

## LAUDO ARBITRAL

En la ciudad de Lima, a los ocho días del mes de enero de 2018, el Tribunal Arbitral integrado por los señores Julio César Franco Pérez, en calidad de Presidente, José Avilio Marcos-Sánchez Zegarra y Javier Martín Salazar Soplapuco, designados para dar solución a los aspectos sometidos a su consideración correspondientes a la negociación colectiva del Pliego de Peticiones para el período 2016-2017, entre la empresa Distribuidora PACI S.R.LTDA. (en adelante, LA EMPRESA) y el Sindicato de Trabajadores de Distribuidora PACI (en adelante, EL SINDICATO), materia del expediente administrativo N° 125709-2016-MTPE/1/20.21, emite el presente Laudo Arbitral en ejercicio de las atribuciones que le confiere La Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, cuyo Texto Único Ordenado ha sido aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR, y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 011-92-TR, y demás normas legales aplicables. El presente Laudo se emite en mayoría con los votos de los árbitros Julio César Franco Pérez y Javier Martín Salazar Soplapuco y con la discordia del árbitro José Avilio Marcos-Sánchez Zegarra en los extremos que se expresan en su voto que se adicional al presente laudo.

### I. ANTECEDENTES

1. Mediante carta entregada el 17 de abril de 2017 (fojas 122 del expediente administrativo), EL SINDICATO comunica a LA EMPRESA la designación del árbitro José Avilio Marcos-Sánchez Zegarra. Asimismo, mediante Auto Directoral General N° 242-2017-MTPE/2/14 de fecha 12 de setiembre de 2017 (fojas 190 del expediente administrativo) la Autoridad Administrativa de Trabajo designó al árbitro Javier Martín Salazar Soplapuco, en defecto de la designación que correspondía a LA EMPRESA. De igual modo, mediante carta de fecha 27 de setiembre de 2017 (fojas 204 del expediente administrativo), ambos designaron como Presidente al árbitro Julio César Franco Pérez, quién comunicó su aceptación mediante carta de fecha 03 de octubre de 2017 (fojas 205 del expediente administrativo).
2. Luego de la convocatoria respectiva a las partes, el día 05 de diciembre de 2017 se llevó a cabo la Audiencia de Instalación y Fijación de Reglas para el Proceso Arbitral, la misma que contó con la sola presencia de los representantes del SINDICATO y de los árbitros no presentándose los representantes de LA EMPRESA pese a estar debidamente notificados.
3. El día 05 de diciembre de 2017 el Tribunal Arbitral emitió la Resolución Nro. 1 en la que, por sus fundamentos, tiene por no presentada la petición de LA EMPRESA en escrito presentado el 05 de diciembre de 2017 para que se fije nueva fecha y hora para la Audiencia mencionada en el párrafo precedente.
4. El Acta de Audiencia y la Resolución, que se mencionan en los párrafos 2 y 3 precedente fueron notificados a LA EMPRESA el 06 de diciembre de 2017.
5. El día 13 de diciembre de 2017 EL SINDICATO presentó su escrito conteniendo su propuesta final de solución de la controversia, con las peticiones que se mencionan en el párrafo 11 siguiente. Así mismo, LA EMPRESA presentó en la misma fecha su escrito, en la que, además de exponer sus fundamentos e información adicional, presenta su propuesta final de solución al diferendo en los términos que se resumen en el párrafo 12 siguiente. Copia de tales escritos fueron entregados a las partes y a los árbitros.

6. El día 20 de diciembre de 2017 EL SINDICATO y LA EMPRESA presentaron sus escritos conteniendo los fundamentos y observaciones a las propuestas finales, copias de los cuales se entregaron a cada parte y a los árbitros.
7. El día 27 de diciembre de 2017 se llevó a cabo la Audiencia de Informes Orales, oportunidad en que los representantes de las expusieron los fundamentos y observaciones respecto a las propuestas finales presentadas. Asimismo, los árbitros presentes hicieron preguntas en relación a las propuestas finales presentadas pro las partes y a sus fundamentos y observaciones.
8. Adicionalmente, en dicho acto, EL SINDICATO hizo entrega de copia del Dictamen Económico-Laboral N° 055-2017-MTPE/2/14.1, del que se entregó copia a la otra parte y a los árbitros.
9. El día 05 de enero de 2018 LA EMPRESA presento con fundamentos e información adicional.
10. En la misma fecha concluyó la epata de alegaciones, investigaciones y pruebas, quedando el arbitraje expedito para emitir el laudo arbitral.

## II. PROPUESTAS FINALES DE LAS PARTES

### 11. Del SINDICATO

En el escrito presentado el 13 de diciembre de 2017, a que se alude en el párrafo 5 precedente, EL SINDICATO presentó su propuesta final de solución a las peticiones sometidas a arbitraje, en los siguientes términos:

#### "I. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

##### 1.1. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Las partes declaran que los beneficios acordados en el presente convenio colectivo comprenden solo a los trabajadores de PACI S.R.LDA... afiliados a la SINDICATO DE TRABAJADORES DE DISTRIBUIDORA PACI a la fecha de suscripción del convenio colectivo o resolución del laudo arbitral.

##### 1.2. VIGENCIA Y DURACIÓN DEL CONVENIO:

Empresa y sindicato convienen que los efectos de la presente negociación colectiva, tendrá la duración de un (01) año computado a partir del 16 de mayo de 2016 al 15 de mayo de 2017, los derechos y beneficios otorgados por el presente convenio son permanentes e irrenunciables, continúan rigiendo mientras no sean modificados por un convenio o resolución arbitral .

#### II. CONDICIONES ECONÓMICAS

##### 2.1. AUMENTO GENERAL DE REMUNERACIONES:

La empresa conviene con la representación sindical en otorgar S/. 5.00 nuevos soles de aumento general diario a sus trabajadores sobre los salarios básicos vigentes al 15 de mayo del 2016.

Este incremento no formará parte de cualquier otro aumento o bonificación similar que pudiera otorgar el gobierno durante la vigencia del presente convenio.

## 2.02. BONIFICACIÓN POR QUINQUENIO

La empresa conviene en otorgar bonificación adicional denominada quinquenio:

DE 05 AÑOS A 10 AÑOS 05% DEL SALARIO DIARIO

DE 10 AÑOS A 15 AÑOS 7.5% DEL SALARIO DIARIO

DE 15 AÑOS A 20 AÑOS 10% DEL SALARIO DIARIO

## III. CONDICIONES DE TRABAJO

### 3.1. ASIGNACIÓN POR REFRIGERIO:

La empresa conviene en abonar la suma de S/ 3.50 diarios a cada trabajador comprendido en la presente negociación colectiva por concepto de refrigerio, independientemente el turno que trabaja.

### 3.2. ASIGNACIÓN POR MOVILIDAD:

La empresa conviene en homologar por concepto de movilidad de S/. 200.00 soles mensuales a cada trabajador comprendido en la presente negociación colectiva, independientemente el turno que trabaja.

### 3.3. ESCOLARIDAD O ESTUDIO SUPERIOR

La empresa conviene en abonar bonificación por escolaridad (inicial, primaria, secundaria, preparatoria, instituto técnico o superior) por valor de S/. 200.00 anuales a los hijos menores hasta 18 años de edad, extendiendo a hijos mayores hasta 25 años de edad que cursen estudios superiores; su abono será en el mes de marzo previa acreditación de comprobantes de estudio.

### 3.4. ASIGNACIÓN POR DISFRUTE VACACIONAL:

La empresa conviene en otorgar el equivalente a 10 remuneraciones diarias a cada trabajador comprendido en la presente negociación colectiva por concepto de Asignación por Disfrute Vacacional, el mismo que será abonado antes del inicio del disfrute físico.

### 3.5. PERMISOS Y LICENCIAS SINDICALES

La empresa conviene otorgar licencia sindical de 50 días anuales para cada dirigente del SINDICATO DE TRABAJADORES DE DISTRIBUIDORA PACI dentro del periodo de vigencia del presente Convenio Colectivo a libre disposición de la organización sindical. No está comprendido la cantidad de días de Licencia Sindical para los fines de facilidades a los miembros de la Comisión Negociadora para asistir a reuniones de Trato Directo, Conciliación, reuniones de coordinación y capacitación orientado al procedimiento de la negociación colectiva, para lo cual bastará la comunicación con 24 horas de anticipación o en su defecto presenten la Constancia de actividad en plazo de 3 días naturales de producido.

### 3.6. BONIFICACIÓN POR CIERRE DE PLIEGO

La empresa conviene en otorgar a SINDICATO DE TRABAJADORES DE DISTRIBUIDORA PACI por cierre de pliego a razón de S/. 700.00 por cada trabajador comprendido en la presente negociación, debiendo efectuar el depósito dentro del plazo de 7 días hábiles en la Cuenta Bancaria del Sindicato.”

## 12. De LA EMPRESA

En el escrito presentado el 13 de diciembre de 2017, a que se alude en el párrafo 5 precedente, LA EMPRESA, además de formular otras alegaciones, presenta su propuesta final de solución del diferendo en los términos que siguen:

### “III. PROPUESTA FINAL

Bajo los argumentos expuestos, en defensa del derecho de mi representada, en resguardo de la existencia y continuidad de un centro de trabajo digno y con ingresos por encima del promedio para todos los trabajadores de distribuidora PACI S.R.L. y no sólo para los sindicalizados.

Distribuidora PACI S.R.L., no se encuentra en la capacidad de satisfacer las exigencias del Sindicato de Trabajadores de Distribuidora PACI S.R.L., por exceder en demasía tanto su capacidad como sus posibilidades.

Sin embargo, respecto de punto Licencia Sindical, aceptamos otorgar a los dirigentes del Sindicato un máximo de treinta días de Licencia la misma que deberá ser acreditada en la firma y plazos que establece la ley.”

## III. EL DERECHO A LA NEGOCIACION COLECTIVA Y LA JURISDICCION ARBITRAL LABORAL

13. La libertad sindical y la negociación colectiva son derechos fundamentales reconocidos en los principales instrumentos internacionales de derechos humanos, a saber, el artículo 23º, numeral 4, de la Declaración Universal de los Derechos Humanos<sup>1</sup>; el artículo 22, numeral 1), del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos<sup>2</sup>; el artículo 8º del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales<sup>3</sup>; y los convenios 87<sup>4</sup>, 98<sup>5</sup> y 151<sup>6</sup> de la Organización Internacional del Trabajo OIT, los que se incorporan al derecho nacional una vez ratificados por el Perú, según se dispone en el artículo 55º de la Constitución Política.
14. En el ámbito nacional, la negociación colectiva está reconocida en el artículo 28º, inciso 2), de la Constitución Política, que dispone que “El Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga. Cautela su ejercicio democrático: (...) 2. Fomenta la negociación colectiva y promueve formas de solución pacífica de los conflictos laborales. La convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado.(...)”
15. De otro lado, la Constitución Política del Perú instituye la jurisdicción arbitral y su proyección al ámbito de la negociación colectiva en los artículos 139.1 y 28.2, respectivamente, lo que ha sido remarcado en sucesivos pronunciamientos del Tribunal

---

<sup>1</sup> Ratificada por el Estado Peruano mediante Resolución Legislativa No. 13282 del 9 de diciembre de 1959.

<sup>2</sup> Ratificado mediante Decreto Ley No. 22128 del mes de marzo de 1978.

<sup>3</sup> Ratificado por el Perú mediante Decreto Ley No. 22129 del 28 de marzo de 1978.

<sup>4</sup> Ratificado por el Perú mediante Resolución legislativa N° 13281 del 15 de diciembre de 1959.

<sup>5</sup> Ratificado por el Perú mediante Resolución legislativa N° 14712 del 18 de noviembre de 1963.

<sup>6</sup> Ratificado por el Perú mediante la Décimo Séptima Disposición General y Transitoria de la Constitución de 1979.

Constitucional, el que además ha recordado los atributos del arbitraje, según se puede ver, en especial en las sentencias N° 06167-2005-PHC/TC, N° 0004-2006-PI/TC, N° 00142-2011-PA/TC y en la sentencia N° 008-2005-PI/TC.

16. De igual modo, entre los atributos y características del arbitraje laboral en el ámbito de la negociación colectiva el Tribunal Constitucional ha anotado su Autonomía, en virtud de la cual "Se despliega dentro del marco de la Constitución y la ley con plena capacidad y competencia para resolver el conflicto."<sup>7</sup>

#### **IV. CONSIDERACIONES RELACIONADAS A LAS PROPUESTAS FINALES PRESENTADAS POR LAS PARTES**

17. El artículo 65° del Texto único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por el Decreto Supremo N° 010-2003-TR, y el artículo 57 del Reglamento de dicha Ley, aprobado por el Decreto Supremo N° 011-92-TR, disponen que el laudo debe recoger en su integridad la propuesta final de una de las partes, no pudiendo establecer una solución distinta ni combinar planteamientos de una y otra. Sin embargo, por tratarse de un fallo de equidad o conciencia, puede atenuar posiciones que estimé extremas, siempre y cuando se precise en el laudo en qué consiste la modificación o modificaciones y se exponga las razones que se ha tenido para adoptarla.

18. De otro lado, los artículos 65 del Decreto Supremo N° 010-2003-TR y 57 del Decreto Supremo N° 011-92-TR, agregan que para emitir el laudo se debe tener presente las conclusiones del dictamen a que se refiere el artículo 56° de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.

En atención a ello, el Tribunal Arbitral tiene presente el contenido del Dictamen Económico-Laboral N° 055-2017-MTPE/2/14.1 y del Informe Económico Laboral anexo, que presentó la parte sindical el 27 de diciembre de 2017, según se menciona en el párrafo 5 precedente, a cuyo contenido se hace referencia más adelante.

Adicionalmente, se cuenta con la información proporcionada por las partes en los escritos que se mencionan en el punto I precedentes y en la Audiencia de Informes Orales de fecha 27 de diciembre de 2017.

19. Del documento que se menciona en los párrafos 5 y 11 precedentes, se evidencia que EL SINDICATO ha presentado su propuesta final de solución al diferendo sobre negociación colectiva de pliego de reclamos sometido al presente arbitraje, indicando las peticiones respecto a las cuales solicita que este Tribunal Arbitral emita pronunciamiento.
20. De otro lado, del documento que se menciona en los párrafos 5 y 12 precedentes, se evidencia que LA EMPRESA, si bien manifiesta que no se encuentra en capacidad de atender las peticiones que formula EL SINDICATO, acepta otorgar el punto referido a la licencia sindical en la forma y plazos que establece la ley.
21. Habiendo ambas partes presentado sus respectivas propuestas finales de solución al diferendo sometido a arbitraje, corresponde que el Tribunal Arbitral opte por acoger una u

---

<sup>7</sup> Sentencia del Tribunal Constitucional de fecha 12 de agosto de 2005 en el expediente 008-2005-AI/TC, fundamento 38.

otra, a cuyo efecto, es pertinente evaluar la información proporcionada por las partes y la que consta en el Dictamen antes mencionado.

22. Del Dictamen mencionado y de su informe anexo se tiene lo siguiente:

- a. LA EMPRESA está dedicada a la distribución al por mayor de bebidas gaseosas, frugos y energizantes producidos por CORPORACIÓN LINDLEY S.A., los que se distribuyen en los territorios designados por esta Corporación.

Ello concuerda con la información proporcionada a este Tribunal por LA EMPRESA en los escritos a que se alude en el punto I precedente y en la Audiencia de Informes Orales, adicionándose que dichos servicios los presta LA EMPRESA a la Corporación mencionada en exclusividad, a los clientes designados y en los precios establecidos por ella. Todo esto ha sido corroborado por EL SINDICATO en la Audiencia de Informes Orales mencionada.

- b. Los ingresos por ventas de LA EMPRESA pasaron de S/. 211'885,182 millones en el 2015 a S/. 229'187,662 en el 2016, lo que significó una elevación de 8.18%. No obstante, en el mismo período el Costo de Ventas se elevó en 13.63%, pasando de S/. 173'984,982 en el 2015 a S/. 197'528,322 en el 2016. Como consecuencia de ello, la Utilidad Bruta se redujo en 16.42% pasando de S/. 37'880,200 a S/. 31'659,340 de un año al otro.

Con el efecto de los gastos de operación, los ingresos y gastos financieros, otros ingresos, participación de los trabajadores e impuestos, LA EMPRESA pasó de obtener utilidades por S/. 2'214,819 en el 2015 a una pérdida de S/. 207,047.

Respecto a las cifras correspondientes al 31 de marzo de 2017 son tomadas con reservas por el Tribunal Arbitral en razón de que corresponden a un período de fuerte estacionalidad en el consumo de los productos que distribuye LA EMPRESA.

- c. En lo que corresponde al Estado de Situación el activo corriente se incrementó fuertemente en 79.51% en el 2016 respecto al 2015 y el activo total se elevó en 28.56% en el mismo período. No obstante, el pasivo corriente se incrementó en 18.60% y el pasivo corriente en 80.26%, lo que determinó que el Pasivo Total se elevara en 36.56% en el mismo período. Asimismo, el Total Pasivo y Patrimonio Neto se elevó en 21.42%
- d. Respecto a los Ratios Financieros, el Dictamen en mención refiere que LA EMPRESA presentó insuficiente capacidad de pago para asumir sus obligaciones de corto plazo, con índices de liquidez General de 0.65, 0.99 y 0.92 ara los años 2015, 2016 y preliminar al 31 de marzo de 2017, respectivamente. La prueba ácida arroja índices de 0.54, 0.88 y 0.80 para los mismos períodos, lo que revela que está sujeto a la cobrabilidad de su cuenta clientes, para asumir sus obligaciones de corto plazo, y aún así de modo insuficiente.

23. En los aspectos de orden laboral, el Dictamen refiere que:

- a. La negociación colectiva se inicia el 16 de mayo de 2016, lo que concuerda con lo indicado por el Sindicato en su propuesta final, lo que no ha sido controvertido por LA EMPRESA.

- b. Los haberes básicos mensuales del trabajador empleado afiliado a EL SINDICATO alcanza a S/. 1,446.83 y a S/. 957.58 para los afiliados obreros, con un promedio general de S/. 1,032.70.

Asimismo, el ingreso ordinario promedio mensual por trabajador en los mismas categorías y promedio general alcanza a S/. 1,611.70, S/. 1,494.61 y S/. 1,512.63, respectivamente.

De igual modo, el ingreso total promedio mensual por trabajado asciende a S/. 1,898.44 en el caso de los afiliados empleados, a S/. 1,739.71 en el caso de los obreros ya S/. 1,764.13 como promedio general.

De otro lado, el costo laboral promedio mensual por trabajador empleado afiliado a EL SINDICATO alcanza a S/. 2,221.49, en tanto que para los afiliados obreros asciende a S/. 2,019.23

- c. Cada S/. 1.00 de un posible aumento sobre el haber básico vigente al 15 de mayo de 2016 generaría un adicional de s/. 0.37 en el costo laboral de LA EMPRESA.
- d. Adicionalmente, la variación porcentual del Índice de Precios al Consumidor de Lima Metropolitana para el período de vigencia del convenio colectivo ascendió a S/. 3.54%

En atención a la información mencionada, el Tribunal Arbitral considera pertinente incorporar criterios de prudencia al momento de decidir sobre el posible otorgamiento de beneficios económicos a los trabajadores que incidan en el presupuesto y costo laboral de LA EMPRESA.

24. Respecto a las propuestas finales presentadas por las partes, el Tribunal Arbitral advierte que la presentada por EL SINDICATO contiene las siguientes peticiones de naturaleza económica con impacto remunerativo:

- a. Aumento General de Remuneraciones de S/. 5.00 nuevos soles sobre los haberes básicos.
- b. Bonificaciones por quinquenio.
- c. Asignación por Refrigerio de S/. 3.50 diarios.
- d. Homologación de Asignación por movilidad a S/. 200.00 mensuales.
- e. Asignación por disfrute vacacional de 10 remuneraciones diarias.

Adicionalmente, la propuesta final presentada por EL SINDICATO contempla el otorgamiento de los siguientes beneficios de naturaleza no remunerativa, por lo que no generan impacto económico adicional:

- f. Bonificación por Escolaridad y Estudio Superior de S/. 200.00 anuales. Se concedería una vez por año.
- g. Bonificación por cierre de pliego de S/. 700.00. Se concedería por una sola vez.

En adición a ello, solicita EL SINDICATO el otorgamiento de 50 días anuales de licencia sindical para cada dirigente a libre disposición de la organización sindical.

25. En relación a las peticiones mencionadas en el párrafo precedente, el Tribunal Arbitral encuentra que:

- a. Las Asignaciones por Refrigerio y por Movilidad constituyen en realidad condiciones de trabajo que contribuyen a que los trabajadores cumplan en mejores términos con sus labores, sin sufrir menoscabo en las remuneraciones y beneficios que perciben como contraprestación por sus labores para LA EMPRESA. Respecto a la Asignación por Movilidad, es pertinente tener presente las diferencias en los requerimientos en este rubro para los trabajadores transportistas de los que laboran en el centro de distribución.
- b. La Bonificación por Escolaridad o Estudio Superior constituye un beneficio de carácter social dirigido a apoyar al trabajador y su familia con ocasión de los gastos que generan los estudios escolares y superiores, reduciendo el impacto económico de tales egresos sobre las remuneraciones y beneficios que perciben los trabajadores como contraprestación por sus labores para LA EMPRESA.
- c. La Licencia Sindical constituye una facilidad esencial para que los Dirigentes Sindicales puedas cumplir sus funciones de representación y de mejoramiento laboral y social de los afiliados a EL SINDICATO.

Al mismo tiempo, el Tribunal Arbitral considera que los demás beneficios mencionados en el párrafo 24, literales a, b, e y g, precedentes, generarían un impacto excesivo el costo laboral de LA EMPRESA, considerando además la información a que se hace referencia en los párrafos 22 y 23 precedentes. Adicionalmente, el Tribunal Arbitral tiene presente que en la Audiencia de Informes Orales LA EMPRESA informó haber otorgado a sus trabajadores incrementos de remuneraciones del orden de los S/ 170 en el transcurso del ejercicio 2016, lo que fue aceptado por los representantes de EL SINDICATO en dicha Audiencia.

De otro lado, la propuesta final de LA EMPRESA considera sólo el otorgamiento de la licencia sindical en los términos contemplados en la legislación vigente sobre la materia, por lo que, en realidad, no constituiría una mejora de los derechos de los que ya dispone la organización sindical, lo que hace infructuosa la negociación colectiva y al arbitraje.

26. En atención a las consideraciones que anteceden, el Tribunal Arbitral acoge la propuesta final presentada por EL SINDICATO. Sin perjuicio de ello, dicha propuesta final es dimensionado en su integridad, considerando su impacto económico en atención a la información citada en los párrafos 22 y 23 precedentes, por lo que el Tribunal Arbitral hace ejercicio de su potestad de atenuar la propuesta final mencionada, concediendo los beneficios referidos a la Asignación por Refrigerio, por Movilidad, Bonificación por Escolaridad y Estudio Superior y Licencia Sindical en los términos que se expresan en la parte Resolutiva siguiente.

Asimismo, por las razones expuestas en el párrafo 25, y considerando la información a que se alude en los párrafos 22 y 23 precedentes, el Tribunal Arbitral no acoge en esta oportunidad los demás beneficios considerados en la propuesta final presentada por EL SINDICATO.

#### RESUELVE:

##### 1. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Los beneficios contemplados en el presente laudo arbitral comprenden solo a los trabajadores de PACI S.R.LDA afiliados al SINDICATO DE TRABAJADORES DE DISTRIBUIDORA PACI a la fecha de emisión del laudo.



2. VIGENCIA Y DURACIÓN

El presente laudo arbitral tendrá una duración de un (01) año computado a partir del 16 de mayo de 2016 al 15 de mayo de 2017. Sin perjuicio de ello, los derechos y beneficios que contempla tienen carácter permanente, por lo que continuarán rigiendo mientras no sean modificados por un convenio colectivo o laudo arbitral posterior.

3. ASIGNACIÓN POR REFRIGERIO:

La Empresa abonará la suma de S/ 2.00 diarios a cada trabajador comprendido en la presente negociación colectiva por concepto de refrigerio, independientemente del turno en el que trabaja, por cada día de asistencia efectiva a las labores.

4. ASIGNACIÓN POR MOVILIDAD:

La Empresa abonará la suma de S/. 3.00 soles diarios a cada trabajador comprendido en la presente negociación colectiva, independientemente el turno que trabaja, por cada día de asistencia efectiva a las labores.

En caso la Empresa otorgue actualmente este beneficio en monto distinto al contemplado en el presente laudo, los trabajadores percibirán el beneficio mayor.

5. ESCOLARIDAD O ESTUDIO SUPERIOR

La Empresa abonará a sus trabajadores una Bonificación por Estudios Escolares o Superiores (inicial, primaria, secundaria, preparatoria, instituto técnico o superior) en centros que cuenten con reconocimiento oficial del Estado, por valor de S/. 200.00 anuales por cada hijo menor hasta los 18 años de edad, extendiendo el beneficio hasta los 25 años de edad en el caso de hijos que cursen estudios superiores. Este beneficio se pagará en el mes de marzo de cada año, previa acreditación con los comprobantes de estudio.

6. PERMISOS Y LICENCIAS SINDICALES

La Empresa otorgará 120 días anuales de licencia sindical al SINDICATO DE TRABAJADORES DE DISTRIBUIDORA PACI, las que deberán ser solicitadas por la organización sindical con cuando menos 24 horas de anticipación.

No será computable dentro del mencionado la asistencia de los representantes del Sindicato a las reuniones de negociación colectiva y el arbitraje.

Comuníquese a las partes y a las autoridades competentes para los fines de ley.

  
Julio César Franco Pérez  
Presidente

  
Javier Martín Salazar Soplapuco  
Árbitro

## VOTO EN DISCORDIA DEL ARBITRO JOSE A. MARCOS-SÁNCHEZ ZEGARRA

En discrepancia con la opinión de los árbitros que suscriben un voto en mayoría en el presente arbitraje, emito el presente Voto en Discordia, en razón a las siguientes consideraciones:

De conformidad con lo establecido en el artículo 65º del texto único ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo No10-2003-TR, en adelante 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.

La elección entre las propuestas presentadas debe de ser acorde a los principios de la negociación colectiva, en particular el principio de buena fe negocial; simultáneamente se debe buscar que la solución elegida sea la más razonable y acorde a la realidad económica financiera de la empresa. Adicionalmente nos parece importante destacar que siendo este arbitraje uno de equidad, vale decir, que no es posible resolverlo en base a la aplicación de una norma preexistente, no puede obviarse los principios generales del derecho, desde una perspectiva de justicia.

En nuestro caso particular si bien se opta por la propuesta del Sindicato, el Voto en Mayoría decide omitir el otorgamiento de un incremento salarial, básicamente por que durante el proceso de la negociación colectiva la EMPRESA decidió de manera arbitraria otorgar un aumento salarial sin consensuar dicho punto con el Sindicato.

Dicha practica resulta inaceptable desde la perspectiva de la buena fe negocial, al terminar imponiendo por la fuerza de los hechos un incremento que formalmente estaba negociándose.

Como señala un autor nacional:

“Por buena fe negocial se entiende la proposición de fórmulas que faciliten el logro de un acuerdo, del que habrá de surgir eventualmente una convención colectiva. Pero si la parte empleadora se rehúsa a hacer alguna propuesta en la materia sustantiva de la negociación, que es la salarial, su contribución a ese propósito es nula, de donde resulta cuestionable que ello constituya una negociación de buena fe”.<sup>1</sup>



En nuestro caso, luego de imponer un incremento LA EMPRESA se negó a seguir negociando con el Sindicato el aumento salarial, lo que evidentemente

---

<sup>1</sup> BLUME MOORE, Ivan “La Cristalización de la Negociación Colectiva con Contenido Salarial en el Sector Público: el Tránsito de la Prohibición a la Restricción Razonable a la Luz de las Normas Presupuestales” en: Derecho & Sociedad N° 46, Marzo 2016, Pág. 362

constituye una práctica antisindical, así como incumplir su deber de negociar de buena fe; que no podemos avalar.

Como señala la Dra. Raquel Poquet Catalá:

“El deber de buena fe en la negociación ha sido perfilado en el sentido de que no es suficiente con la apertura del período de consultas y la celebración de reuniones desprovistas de contenido real **o acudir a la negociación con una única oferta definitiva e irrevocable a falta de cuya aceptación se da por cerrado el proceso negociador.** La buena fe implica un esfuerzo sincero de aproximación de posiciones, exigiendo a las partes ser consecuentes con sus propias posiciones y no alterarlas sustancialmente de un día para otro.”<sup>2</sup> (Resaltado nuestro)

Es innegable que la situación financiera de la Empresa no es de las mejores, pero dentro del margen de acción que se ha movido el voto en mayoría, consideramos que era posible garantizar un pequeño incremento salarial que, sin desconocer los incrementos otorgados, estos fueran considerados como un pago a cuenta del incremento definitivo, que en nuestra opinión, debió fijar este Laudo.

Lima. 11 de Enero de 2018

  
JOSÉ MARCOS-SÁNCHEZ ZEGARRA  
ÁRBITRO

---

<sup>2</sup> POQUET CATALÁ, Raquel "La Interpretación Judicial del Deber de Negociar de Buena Fe"  
En: IUS Labor 1/2016, Pág. 6. WEB:  
<https://www.upf.edu/documents/3885005/3891271/Poquet.pdf/7f87cce7-39a7-48be-8b10-a926fb4a5047>