyecto final que el convenio colectivo sea extensivo a todos los trabajadores del Banco⁵, lo cual resulta inviable, en la medida que: (i) la Coalición Sindical no es una organización sindical propiamente, sino una agrupación de proyección temporal creada con fines negociales respecto del empleador; y, (ii) aun si dicha Coalición lo fuera (una organización sindical individual), no resulta representativa al no agrupar a la mayoría absoluta de los trabajadores del Banco⁶.
- 4.11 Asimismo, el Tribunal estima que no resulta posible manifestarse en vía de laudo arbitral respecto de una reducción del horario de trabajo para los trabajadores de la red de agencias (propuesta final contenida en la página 28 de 30 entregada a la Secretaría Arbitral con fecha 17 de febrero de 2011) por ser, la determinación del horario de trabajo una facultad restringida al empleador (de conformidad con lo dispuesto por el artículo 2 inciso e) del Decreto Supremo 007-2002-TR) y que no correspondería ser dispuesta por

⁵ Conforme lo señala la Cláusula sobre Ámbito y Vigencia de la Propuesta Final (página 30 de 30): *"Los alcances del presente convenio son aplicables a todos los trabajadores del Banco de la Nación a partir del 1 de enero de 2011; asimismo, convienen en darle carácter permanente."* (El subrayado es añadido).

⁶ De acuerdo con lo referido en la Página 2 del Informe Económico – Laboral expedido por la Dirección de Política Normativa de Trabajo de la Dirección General de Trabajo, conforme a lo siguiente:

"La institución cuenta con 1 empleado de dirección y 961 empleados sujetos al presente; además cuenta con 54 empleados de dirección, 3 empleados de confianza, 2.990 empleados no sujetos a la presente negociación colectiva." (El subrayado es añadido).

un tercero ajeno a las necesidades operativas y funcionales de una organización, máxime si nos encontramos ante una organización sindical que no representa a la mayoría absoluta de trabajadores, conforme a lo indicado precedentemente.

4.12 Del mismo modo, el otorgamiento de licencias sindicales permanentes supone el otorgamiento de una suspensión laboral imperfecta, generando la obligación para el empleador de continuar abonando la remuneración sin que el trabajador, en contrapartida, deba efectuar prestación laboral alguna, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 11 del Decreto Supremo 003-97-TR (Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral). En tal sentido, el presente Tribunal Arbitral estima que se trata de una materia reservada a la autonomía de las partes y no a una decisión heterónoma, por las implicancias de ello en la forma de organización del trabajo. En tal sentido, ampliar conforme lo requiere la Coalición Sindical en su Proyecto Final, al 100% tal número de licencias para los dirigentes del SUTBAN y otorgar tres (3) licencias permanentes para la dirigencia del SINATRABAN no resulta amparable a criterio del Colegiado.

4.13 A título ilustrativo, presentamos un cuadro comparativo de los conceptos con implicancias patrimoniales que conforman cada una de las propuestas finales presentadas por cada parte⁷:

N°	Concepto	Ingreso Actual	El Banco	Coalición Sindical
1	Ámbito y aplicación		Todos los trabajadores afiliados a SUTBAN y SINATRABAN con relación laboral vigente al 31 de diciembre de 2010.	A todos los trabajadores a partir de 01/01/2011.
2	Aumento de Remuneraciones	S/. 3.850.00 en promedio ⁸	Aumento general de S/. 110.00 mensuales en las remuneraciones	Aumento general de S/. 250.00 en las remuneraciones básicas

⁷ Los Puntos 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15 y 16 se encuentran comprendidos en la Cláusula Quinta de la Propuesta Final presentada en forma de proyecto de convenio colectivo, al señalar expresamente lo siguiente: *"El Banco continuará otorgando regularmente los demás beneficios que vienen percibiendo los trabajadores, bajo los mismos términos y condiciones que se vienen otorgando."* El detalle de los beneficios se precisó en el escrito de absolución de interrogantes de fecha 05 de marzo de 2012.

⁸ Ver Notas de Pie N° 15 y 16.

			básicas vigentes	vigentes.
3	Bonificación extraordinaria por cierre de pliego	S/. 3,800.00	S/. 3,900.00	S/. 4,500.00
4	Asignación Refrigerio	S/. 4.00	S/. 5.00	S/. 8.00
5	Movilidad por día trabajador	S/. 6.00	S/.6.00	No se mencionan en el Proyecto de Convenio.
6	Asignación casado	S/. 47.50	S/.47.50	
7	ASign. Hijo	S/. 5.00	S/. 5.00	
8	Asign. Madre viuda	S/. 2.50	S/.2.50	
9	Base de cálculo B.T.S.	S/. 300.00	S/.300.00	
10	Gratíf. 25 años	1 Rem. Ord. Men	1 Rem. Ord. Mensual	
11	Asignación por escolaridad	S/.500.00	S/.500.00	S/. 1,000.00 anual, a ser pagada dentro de los 10 días del mes de febrero de cada año.
12	Asignación por prima de caja	S/.100.00 por 26 días trabajados	S/.100.00 por 26 días trabajados.	S/. 125.00 a todos los recibidores pagadores y operadores de cajeros automáticos, y a los destacados y encargados en tales funciones. Pago proporcional a los días efectivamente trabajados. Base para recibir el 100%: 18 días de trabajo efectivo al mes.
13	Asignación por sepelio	S/. 700.00	S/.700.00	S/. 1,000.00 (familiares directos: cónyuge, hijo y padres del trabajador).
14	Horario de trabajo			Reducir el horario de refrigerio de 1 hora a 45 minutos. Con ello, modificar el horario de salida de las 5:45 a las 5:30pm.
15	Bonificación especial Trabajo nocturno			S/. 150.00 a todos los trabajadores que laboren entre las 10pm y las 6am. Pago proporcional a los días efectivamente trabajados.
16	Licencia sindical	Seis (6) licencias sindicales permanentes para los dirigentes del SUTBAN	Seis (6) licencias sindicales permanentes para los dirigentes del SUTBAN	Licencia sindical permanente para doce (12) dirigentes del SUTBAN y tres (3) para los dirigentes del SINATRABAN.
17	Uniformes	Hombres: un saco/ dos pantalones/ dos camisas/ un par de zapatos/una corbata. Mujeres: un saco / dos faldas o pantalones/ dos blusas/ un par de zapatos.	Hombres: un saco/ dos pantalones/ dos camisas/ un par de zapatos/una corbata. Mujeres: un saco / dos faldas o pantalones/ dos blusas/ un par de zapatos.	Hombres: un saco/ dos pantalones/ dos camisas/ un par de zapatos/una corbata/un polo. Mujeres: un saco / dos faldas o pantalones/ dos blusas/ un par de zapatos/ un polo. Si se diera en efectivo: valorización de los uniformes en un mínimo de S/.

				1,250.00.
18	Permiso pagado por defunción	3 días naturales: deceso en la misma ciudad en que viva el trabajador. 4 días deceso en ciudad distinta de aquella en la que fallezca el trabajador.	3 días naturales: deceso en la misma ciudad en que viva el trabajador. 4 días: deceso en ciudad distinta de aquella en la que fallezca el trabajador.	4 días naturales: deceso en la misma ciudad en que viva el trabajador. 5 días: deceso en ciudad distinta de aquella en la que fallezca el trabajador.
19	Comunicación sindical			Autorización del BN para que el sindicato coloque paneles informativos y acceso a través de Intranet a la web institucional del sindicato y su correo electrónico.

4.14 Lo anteriormente expuesto evidencia que de optar por la propuesta final de la Coalición Sindical, el Tribunal Arbitral tendría que atenuar prácticamente todos los puntos contenidos en la referida propuesta final y, al hacerlo, se estaría desnaturalizando íntegramente la posición de la Coalición Sindical, contraviniendo en tal sentido lo establecido por el artículo 65 del TUO de la LRCT y el artículo 57 del Reglamento del TUO de la LRCT.

4.15 En base a las consideraciones expuestas en los numerales que anteceden, el Tribunal Arbitral en mayoría adopta la posición del Banco, con las atenuaciones razonables, tratándose de un fallo de equidad, en base a las razones que se exponen a continuación:

Aumento de Remuneraciones Básicas

En lo que respecta al aumento de las remuneraciones básicas se ha tenido criterio determinante, bajo los parámetros indicados en el artículo 56 del TUO de la LRCT, la tasa de inflación vigente al 01 de enero de 2011 (índice de inflación de 2.08%, de conformidad con lo establecido en el Punto 17, Página 6 del Dictamen Económico Laboral N° 115-2011-MTPE/2/14.1 de fecha 29 de noviembre de 2011), siendo el incremento propuesto superior a la referida inflación, el número de trabajadores que se

vería beneficiado (integridad de los trabajadores afiliados al SUTBAN y al SINATRABAN), los niveles salariales existentes en el mercado, y los beneficios que actualmente perciben los trabajadores del Banco.

Bonificación extraordinaria por cierre de pliego

La referida bonificación constituye un incentivo razonable que se otorga por única vez, sin carácter remunerativo y cuando media la solución pacífica del conflicto, la que se otorga habitualmente cuando las partes resuelven su controversia en trato directo, aunque también es extensible cuando lo hace el Tribunal Arbitral, como mecanismo de fomento al optar por el arbitraje como una alternativa de solución pacífica de las controversias.

De acuerdo con lo anterior, y considerando la situación económica del Banco de la Nación y los demás indicadores económicos pertinentes, el Tribunal Arbitral ha decidido que se otorgue la bonificación por cierre de pacto en los términos establecidos en la parte resolutive del presente Laudo, atendiendo además a su naturaleza de concepto no remunerativo, de conformidad con lo establecido en el artículo 19 a) del Decreto Supremo 001-97-TR.

Asignación por refrigerio

El Tribunal estima que la asignación por refrigerio se otorga como una ayuda económica orientada a mejorar la calidad de la alimentación percibida por los trabajadores durante la jornada de trabajo, no teniendo como finalidad cubrir la integridad del gasto por alimentación. En tal medida, el Tribunal ha estimado conveniente incrementar el monto de la referida asignación, conforme a lo establecido en la parte resolutive del presente Laudo, considerando además que su otorgamiento constituye remuneración no computable para efectos laborales, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 5 del Decreto Supremo N° 004-97-TR.

Beneficios laborales

El Tribunal coincide con la propuesta del Banco de continuar otorgando los beneficios laborales en los mismos términos que actualmente se otorgan, habiendo sido algunos de ellos (asignación por escolaridad, asignación por sepelio, asignación por movilidad) reajustados mediante Laudo Arbitral de fecha 20 de julio de 2011 en el proceso arbitral seguido entre el SINATBAN y el Banco de la Nación respecto del Pliego 2006, y cuyos efectos han sido extendidos a todos los trabajadores comprendidos en la Coalición Sindical.

SE RESUELVE:

PRIMERO: Acoger por mayoría la propuesta del Banco de la Nación en forma atenuada, de la siguiente manera:

PRIMERA: AMBITO Y APLICACIÓN

El presente convenio será aplicable para todos los trabajadores del Banco afiliados al Sindicato Unitario de Trabajadores del Banco de la Nación (SUTBAN), y el Sindicato Nacional Amplio de Trabajadores del Banco de la Nación (SINATRABAN) que tengan relación laboral vigente al 31 de diciembre de 2010 y regirá por el plazo de un (01) año contado a partir del 01 de enero de 2011 hasta el 31 de diciembre de 2011.

SEGUNDA: AUMENTO DE REMUNERACIONES

A partir del 01 de enero de 2011, El Banco otorgará a los trabajadores del Banco considerados en la Cláusula Primera, un aumento general equivalente a ciento diez y 00/100 nuevos soles (S/.110.00) mensuales en sus remuneraciones básicas vigentes.

TERCERA: BONIFICACIÓN EXTRAORDINARIA POR CIERRE DE PLIEGO

El Banco otorgará a los trabajadores comprendidos dentro del ámbito de aplicación del presente convenio una bonificación extraordinaria por Cierre de Pliego por una sola vez, equivalente a la suma de cuatro mil y 00/100 nuevos soles (S/.4,000.00).

El pago del presente beneficio se regula por lo previsto en el Art. 19º Inciso a) del TUO del Decreto Legislativo N° 650, Ley de Compensación por Tiempo de Servicios.

CUARTA: ASIGNACIÓN REFRIGERIO

Las partes acuerdan elevar el monto que se otorga por Asignación por Refrigerio de S/.4.00 a S/.6.00 (seis con 00/100 nuevos soles), por día trabajado y tendrá vigencia a partir del 1 de diciembre de 2011. Este beneficio tendrá el carácter de permanente.

QUINTA: BENEFICIOS LABORALES

El Banco continuará otorgando regularmente los demás beneficios que vienen percibiendo los trabajadores, bajo los mismos términos y condiciones en que se vienen otorgando.

SEXTA: PAZ Y ARMONIA LABORAL

El Banco y la Coalición Sindical, convienen que con la firma del presente convenio, dan por concluido el petitorio correspondiente al año 2011, y además; que las partes, mantendrán un clima de respeto, armonía y paz laboral. De este modo, la Coalición Sindical retira todos aquellos puntos contenidos en su pliego de reclamos y que no forman parte del presente convenio colectivo.

SETIMA: CLAUSULA DECLARATIVA

Las partes al suscribir el presente convenio colectivo de trabajo, manifiestan su vocación permanente para promover la armonía laboral, que el diálogo sea el mecanismo más eficaz e idóneo para la mejora continua de las relaciones colectivas de trabajo.

Por su parte, la Coalición Sindical se compromete a promover entre sus miembros una cultura de responsabilidad y eficiencia en el desempeño de sus labores para el cumplimiento de los objetivos empresariales del Banco, inculcando como una de sus finalidades la mejora en todos los procesos y el cumplimiento de todas las normas y reglamentaciones que establezca el Banco en su calidad e empleador.

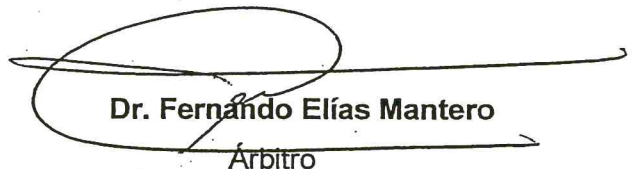
OCTAVA: CLÁUSULAS FINALES

Las partes declaran que con los acuerdos adoptados en el presente Convenio Colectivo de Trabajo quedan solucionados en forma total y definitiva todos y cada uno de los puntos planteados en el pliego de reclamos de las representaciones sindicales, detalladas en el Expediente N° 161678-2010-MTPE/1/20.21. En tal sentido, las partes acuerdan que cualquiera de ellas o ambas podrán remitir el presente convenio a la Autoridad Administrativa de Trabajo para los fines correspondientes.

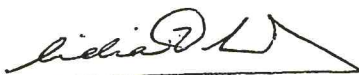
SEGUNDO: Regístrese, y comuníquese a las partes y a la Autoridad Administrativa de Trabajo para los fines de ley.



Dr. Jaime Zavala Costa
Presidente del Tribunal Arbitral



Dr. Fernando Elías Mantero
Árbitro



Lidia Vilchez
Secretaria Arbitral

VOTO DISCREPANTE DEL ARBITRO JOSÉ MARCOS-SÁNCHEZ ZEGARRA

CUESTION PREVIA:

Queremos dejar constancia que al momento de redactar este voto el suscrito desconoce el texto definitivo del Laudo alcanzado en mayoría, toda vez que recién el día previo a la entrega del Laudo en horas de la noche el Presidente informó a los otros dos Árbitros su voto dirimente en favor de la propuesta final presentada por la parte empresarial; con lo cual veo limitado mi derecho a expresar mi voto discrepante al desconocer el sentido, alcances y contenido exacto que fundamentan este Laudo; si bien el Presidente adelantó su propuesta de montos finales nunca se presentó un proyecto de Laudo definitivo, a diferencia del suscrito que si presentó uno y del Árbitro designado por el Banco que alcanzó un esquema de voto. Adicionalmente queremos destacar que el Árbitro designado por la parte empresarial si bien coincidió con la elección de la propuesta empresarial, postergo hasta el mismo día de la entrega, expresar su conformidad con los montos propuestos por el Presidente; lo que me impide pronunciarme sobre cifras ciertas.

Dicho ello, expresamos nuestro desacuerdo con la elección de la propuesta final del Banco de la Nación en base a las siguientes consideraciones:

1. El Arbitraje que nos encargan las partes busca resolver la negociación colectiva impulsada por las partes para dar solución al Pliego de Reclamos del 2011. Dada su naturaleza exige ser resuelto como un arbitraje de equidad y no de derecho. Una distinción somera desde la teoría del derecho arbitral entiende que la diferencia básica entre ambos reside en que mientras en el arbitraje de derecho requiere necesariamente un análisis legal el fallo, en un arbitraje de equidad, éste se sustenta básicamente en un leal saber y entender de los árbitros, a partir de la información proporcionada por las partes o obtenida durante el proceso arbitral mismo.
2. Ello si bien parece otorgar a los Árbitros designados un amplio margen de discrecionalidad en su decisión, enfrenta un límite infranqueable como sería caer en la arbitrariedad; para ello es primordial una fundamentación seria basada en la equidad y avalado por criterios de justicia desarrollados en el contexto del caso concreto.
3. En el presente caso una vez valoradas las alegaciones presentadas por las partes y examinada la documentación aportada, consideramos que han quedado acreditados los siguientes hechos que a nuestro juicio se estiman relevantes:
 - A. El Banco de la Nación goza de una sólida situación económica que se ve sustentada no sólo por la documentación financiera alcanzada por el propio Banco sino que además se desprende del Dictamen Económico – Laboral N° 115-2011-MTPE/2/14.1 emitido por los propios organismos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

- B. De acuerdo al Acta de Inspección realizada por el Ministerio de Trabajo de fecha 30 de Setiembre de 2011, la misma que fuera alcanzada por el propio BANCO con su escrito de Observaciones se ha establecido que a esa fecha el Banco presentaba las siguientes características:

Nº de Trabajadores	4,012
Nº de Trabajadores de Dirección	55
Nº de Trabajadores de Confianza	4
TOTAL	4,071

En la misma Acta se establece que a nivel de organizaciones sindicales las mismas presentan la siguiente afiliación a Diciembre del 2010

Nº de afiliados a SUTBAN	963
Nº de afiliados a SINATBAN	1,138
Nº de afiliados a SINATRABAN	368
Nº de afiliados SUTBAN + SINATRABAN	1,331 ^(*)
(*) Agregado nuestro para visualizar composición de la COALICION	

Cantidades que con algunos reajustes a la fecha actual, han sido aceptadas por las partes durante el presente proceso. Así tenemos que a la fecha la COALICION menciona representar a 1,426 trabajadores y el Banco se mantiene por encima de los 4,000 trabajadores.

- C. Las partes dejaron constancia que el BANCO no ha celebrado Convenio Colectivo con el SUTBAN los años 2009 y 2010, los cuales se encuentran judicializados, mientras que el Convenio del 2006 recién fue resulto el año 2011 y el Convenio del 2007 en el año 2009.
- D. En el expediente figura un Acta que las partes han suscrito con fecha 16 de Diciembre a horas 05:00 pm, en donde se consignan una serie de montos que según la COALICION recoge los avances alcanzados por las partes en Trato Directo, conteniendo la última oferta del BANCO; mientras que para el BANCO sólo recoge una opinión de la parte sindical. De hecho ninguna de las propuestas definitivas alcanzadas por las partes coinciden con los montos mencionados en dicha Acta.
- E. Con fechas 16 de Diciembre a horas 08:45 a.m. el Presidente Ejecutivo del Banco informa mediante un comunicado al conjunto de los trabajadores "que la oferta monetaria efectuada por el Banco, representa un monto aproximado de un poco más de S/. 6,000.00 nuevos soles de reintegro.
- F. La COALICION ha dejado constancia, en la Audiencia de sustentación de propuestas, que a la fecha el BANCO ha venido entregando adelantos a cuenta del Pliego del 2011 por un monto promedio de S/.5,700.00 nuevos soles por trabajador, monto que ha sido aceptado por el BANCO que como señaló en su oportunidad, constituye un préstamo a favor de cada trabajador que otorga el Banco. De hecho ya

en el comunicado anterior a que se refiere el punto 27 el Presidente del Directorio mencionaba que a la fecha "la administración adelantó a ustedes un monto acumulado de S/. 3,100.00"

G. En las respuestas alcanzadas a este Tribunal a raíz de la solicitud que hicieran los árbitros requiriendo se absuelva siete (7) interrogantes o dudas suscitadas entre sus miembros; el BANCO al momento de valorizar los tres puntos de su oferta destaca que abonará por concepto de Cierre de Pliego 2011 la suma de 16'118,700.00 lo que dividido entre los S/.3,900 que ha ofrecido se obtiene como beneficiarios a 4,133 trabajadores, vale decir a la totalidad de sus trabajadores y no solamente a los afiliados al sindicato, como se encuentra obligado por ley, lo que refleja una práctica extendida en el sector empresarial.

4. **BUENA FE NEGOCIAL.**- Este Árbitro estima que para fallar con equidad un tema central lo constituye determinar en qué contexto se suscribió el Acta de fecha 16 de Diciembre a que se hace alusión con nuestro punto 3 D.

5. Al respecto más allá de lo expuesto por los escritos de las partes queremos traer a colación la Audiencia de Sustentación de Propuestas en donde a la pregunta directa del Presidente del Tribunal sobre el significado real de dicha Acta la COALICION fue explícita en sostener por varios de sus representantes que ella reflejaba el último ofrecimiento del empleador, mientras que la respuesta del empleador vino acompañada de un largo silencio de sus representantes que sólo fue roto cuando su Jefe de Recursos Humanos, en lugar de rechazar tajante dichas afirmaciones se limitó a decir que ellos se remitían a lo señalado al final del Acta; vale decir al siguiente párrafo:

"Tomando conocimiento la Comisión Negociadora representante del Banco de la Nación de lo manifestado por la Coalición"

6. Fue evidente entonces que la representación del Banco intento eludir una toma de posición que los hubiese obligado a faltar a la verdad; lo que supone que dicha Acta refleja la última propuesta del BANCO.

7. Ello se comprueba cuando el mismo día de suscripción del Acta, el Presidente del Directorio, en horas de la mañana, dirige a los trabajadores una comunicación confirmando que los ofrecimientos del Banco superan los s/. 6,000.00 soles; lo que corresponde en mayor o menor medida al reintegro que generarían los montos contenidos en la citada Acta.

8. Una primera pregunta que se desprende de los hechos mencionados sería interrogarse si dicha conducta respetó la buena fe negocial. Antes incluso podríamos preguntarnos si es exigible la buena fe en el espacio de ofertas y contrapropuestas propias de una negociación. Al respecto nos adherimos a lo expresado por Garrido Cordovera cuando señala que:

“Es indudable que en materia contractual el pilar sobre el que se asienta la negociación y la ejecución de los contratos es el de la autonomía de la voluntad y que presupone la libertad de contratación de las partes, esto no está ubicado en un criterio estricto de *pacta sunt servanda* con carácter estático, sino por el contrario con un carácter dinámico y rodeado por una serie de institutos correctores o límites como el abuso del derecho, la imprevisión, la aplicación de las leyes de protección al consumidor, la teoría de los actos propios y, sobre todo la interpretación del negocio jurídico mediante la pauta o criterio de la “buena fe” contractual, abarcando esta todo el periodo, desde las negociaciones previas, hasta la etapa post contractual.” (Subrayado nuestro)¹

9. El principio de “bona fides” es de larga data en el derecho, de hecho como diría el jurista Jorge Plascencia:

*“La buena fe, en términos generales se encuentra inmersa en la totalidad del derecho, tanto en normas específicas como en normas genéricas y, en resumidas cuentas, emerge como principio general del derecho, en tanto entabla una vía de comunicación del derecho con la moral social y con la ética, y esto enfatiza su predominante connotación ética, lo cual supone la canalización del derecho hacia sus metas más puras.”*²

10. En el caso peruano este principio se ha recogido tanto en nuestro Código Civil en su Art. 1362 que a la letra señala:

“Los contratos deben negociarse, celebrarse y ejecutarse según las reglas de la buena fe y común intención de las partes.”

Por su parte la LRCT en su Art. 54 segundo párrafo establece de forma enfática que:

“Las partes están obligadas a negociar de buena fe y abstenerse de toda acción que pueda resultar lesiva a la contraria,...”

¹ Garrido Cordovera, Lidia citado por ella misma en: “Las desigualdades negociales y la trascendencia del poder en la negociación contractual”, EN: Vniversitas N° 115 – Revista de la Pontificia Universidad Javeriana de Colombia., Bogotá, 2008, Pág. 213 – 246. Ver texto en:

<http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2730435>

² PLASCENCIA CRUZ, Jorge Antonio, La buena fe en el proceso cautelar, en Revista Digital Derecho y Cambio Social N° 13, La Molina, Año 2008. Puede consultarse en:

<http://www.derechoycambiosocial.com/revista013/buena%20fe%20en%20el%20proceso%20cautelar.htm>

11. No cabe duda entonces el deber imperioso que tenían las partes de negociar de buena fe, actitud que debió acompañar todo el proceso de negociación colectiva. A decir de Enrique Cárrega:

“Se negocia de buena fe cuando no se defrauda o abusa de la confianza del otro, cuando se guarda fidelidad a la palabra dada y cuando ambas partes son colaboradoras y solidarias. Para saber si se está negociando de buena fe, en cada caso deberá hacerse un juicio valorativo. Por ejemplo, si ambas partes, convocante y convocado, se reúnen para negociar, no guardarían fidelidad a la palabra empeñada si su postura fuera totalmente intransigente, si exigiera determinadas condiciones y no escuchara las razones de la otra parte. En este caso, se estaría además abusando de la confianza del otro, pues aunque finge negociar, no es esa su verdadera intención y de hecho no negocia”.³

12. Por todo lo dicho y actuado estimamos que la conducta mostrada por el BANCO colisiona con el principio de buena fe negocial; que tratándose de una empresa estatal lo hace doblemente reprochable por lo que invita a sus responsables a reconsiderar su comportamiento en futuras negociaciones colectivas de cara a construir un marco armonioso de relaciones laborales al interior de su institución.

13. **LA EXTENSION DEL BONO POR CIERRE DE PLIEGO Y LA LIBERTAD SINDICAL.**- Como se señalara en el punto 3 G de este Voto el BANCO ha hecho evidente su voluntad de extender la bonificación de cierre de pliego al conjunto de los trabajadores pese a no encontrarse legalmente obligado; es de destacar que curiosamente en su propuesta final el BANCO señala que el ámbito de aplicación se limitará a los afiliados de la COALICION lo que supone una nueva contradicción; de donde se desprende las siguientes conclusiones:

- i. Nuevamente, ausencia de buena fe negocial cuando por un lado alega enfrentar restricciones presupuestales mientras que paralelamente tiene previsto extender prácticamente al triple de los trabajadores, legalmente obligado, dicho beneficio.
- ii. Evidencia una práctica antisindical extendida en el mundo empresarial cuyo único objetivo es evitar un incremento en la afiliación sindical a partir del éxito obtenido en la negociación de su pliego. En ese sentido concordamos con Paul Paredes cuando señala que:

³ Carrega Enrique “El deber de negociar de buena fe” En: La Trama N° 10 Revista Interdisciplinaria de Mediación y Resolución de Conflictos, Edit. XX, Mayo 2004. Puede consultarse en: http://www.revistalatrama.com.ar/contenidos/larevista_articulo.php?id=38&ed=10

La extensión de los beneficios a los no afiliados se constituye en un acto de injerencia antisindical porque el resultado que provoca es el desincentivo al ejercicio de la libertad sindical.⁴

- iii. Que la valorización realizado por el BANCO, de sus tres puntos ofertados es muy cercana a la valorización realizada por la COALICION en el supuesto que se le otorgara la totalidad y al 100% de sus 10 puntos de carácter económico, planteados con su propuesta final. Lo que se explica por "liberalidad" de extender el bono en mención a trabajadores no afiliados a la COALICION.

14. GRADUALIDAD DE LOS BENEFICIOS COMPRARADO CON LOS BENEFICIOS DE OTROS TRABAJADORES DEL SECTOR FINANCIERO.-

Resulta necesario que todo Laudo laboral referido a dar una solución a un Pliego Petitorio que no logro solución en trato directo, debe asentarse en un contexto de la realidad del sector económico en donde la empresa desarrolla sus actividades a efectos de no incurrir en un exceso que pudiese, eventualmente, sacar del mercado a la empresa afectada por no existir correspondencia entre sus costos laborales y sus competidores en el mercado.

15. En ese sentido creo necesario compartir un cuadro comparativo de lo planteado por la COALICION en su propuesta final y lo otorgado por el Banco Continental BBVA a sus trabajadores mediante Convenio Colectivo suscrito el 2011.

CUADRO COMPARATIVO DE LAS DEMANDA DE LA COALICION SINDICAL DEL BANCO DE LA NACION Vs. BENEFICIOS CONCEDIDOS POR EL BANCO CONTINENTAL BBVA CON SU CONVENIO COLECTIVO DEL 2011 (*)		
BENEFICIO	PROPUESTA DE LA COALICION SINDICAL	BBVA CONVENIO 2011(**) (SOLES)
AUMENTO	250.00	90.00
ESCOLARIDAD	1,000.00	1,390.00
REFRIGERIO	8.00	9.00
PRIMA DE CAJA	125.00	125.00
ASIG. POR SEPELIO	700.00	1,650.00
IMPLEMENTACION DE MEDIOS INFORMATICOS, MUEBLES Y MEJORA DEL LOCAL SINDICAL	Periódico mural, acceso a intranet y correo electrónico	USD 10,000.00
(*) Fuente: Acta Final de Negociación Colectiva de fecha 06 de Mayo de 2011 entre el Banco Continental BBVA y su Centro Federado de Empleados. Exp. N° 157495-2010		
(**) El BBVA otorga beneficios adicionales pero sólo hemos incluido aquellos que coinciden con lo solicitado por la COALICION para poder hacer la comparación.		

⁴ Paredes Palacios, Paul "Cuando la generosidad del empleador viola la libertad sindical: Un caso de discriminación laboral por acción indirecta". . Puede consultarse en: http://www.canoparedes.com.pe/site/v1/images/stories/libertad_sindical_discriminacion.pdf

16. Es evidente entonces que las demandas laborales guarden prudencia y se enmarcan a los beneficios obtenidos por otros trabajadores del sector financiero.
- 17. LIBERTAD SINDICAL Y EL DERECHO A LA INFORMACION.-** Entre las demandas de la representación sindical figura un pedido vinculado al derecho a la información que tiene dos componentes, a saber:
- i. Que se le permita colocar paneles informativos en las diferentes dependencias de la empresa.
 - ii. Se le otorgue acceso en la intranet del Banco a la web del sindicato y además se le conceda a la organización correo electrónico.
18. Un análisis separado de cada componente nos lleva a las siguientes reflexiones, en el primer caso referido a poder colocar periódicos murales del sindicato en la empresa parece indiscutible en épocas modernas que una organización sindical pueda como parte del ejercicio que supone el derecho de Libertad Sindical colocar información de interés de sus afiliados en espacios destinados para tal fin al interior de la empresa.
19. Ello, en nuestra opinión no debiera requerir ser llevado a una mesa de negociación para que la empresa a su sola demanda acceda en otorgar dichas facilidades inherentes de la actividad sindical.
20. Opinión que ha sido plenamente compartida por el propio Tribunal Constitucional⁵ que ha resuelto:
5. Sin embargo, además de los dos planos de la libertad sindical antes mencionados, debe también considerarse la garantía para el ejercicio de aquellas actividades que hagan factible la defensa y protección de los propios trabajadores. En tal sentido, el contenido esencial de este derecho no puede agotarse en los aspectos orgánico y funcional, sino que, a este núcleo mínimo e indisponible, deben añadirse todos aquellos derechos de actividad o medios de acción que resulten necesarios, dentro del respeto a la Constitución y la ley, para que la organización sindical cumpla los objetivos que a su propia naturaleza corresponde, esto es, el desarrollo, protección y defensa de los derechos e intereses, así como el mejoramiento social, económico y moral de sus miembros. Por consiguiente, cualquier acto que se oriente a impedir o restringir de manera arbitraria e injustificada la posibilidad de acción o la capacidad de obrar de un sindicato, resulta

⁵ Fundamentos 5, 6, 7, y 8 de la Sentencia recaída en el EXP. N.° 1469-2002-AA/TC. Se puede acceder al texto completo en: <http://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2004/01469-2002-AA.html>

vulneratorio del derecho de libertad sindical.

6. Como se aprecia a fojas 03 de autos, mediante la Resolución de Alcaldía cuya inaplicación se solicita, se denegó al recurrente la autorización para colocar un periódico mural en el local municipal, argumentándose que ello contravenía el artículo 1.º del Decreto Supremo N.º 093-1-83-PCM. Dicha norma establece que "Los locales de los ministerios, organismos públicos e instituciones públicas no podrán ser utilizados por los trabajadores para la realización de reuniones y concentraciones con fines ajenos a las funciones que les son propias a dichas dependencias [...]. Asimismo, no se permitirá la difusión de propaganda en los referidos locales, tales como la utilización de parlantes, altavoces, carteles y cualquier otro medio que perturbe el normal funcionamiento de las actividades públicas".
7. El objeto de la norma antes citada, tal como se desprende de su texto, es garantizar el adecuado uso de los locales de las dependencias públicas y, con ello, la continuidad y el desenvolvimiento de los servicios públicos y, en general, el funcionamiento eficaz de la Administración. Atendiendo a ello, ni en la resolución tachada ni durante el proceso, la demandada ha podido justificar su negativa a autorizar la colocación del periódico mural, ni tampoco demostrar que ello podría implicar la perturbación del normal funcionamiento de las actividades públicas, significando, más bien, dicha actitud, por arbitraria e ilegal, una inaceptable restricción al derecho de expresión e información del Sindicato, sus dirigentes y miembros, elemental para un ejercicio efectivo de la libertad sindical y el cumplimiento de los fines propios de todo gremio.
8. En consecuencia, la demanda debe ser amparada, debiendo la emplazada autorizar al Sindicato la colocación del periódico mural para fines estrictamente gremiales y en un lugar accesible a todos los trabajadores.
21. Respecto del segundo componente de su demanda, previamente, dejamos constancia que nuestro análisis se limita al tema referido al acceso "sindical" o uso con fines sindicales de los medios informáticos de la empresa (web, correo electrónico, etc.) y no al uso que en forma individual puedan realizar los trabajadores de los medios informáticos de la empresa que es totalmente diferente.
22. Al respecto, en plena era de globalización de las comunicaciones digitales, todo hace prever que en pocos años resulta una realidad generalizada que las empresas permitan a sus organizaciones sindicales acceso a la web, como a correo electrónico institucional.

23. En la actualidad sin embargo, al menos en nuestro país no se ha desarrollada ni legislativamente ni jurisprudencialmente un reconocimiento a la organización sindical en ese sentido. Diferente de lo sucedido por ejemplo en España donde la jurisprudencia viene pronunciándose al respecto y que Jorge Larrea⁶ resume muy bien las líneas que definen el derecho de información sindical a través de medios empresariales:

- a) El derecho se reconoce sólo al sindicato y únicamente para transmitir información sindical y laboral.
- b) No podrá darse una afectación negativa de la actividad normal de la empresa.
- c) No podrá darse una afectación negativa del propio instrumento electrónico empresarial.
- d) No podrá darse una afectación negativa en orden a los costos económicos

24. En tal virtud consideramos prematuro para la realidad nacional pronunciarse sobre esta parte del pedido; sin embargo se invita a las partes a seguir discutiendo en forma directa.

25. DESBALANCE EN LAS PROPUESTAS FINALES.- Conforme al Art. 48 del Reglamento de la LRCT a falta de acuerdo entre las partes la decisión arbitral debe comprender todos aquellos aspectos de la controversia que no hubiesen sido solucionados durante la negociación directa.

26. Al respecto debemos destacar que ambas partes acordarán encargar a nuestro Tribunal la solución del Pliego de Reclamos de referencia que originalmente contenía beneficios, que desglosados superaban más de 30 propuestas. Frente a ello la parte sindical redujo sus pretensiones aproximadamente a la tercera parte mientras que la parte empresarial presenta una propuesta que se reduce a la décima parte del Pliego original; lo que en nuestra opinión e incorporado los argumentos previos; la hacen inelegible.


José Marcos Sánchez Zagarra
Árbitro

⁶ Larrea de Rossi, Jorge A. "La Libertad Sindical y el uso de los medios informáticos de la empresa." Ver texto en: http://www.informatica-juridica.com/trabajos/La_Libertad_Sindical_y_el_uso_de_los_Medios_Informaticos_de_la_Empresa.pdf
Dicho autor nos invita a consultar otro artículo similar referido al debate entre el Sindicato CC.OO. y el BBVA de España. Ver: FALGUERA I BARÓ, Miquel. "Comunicación sindical a través de medios electrónicos. La STC 281/2005, de 7 de noviembre: un hito esencial en la modernidad de nuestro sistema de relaciones laborales (Conflicto CCOO vs. BBVA)" Puede consultarse en: <http://www.upf.edu/juslabor/012006/STC.MiquelFalguera.htm>

