



"Año Internacional de la Quinua"  
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"

**INFORME N° 04 -2013-MTPE/14**

**Para:** Mariza Arbulú Loyola  
Gerente del Departamento de Recursos Humanos  
Banco de la Nación

**De:** Dr. Christian Sánchez Reyes  
Director General de Trabajo

**Fecha:** 02 de enero de 2013

**Asunto:** Consulta sobre ámbito de aplicación del laudo 2011

**Referencia:** RMP-150777-2012-MTPE/4.3  
Carta EF/92.2330 N° 28-2012  
Carta EF/92.2330 N° 37-2012

---

Tengo el agrado de dirigirme a usted, absolviendo la consulta formulada por el Departamento de Recursos Humanos del Banco de la Nación, respecto al ámbito de aplicación del Laudo 2011.

**ANTECEDENTES**

El Departamento de Recursos Humanos del Banco de la Nación (en adelante, el Banco) señala que para el año 2011 existían 3 organizaciones sindicales: SINATBAN, SUTBAN y SINATRABAN. Cada una de estos sindicatos presentó su pliego de reclamos para el período 2011.

El 04 de octubre de 2011, el SUTBAN y SINATRABAN unificaron sus petitorios anuales correspondientes al año 2011 en el expediente N° 161678-2010-MTPE/2/12.210 que dio origen al laudo cuyo cumplimiento exige el SUTBAN. Dicho laudo establece en su cláusula primera lo siguiente:

**"PRIMERA.- ÁMBITO DE 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 del 2010 y regirá por el plazo de un (01) año contado a partir del 01 de enero de 2011 hasta el 31 de diciembre del 2011"

El SINATBAN ha expedido el Comunicado N° 34 en el que denuncia a la Administración del Banco y a la dirigencia del SUTBAN de promover la desafiliación sindical en vista que trabajadores afiliados al SINATBAN, con posterioridad al 30 de diciembre se han desafiliado de dicha organización sindical, para afiliarse al SUTBAN.



"Año Internacional de la Quinua"  
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"

Ante la situación descrita, el Departamento de Recursos Humanos del Banco formula las siguientes consultas:

1. ¿Se debe aplicar el laudo que soluciona el Pliego 2011 del SUTBAN a los trabajadores que estaban afiliados al SINATBAN al 30 de diciembre de 2010 y que se pasaron al SUTBAN con posterioridad a esa fecha?
2. Cuando se resuelva el laudo sobre el pliego de reclamos del SINATBAN 2011 ¿Le sería aplicable a éstos trabajadores que estuvieron afiliados al SINATBAN al 30 de diciembre y que luego se pasaron al SUTBAN?
3. En cuanto al pago del cierre de pliego ¿Se debe abonar el cierre de pliego del laudo 2011 a trabajadores que ingresaron después del 31 de diciembre del 2010? ¿Existe alguna fecha de corte para tener derecho a este beneficio?
4. Con Carta EF/92.2330 N° 37-2012, el Banco precisó la información respecto al número total de trabajadores del Banco, de organizaciones sindicales existentes y el número de sus afiliados, al 10 de diciembre de 2010:

AFILIADOS AL SUTBAN	963 trabajadores
AFILIADOS AL SINATBAN	368 trabajadores
AFILIADOS AL SINATBAN	1138 trabajadores
Total de trabajadores del Banco	4012 trabajadores

## ANÁLISIS

### 1. Del Convenio Colectivo

#### 1.1 Concepto

El convenio colectivo, en palabras de NEVES<sup>1</sup>, es la fuente por excelencia del Derecho del Trabajo, ya que es expresión principal de la autonomía colectiva reconocida a los sujetos laborales en los Convenios OIT 87 y 98 [integrantes del bloque de constitucionalidad] y el artículo 28° de la Constitución.

Esta fuente ha sido definida como "todo acuerdo relativo a las condiciones de trabajo y empleo"<sup>2</sup> producto de un proceso de Negociación Colectiva, considerado como "el conjunto de negociaciones que tengan uno, algunos o todos los fines siguientes a la vez: a) fijar las condiciones de trabajo y empleo, b) regular las relaciones entre trabajadores y empleadores; y c) regular las relaciones entre

<sup>1</sup> *Introducción al Derecho del Trabajo*. Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima 2009, pág. 86

<sup>2</sup> Recomendación 91 OIT



"Año Internacional de la Quinua"  
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"

empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores<sup>3</sup>"

Por su parte, la Ley de Relaciones Colectivas del Trabajo (en adelante LRCT), señala en su artículo 41º que Convención Colectiva "es el acuerdo destinado a regular las remuneraciones, las condiciones de trabajo y productividad y demás, concernientes a las relaciones entre trabajadores y empleadores, celebrado, de una parte, por una o varias organizaciones sindicales de trabajadores o, en ausencia de éstas, por representantes de los trabajadores interesados, expresamente elegidos y autorizados y, de la otra, por un empleador, un grupo de empleadores, o varias organizaciones de empleadores".

Así, tanto de la definición de la OIT como de la dada por la norma con rango legal tenemos que por su contenido la convención colectiva es el acuerdo que regula tanto las condiciones de trabajo como las relaciones entre los sujetos que la suscriben; siendo, estos últimos una o varias organizaciones sindicales, o en ausencia de estas, los representantes elegidos por la mayoría absoluta de trabajadores, y en contraparte, el empleador o una organización de empleadores.

## **1.2. Naturaleza y efectos de la convención colectiva de trabajo**

Con respecto a la naturaleza del convenio colectivo, vale decir que este por su contenido es de carácter dual: tiene cláusulas normativas y cláusulas obligacionales. Las primeras son aquellas que regulan las relaciones individuales de trabajo tanto del empleador como de los trabajadores del ámbito de aplicación del convenio; mientras que las segundas definen y regulan las relaciones entre los sujetos que suscriben el convenio colectivo, comprendiendo los derechos y obligaciones de forma que se haga viable y se asegure el cumplimiento del acuerdo<sup>4</sup>.

En cuanto a los efectos del convenio colectivo, el artículo 42º de la LRCT indica que la convención colectiva de trabajo tiene fuerza vinculante para i) las partes que la adoptaron, ii) obliga a las personas en cuyo nombre se celebró, iii) obliga a las personas a quienes les sea aplicable y iv) obliga a los trabajadores que se incorporen con posterioridad a las empresas comprendidas en la misma.

## **1.3 ¿Se debe aplicar el laudo que soluciona el Pliego 2011 del SUTBAN a los trabajadores que estaban afiliados al SINATBAN al 30 de diciembre de 2010 y que se pasaron al SUTBAN con posterioridad a esa fecha?**

El laudo arbitral, en tanto producto de la negociación colectiva tiene los mismos efectos que una convención colectiva de trabajo, por tanto, para determinar sus

<sup>3</sup> Artículo 2 C154 OIT (con carácter de Recomendación en nuestro país)

<sup>4</sup> BOZA PRO, Guillermo. *Lecciones de Derecho del Trabajo*. Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima 2011, pág. 120 y ss.



*"Año Internacional de la Quinua"  
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"*

efectos y ámbito de aplicación, es preciso remitirnos a los artículos pertinentes de la LRCT.

De esta manera, como ya se ha mencionado, el artículo 42° de la LRCT establece que la convención colectiva de trabajo tiene fuerza vinculante para las partes que la adoptaron. Obliga a éstas, a las personas en cuyo nombre se celebró y a quienes les sea aplicable, así como a los trabajadores que se incorporen con posterioridad a las empresas comprendidas en la misma, con excepción de quienes ocupan puestos de dirección o desempeñan cargos de confianza."

Así, a los efectos de la precitada norma, a los trabajadores que se hayan desvinculado del SINATBAN para afiliarse al SUTBAN, les es aplicable el laudo arbitral producto de la negociación colectiva entre la coalición formada por el SUTBAN y SINATRABAN y el Banco de la Nación.

Cabe recalcar que el artículo 42° de la LRCT no posibilita que un trabajador pueda afiliarse y desafilarse de diversos sindicatos dentro de un mismo ámbito con el fin de acumular para sí todos los beneficios contenidos en los convenios colectivos pactados entre ellos y su empleador.

Admitir lo anterior importa sostener una interpretación errada del artículo 29° del Decreto Supremo No. 011-92-TR, el cual señala: "(...) son cláusulas normativas aquellas que se incorporan automáticamente a los contratos individuales de trabajo y los que aseguran o protegen su cumplimiento."

Nos explicamos, el afirmar que un trabajador puede afiliarse a un sindicato, adquirir los beneficios del convenio colectivo logrado por este y luego desafilarse y afiliarse a otro con el mismo fin, de modo tal que sume los beneficios de ambos en su favor, implica entender que el artículo 29° antes citado permitiría que el convenio colectivo, una vez vigente, se vacíe en su contenido y que sus beneficios sean trasladados al contrato de trabajo, perdiendo la protección propia que se otorga a aquel mediante las normas de rango legal y constitucional. Ello permitiría que el empleador pueda rebajar por pacto individual con un trabajador los beneficios que se hubieren reflejado en la convención colectiva, lo cual debe ser negado por esta Dirección.

Una interpretación correcta del artículo 29° del Decreto Supremo No. 011-92-TR precisa su lectura conjunta con el literal a) del artículo 43° del Decreto Supremo No. 010-2003-TR, de manera tal que el contrato de trabajo se pueda modificar de modo automático en función de las disposiciones de la convención colectiva, alcanzando los beneficios por ella regulados, sin que ello signifique que aquella pierda su vigencia, en buena cuenta, a consecuencia del traspaso de sus beneficios al contrato de trabajo.

En ese sentido, el trabajador que afiliado a un determinado sindicato se desafilie del mismo con posterioridad, perderá los beneficios alcanzados por este [en una negociación colectiva con un producto negocial de efectos limitados]; mas si luego de su desafiliación se afiliase a otro sindicato de alcances limitados en cuanto a la





"Año Internacional de la Quinua"  
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"

convención colectiva, adquirirá los beneficios de esta última, habiendo dejado de lado los de la primera.

**1.4 Cuando se resuelva el laudo sobre el pliego de reclamos del SINATBAN 2011 ¿Le sería aplicable a éstos trabajadores que estuvieron afiliados al SINATBAN al 30 de diciembre y que luego se pasaron al SUTBAN?**

La sub gerencia de la División de Administración de Personal del Banco de la Nación remitió la Carta EF/92.2330 N° 37-2012, la cual contiene la información respecto al número total de trabajadores del Banco, de organizaciones sindicales existentes y el número de sus afiliados<sup>5</sup>; conforme a dicho documento es posible determinar que ninguna de las tres organizaciones sindicales -SUTBAN, SINATBAN Y SINATRABAN- afilia a la mayoría de los trabajadores.

En virtud a la autonomía sindical, todas las organizaciones sindicales están investidas de capacidad negociadora, pero el ordenamiento jurídico peruano, le reconoce legitimidad negociadora a solo una de ellas: la única habilitada para negociar colectivamente es la organización más representativa, esto es, aquella que afilia a la mayoría absoluta de trabajadores<sup>6</sup>. Por tanto, en vista que ninguna de las organizaciones sindicales afilia a la mayoría de trabajadores, los productos de sus respectivas negociaciones colectivas tendrán eficacia limitada, esto es, serán aplicables únicamente a sus afiliados.

Así, considerando todo lo anterior, al momento en que se resuelva el laudo sobre el pliego de reclamos del SINATBAN 2011, éste les será aplicable únicamente a los trabajadores afiliados al SINATBAN al momento de suscripción del laudo y a aquellos trabajadores que se afilien con posterioridad a dicha organización sindical. Es decir, no se aplicaría a aquellos trabajadores que estuvieron afiliados al SINATBAN al 30 de diciembre y que luego se pasaron al SUTBAN

En el caso que trabajadores afiliados al SINATBAN decidan desvincularse de esta organización sindical [teniendo en cuenta que nos encontramos frente a un producto negociador de alcances limitados], perderán los beneficios alcanzados por el SINATBAN.

**1.5 En cuanto al pago del cierre de pliego ¿Se debe abonar el cierre de pliego del laudo 2011 a trabajadores que ingresaron después del 31 de diciembre del 2010? ¿Existe alguna fecha de corte para tener derecho a este beneficio?**

<sup>5</sup> AFILIADOS AL SUTBAN: 963 trabajadores, AFILIADOS AL SINATRABAN: 368 trabajadores, AFILIADOS AL SINATBAN: 1138 trabajadores. Total de trabajadores del Banco: 4012. Información actualizada al 10 de diciembre de 2010.

<sup>6</sup> NEVES MUJICA, Javier. *Los Sujetos de la Negociación Colectiva*. Derecho Laboral General: Selección de Textos. Lima, PUCP, 2005, pág. 24



*"Año Internacional de la Quinua"  
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"*

La cláusula primera del laudo arbitral producto de la negociación colectiva entre el banco de la Nación y la coalición conformada por SUTBAN y SINATRABAN establece que el convenio es aplicable a 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 del 2010 y regirá por el plazo de un (01) año contado a partir del 01 de enero de 2011 hasta el 31 de diciembre del 2011.

Por tanto, concordando lo establecido en el laudo con el artículo 42° de la LRCT, el beneficio por cierre de pliego les corresponde a todos los trabajadores a quienes les sea aplicable el referido producto negocial, es decir, a los trabajadores afiliados al SUTBAN y SINATRABAN a la fecha de entrada en vigencia del laudo. Ello, a razón que el bono por cierre de pliego es un monto que obedece al cumplimiento del objetivo principal de la negociación colectiva: el arribar a un producto negocial.

Así, el bono por cierre de pliego, por su naturaleza, tiene más características de una cláusula de tipo obligacional que de una normativa; no obstante, es posible que pueda ser pactado a favor de todos los afiliados a las organizaciones sindicales que participaron de la negociación colectiva sin que -a criterio de esta Dirección- deba ser extendido a favor de los trabajadores que se afilien con posterioridad a la suscripción del producto negocial. Esto último desnaturaría la finalidad de la citada bonificación.

## **CONCLUSIONES**

1. El convenio colectivo es el acuerdo que regula las condiciones de trabajo y las relaciones entre los sujetos que la suscriben; siendo, estos últimos una o varias organizaciones sindicales, o en ausencia de estas, los representantes elegidos por la mayoría absoluta de trabajadores; y en contraparte, el empleador o una organización de empleadores.
2. La convención colectiva de trabajo tiene fuerza vinculante para i) las partes que la adoptaron, ii) obliga a las personas en cuyo nombre se celebró, iii) obliga a las personas a quienes les sea aplicable y iv) obliga a los trabajadores que se incorporen con posterioridad a las empresas comprendidas en la misma.
3. A los trabajadores que se hayan desvinculado del SINATBAN para afiliarse al SUTBAN, le es aplicable el laudo arbitral producto de la negociación colectiva entre la coalición formada por el SUTBAN y SINATRABAN, y el Banco de la Nación.
4. El artículo 42° de la LRCT no posibilita que un trabajador pueda afiliarse y desafiliarse de diversos sindicatos dentro de un mismo ámbito con el fin de acumular para sí todos los beneficios contenidos en los convenios colectivos pactados entre ellos y su empleador.



"Año Internacional de la Quinoa"  
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"

5. El trabajador que afiliado a un determinado sindicato se desafilie del mismo con posterioridad, perderá los beneficios alcanzados por este [en una negociación colectiva con un producto negocial de efectos limitados]; mas si luego de su desafiliación se afiliase a otro sindicato de alcances limitados en cuanto a la convención colectiva, adquirirá los beneficios de esta última, habiendo dejado de lado los de la primera.
6. Así, considerando todo lo anterior, al momento en que se resuelva el laudo sobre el pliego de reclamos del SINATBAN 2011, éste les será aplicable únicamente a los trabajadores afiliados al SINATBAN al momento de suscripción del laudo y a aquellos trabajadores que se afilien con posterioridad a dicha organización sindical.
7. El beneficio por cierre de pliego les corresponde a todos los trabajadores afiliados al SUTBAN y SINATRABAN a la fecha de suscripción del convenio colectivo o su sucedáneo en vía arbitral, debido a que este beneficio tiene por finalidad premiar el acuerdo arribado; de allí que sea lógico limitar su alcance subjetivo a quienes participaron en la negociación colectiva que lo precedió

Sin otro particular, quedo de Ud. atentamente



DAN SANCHEZ REYES  
Director General de Trabajo  
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

