

LAUDO ARBITRAL

GONZALES HUNT

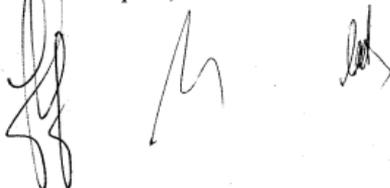
GIRALDO PRATO

NORIEGA TORERO

En Lima, a los veintiseis días del mes de junio del dos mil, el Tribunal Arbitral que tiene a su cargo la solución de la negociación colectiva entre la Empresa **SERVICIO DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO DE LIMA S.A. – SEDAPAL** y el **SINDICATO UNICO DE TRABAJADORES DE SERVICIO DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO DE LIMA - SUTESAL** correspondiente al año 2000, cuya competencia le ha sido conferida mediante Acta de Compromiso Arbitral del dieciocho de abril del dos mil en el procedimiento de negociación colectiva materia del Expediente N° 593-99-DRTPSL-DPSC-SDNC, tramitado ante la Sub Dirección de Negociaciones Colectivas de Lima del Ministerio de Trabajo y Promoción Social, se reunió con la presencia del Dr. César Gonzáles Hunt, designado Presidente del Tribunal Arbitral mediante Resolución Directoral N° 007-2000-TR/DRTPSL, y sus miembros, el Eco. Walter Paul Noriega Torero, árbitro designado por el Sindicato Unico de Trabajadores mediante comunicación dirigida a la Autoridad Administrativa de Trabajo del diecinueve de abril del dos mil, y el Dr. José Francisco Giraldo Prato, árbitro designado por la Empresa mediante comunicación dirigida a la Autoridad Administrativa de Trabajo del veintiseis de abril del dos mil, con la finalidad de emitir el laudo respectivo en ejercicio de las facultades que le confieren el Decreto Ley N° 25593 y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 011-92-TR, modificado por Decreto Supremo N° 009-93-TR, y demás normas aplicables; y

CONSIDERANDO:

1. Que, con fecha dieciocho de abril del dos mil, habiendo concluido la etapa de trato directo y declinado la representación del Sindicato Unico de Trabajadores a participar en el procedimiento de conciliación a celebrarse en estos autos por ante la Sub Dirección de Negociaciones Colectivas de Lima del Ministerio de Trabajo y Promoción Social, a solicitud del Sindicato Unico de Trabajadores, ambas partes acuerdan someter a la vía arbitral la solución integral de la negociación colectiva del Pliego de Reclamos planteado por el Sindicato Unico de Trabajadores a su principal correspondiente al año 2000, suscribiendo el acta de compromiso arbitral respectiva;
2. Que, el Tribunal Arbitral convocó a las partes para el día treinta y uno de mayo del dos mil a fin de dar inicio a la etapa arbitral, audiencia en la que se instaló el Tribunal con la aceptación de los árbitros designados para integrar el referido órgano y asumir la responsabilidad de solucionar la negociación colectiva sometida a arbitraje. No habiéndose interpuesto recurso impugnativo alguno respecto a la designación de los tres miembros del Tribunal Arbitral se declaró formalmente iniciado el proceso arbitral;
3. Que, en dicho acto cada una de las partes hizo entrega al Tribunal Arbitral de su propuesta final por escrito, recabándose los correspondientes cargos de recepción y haciéndose entrega de copia de cada propuesta a la otra parte;

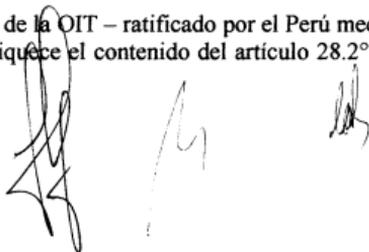


4. Que, dentro del plazo de los cinco días hábiles siguientes, cada una de las partes formuló observación a la propuesta final de la contraria;
5. Que, a pedido expreso de la representación empresarial y dentro de sus facultades, el Tribunal Arbitral decidió citar por separado a las partes a audiencia para el día catorce de junio del dos mil, con la finalidad de que éstas fundamentaran sus respectivas propuestas finales y las observaciones formuladas a la planteada por la contraria, ejercitando ambas partes tal derecho;
6. Que, oportunamente el Tribunal Arbitral recibió de la Autoridad Administrativa de Trabajo el Expediente N° 593-99-DRTPSL-DPSC-SDNC, tramitado ante la Sub Dirección de Negociaciones Colectivas de Lima del Ministerio de Trabajo y Promoción Social, así como los Dictámenes Económico-Laborales N°s 013-2000-TR/OETP del diecinueve de mayo del dos mil y 005-2000-TR/OETP del treinta y uno de mayo del dos mil, emitidos en el Expediente administrativo en referencia;
7. Que, habiendo acordado el Tribunal Arbitral en el acta de iniciación de la etapa arbitral solicitar a la Autoridad Administrativa de Trabajo la valorización de las propuestas finales presentadas por las partes, la Oficina de Economía del Trabajo y Productividad de Lima del Ministerio de Trabajo y Promoción Social, dando cumplimiento a lo solicitado, con fecha seis de junio del dos mil, emite el Informe Laboral N° 002-2000-TR/OETP;
8. Que, SEDAPAL – una Empresa Estatal de Derecho Privado, sujeta al ámbito de aplicación de la Ley N° 24948 de la Actividad Empresarial del Estado, a las disposiciones de la Ley N° 27212 de Presupuesto del Sector Público para el año 2000 y a las Directivas del Fondo Nacional de Financiamiento de la Actividad Empresarial del Estado (FONAFE) aprobadas mediante Acuerdos de Directorio N°s 017-2000/03-FONAFE y 065-2000/008-FONAFE – ha presentado a este Tribunal su propuesta final en base a la normatividad contenida en el Decreto de Urgencia N° 011-99 y la Resolución Ministerial N° 075-99-EF/15, prorrogadas en su vigencia por el año 2000 mediante Decreto de Urgencia N° 004-2000, consistente en: a) el otorgamiento de una Bonificación Única por Productividad anual sin carácter remunerativo en función a los resultados del sistema de evaluación de desempeño individual establecido por la Empresa que integra a los trabajadores en tres grupos (“A”, “B” y “C”) y, que asciende para el Grupo “A” al 20% de la remuneración básica mensual del trabajador calificado en tal grupo, para el Grupo “B” al 18% de la remuneración básica mensual del trabajador calificado en tal grupo y, para el Grupo “C” al 14% de la remuneración básica mensual del trabajador calificado en tal grupo, porcentajes que se obtienen de dividir el monto porcentual anual de la propuesta entre 15.8, que es el número de remuneraciones que reciben los trabajadores en el año y que se pagará en los doce meses del año calendario de vigencia de la presente negociación colectiva; b) el mantenimiento del llamado “*Crédito por Productividad*” (bonificación que estimula el mayor rendimiento del trabajador, relacionado directamente con los incrementos del nivel operativo, de la productividad y la eficiencia de su labor, como reconocimiento a su compromiso y desempeño objetivamente constatado y evaluado por la Empresa); y, c) la vigencia de la convención colectiva, conforme a las pautas establecidas en la referida propuesta;
9. Que, el Sindicato Unico de Trabajadores presenta a este Tribunal su propuesta final consistente en: a) un aumento general de sueldos y salarios al haber básico ascendente a la suma de S/. 187.00 (CIENTO OCHENTA Y SIETE NUEVOS SOLES) mensuales o



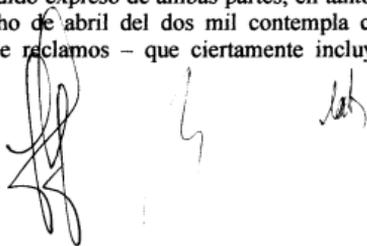
el equivalente diario, según corresponda; **b)** el incremento de la asignación por alimentos a S/. 7.00 (SIETE NUEVOS SOLES) por jornada efectiva de trabajo, al igual que el incremento de la asignación familiar a S/. 8.00 (OCHO NUEVOS SOLES) por carga familiar; **c)** el otorgamiento de una *“bonificación por cierre de pliego”* de S/. 1,000.00 (MIL NUEVOS SOLES) a sus trabajadores; **d)** el otorgamiento con carácter de permanente del denominado *“Crédito por Productividad”* descrito líneas arriba y acordado en la cláusula sexta del convenio colectivo 1998 – 1999, con un añadido respecto al cómputo de los días de goce de licencia sindical para efectos de la calificación del servidor; **e)** la precisión del ámbito subjetivo de la convención colectiva; y, **f)** la vigencia de la misma, conforme a las pautas contenidas en la referida propuesta;

10. Que, como aparece del escrito de observación planteado por la representación empresarial y el posterior de sustentación normativa a la misma, esta parte cuestiona la propuesta final de la organización sindical – en los extremos relativos al aumento de sueldos y salarios e incremento de las asignaciones por alimentos y familiar - sosteniendo que, a partir de lo dispuesto por el Decreto de Urgencia N° 004-2000 que proroga la vigencia del Decreto de Urgencia N° 011-99 y de la Resolución Ministerial N° 075-99-EF/15, así como por la Directiva N° 001-2000/FONAFE aprobada mediante Acuerdo de Directorio N° 017-2000/003-FONAFE y el artículo 1° del Decreto Ley N° 25593, la Empresa sólo está autorizada a otorgar mediante convenio colectivo una Bonificación Unica por Productividad por lo que, al no haber el Sindicato Unico de Trabajadores seguido las pautas indicadas por las normas legales en referencia, su propuesta no se ajusta a las leyes expresas dictadas para la negociación colectiva de las Empresas sujetas a la Gestión Presupuestal del Estado, máxime si en la negociación colectiva precedente la organización sindical había reconocido la vigencia de normas limitativas a la negociación colectiva en Empresas del Estado como SEDAPAL, tal como aparece de la denominada *“Acta Complementaria al Acta de Convención Colectiva sobre Extensión de la Vigencia del Convenio Colectivo 1998-1999 y Otorgamiento de la BUP dispuesta por el Decreto de Urgencia N° 011-99”* acompañada por el propio Sindicato Unico de Trabajadores como sustento de su propuesta final. Adicionalmente, la representación empresarial cuestiona la propuesta sindical del otorgamiento de una *“bonificación por cierre de pliego”* en tanto ésta sería contraria a la condición, finalidad y naturaleza del citado beneficio, ya que por su formulación ella sólo podría darse por acuerdo directo de partes y como reconocimiento por el esfuerzo desplegado por lograr una solución armoniosa, situación que no se presenta al someterse la solución de la negociación colectiva a un Tribunal Arbitral en cuya decisión las partes no intervienen;
11. Que, respecto al primer cuestionamiento, cabe indicar que el derecho a la negociación colectiva – reconocido con jerarquía constitucional por el artículo 28.2° de la Constitución de 1993 y desarrollado por el Decreto Ley N° 25593 de Relaciones Colectivas de Trabajo – comprende ciertamente la autonomía colectiva de las partes en el procedimiento de negociación colectiva, en base a la cual si no se hubiera llegado a un acuerdo en negociación directa o en conciliación, pueden las partes voluntaria y autónomamente someter el diferendo a arbitraje, tal como ha ocurrido en el presente caso;
12. Que, además, el artículo 4° del Convenio 98 de la OIT – ratificado por el Perú mediante Resolución Legislativa N° 14712 – que enriquece el contenido del artículo 28.2° de la



Constitución en virtud de la Cuarta Disposición Final de la misma, reconoce la libertad sindical en sentido amplio, lo que supone el derecho de las organizaciones sindicales de desarrollar actividad sindical, y, con ello, la capacidad de formular propuestas negociales;

13. Que, el Decreto de Urgencia N° 011-99 y la Resolución Ministerial N° 075-99-EF/15 – prorrogados en su vigencia temporal durante el ejercicio económico 2000 por el Decreto de Urgencia N° 004-2000 –, establecen directivas de política remunerativa para el titular, directorio o consejo directivo de las entidades comprendidas en el artículo 12° de la Ley N° 27013 de Presupuesto del Sector Público para 1999, en el sentido que podrán otorgar al personal sujeto a la negociación colectiva una Bonificación Unica por Productividad que no tendrá carácter remunerativo, así como procederán a la simplificación del sistema remunerativo mediante la consolidación de los conceptos remunerativos existentes en dichas entidades, observándose las condiciones que para su aplicación se mencionan en las disposiciones legales antes glosadas;
14. Que, como puede apreciarse de las normas legales en referencia, así como de la invocada Directiva N° 001-2000/FONAFE – sustituida por el Texto Unico Ordenado de dicha Directiva, aprobado mediante Acuerdo de Directorio N° 065-2000/008-FONAFE del 10 de mayo del 2000 - el propósito de éstas se centra en establecer un límite a la capacidad de oferta y de aceptación a la que pueden arribar tales entidades en la negociación colectiva anual, la misma que no resulta vinculante para la contraparte sindical, en tanto que tales disposiciones legales no contienen similar limitación a la capacidad negocial de la organización sindical;
15. Que, en función a lo anterior, lo dispuesto por el segundo párrafo del artículo 1° del Decreto Ley N° 25593 no resulta aplicable al presente caso, en tanto que las normas legales antes glosadas no establecen limitación alguna a la capacidad de determinación del contenido negocial de los trabajadores de las Empresas comprendidas en el ámbito de la Actividad Empresarial del Estado – como SEDAPAL –, que restrinja respecto de ellos la aplicación de las disposiciones de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo sobre el particular;
16. Que, en base a las consideraciones precedentes, el Tribunal Arbitral concluye que la primera observación a la propuesta sindical formulada por la Empresa resulta infundada;
17. Que, respecto a la segunda observación referida al otorgamiento de una “*bonificación por cierre de pliego*”, el Tribunal Arbitral aprecia que la misma en su naturaleza y finalidad tiene por objeto constituirse en un estímulo a la solución final a la que eventualmente puedan arribar las partes de la negociación colectiva en forma directa, preferentemente en la etapa de trato directo;
18. Que, por ende, el Tribunal Arbitral entiende que atender lo planteado por la organización sindical en el presente extremo de su propuesta final para la solución integral del Pliego de Reclamos correspondiente al año 2000, desnaturalizaría a la denominada “*bonificación por cierre de pliego*”, convirtiéndola en un beneficio distinto al que en esencia es;
19. Que, en función a lo anteriormente expuesto, a pesar de ser conscientes que podría entenderse que la “*bonificación por cierre de pliego*” debería ser objeto de pronunciamiento en el presente laudo por pedido expreso de ambas partes, en tanto que el acta de compromiso arbitral del dieciocho de abril del dos mil contempla como objeto del arbitraje el íntegro del pliego de reclamos – que ciertamente incluye la

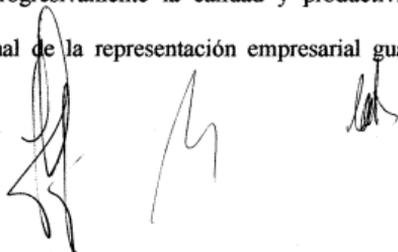


- llamada “*bonificación por cierre de pliego*” –, el Tribunal está facultado para evaluar la pertinencia del contenido de las propuestas de las partes, por lo que el Tribunal Arbitral concluye que la observación formulada por la representación empresarial resulta en este extremo fundada;
20. Que, como aparece del escrito de observación planteado por la organización sindical y del posteriormente presentado que sustenta argumentos complementarios, ésta parte cuestiona la propuesta final de la Empresa sosteniendo que el otorgamiento de la Bonificación Unica por Productividad resulta ilegal e inconstitucional, en tanto que la misma - que está contenida en la Resolución Ministerial N° 075-99-EF/15 - es contraria al artículo 41° del Decreto Ley N° 25593 de Relaciones Colectivas de Trabajo;
 21. Que, sobre el particular, cabe recordar que el artículo 41° de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo define a la convención colectiva de trabajo como el acuerdo destinado a regular las remuneraciones, las condiciones de trabajo y productividad y demás aspectos concernientes a las relaciones entre trabajadores y empleadores. Por ello, según la organización sindical, al carecer la Bonificación Unica por Productividad de carácter remunerativo, sería contraria al contenido que debe tener la convención colectiva de trabajo. Consecuentemente, la Resolución Ministerial N° 075-99-EF/15 sería manifiestamente ilegal, careciendo además de jerarquía normativa suficiente para derogar el Decreto Ley N° 25593;
 22. Que, como ya se ha señalado en considerandos precedentes, la Resolución Ministerial N° 075-99-EF/15 establece limitaciones a la capacidad de determinación del contenido negocial de las entidades – como SEDAPAL – comprendidas en los alcances del artículo 12° de la Ley N° 27013 de Presupuesto del Sector Público para 1999, las mismas que sólo podrán ofertar en la negociación colectiva anual el otorgamiento de una Bonificación Unica por Productividad que no tiene carácter remunerativo. Lo anterior, de por sí, no resulta contrario a las disposiciones de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, por cuanto lo remunerativo no es el único elemento constitutivo del contenido negocial, pudiendo éste incluir beneficios laborales vinculados a la productividad de los trabajadores que, al no estar subsumidos en el texto legal antes mencionado dentro de lo remunerativo, podrían tener una naturaleza no remunerativa. En esa medida, la Resolución Ministerial N° 075-99-EF/15 al regular un beneficio vinculado a la productividad, es compatible con el posible contenido negocial dispuesto por el artículo 41° del Decreto Ley N° 25593;
 23. Que, en consecuencia, no resulta atendible la apreciación de la representación sindical de considerar contrarias a derecho las disposiciones de la Resolución Ministerial N° 075-99-EF/15 por contemplar la posibilidad del otorgamiento de una bonificación sin carácter remunerativo en defecto de un incremento salarial dentro de la negociación colectiva regulada por la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo;
 24. Que, adicionalmente, la organización sindical sostiene que la propuesta final de la Empresa contiene una serie de imprecisiones respecto al otorgamiento de la Bonificación Unica por Productividad y el mantenimiento del Crédito por Productividad, centralmente sobre el número de trabajadores calificados en los distintos Grupos, así como a las características del sistema de evaluación de desempeño individual para efectos de la incorporación de cada trabajador al Grupo que le corresponde;
 25. Que, sobre el particular, cabe reparar que las observaciones formuladas carecen de sustento, en tanto que, como aparece de la propuesta final formulada por la Empresa



respecto al otorgamiento de la Bonificación Unica por Productividad y el mantenimiento del Crédito por Productividad, la evaluación y asignación de cada trabajador dentro de los distintos Grupos resulta pre existente debido a que ella se fija en base al Grupo pre calificado en que se encuentre evaluado por la Empresa al término del segundo semestre de 1999 (diciembre de 1999). Además, resulta evidente que los principios o criterios que rigen el sistema de evaluación de desempeño individual para efectos de la incorporación de cada trabajador al Grupo que le corresponda ("A", "B" y "C" en el primer semestre del año 2000 y "A", "B", "C", "D" y "E" en el segundo semestre del año 2000) es de conocimiento general, debido a que el beneficio cuyo mantenimiento temporal ha sido propuesto por la Empresa ya se encontraba establecido en la convención colectiva 1997 - 1998 celebrada entre las partes el 10 de octubre de 1997, tal como aparece de la documentación acompañada por la propia organización sindical en su propuesta final;

26. Que, por tanto, resultando legalmente procedente que la propuesta final presentada por la Empresa considere el otorgamiento de una Bonificación Unica por Productividad y no habiéndose incurrido en las imprecisiones postuladas por la representación sindical, las observaciones planteadas por la organización sindical devienen en infundadas;
27. Que, siendo perfectamente válidas y legales las propuestas finales planteadas por ambas partes - salvo la de la organización sindical en el extremo que incluye una "bonificación por cierre de pliego", por las razones desarrolladas en considerandos precedentes -, a tenor de lo dispuesto por el artículo 65° del Decreto Ley N° 25593 de Relaciones Colectivas de Trabajo y el artículo 57° del Decreto Supremo N° 011-92-TR, el Tribunal Arbitral ha de acoger en su integridad una de ellas, pudiendo atenuar razonablemente posiciones extremas, por tratarse de un fallo de equidad;
28. Que, de la documentación obrante en los presentes actuados y de la propia afirmación formulada por la Empresa al sustentar su negativa a exhibir determinada documentación solicitada por el Sindicato Unico de Trabajadores contenida en su carta del 16 de junio del 2000, se establece que la situación económica - financiera de SEDAPAL no ha sido materia de cuestionamiento dentro del presente proceso arbitral;
29. Que, en consecuencia, el Tribunal Arbitral ha de optar entre dos propuestas finales que, teniendo como punto de encuentro el mantenimiento del denominado "*Crédito por Productividad*" descrito precedentemente, difieren en tanto que, de un lado, la organización sindical postula un aumento de remuneraciones de carácter general e indiscriminado, así como la mejora de dos beneficios salariales complementarios y, del otro, la Empresa plantea una bonificación sin carácter remunerativo que es otorgada en función a la evaluación del desempeño individual de cada trabajador, el mismo que contempla - entre otros factores - el nivel de responsabilidad, contribución y compromiso del servidor con los objetivos y metas de su empleador;
30. Que, uno de los presupuestos fundamentales de toda política remunerativa consiste en que ésta guarde coherencia con el estadio de las relaciones laborales al interior de la Empresa. Y, en ese orden de ideas, el Tribunal Arbitral aprecia que desde hace algunos años atrás SEDAPAL viene implementando un proceso de desarrollo de productividad con calidad con el propósito de constituirse en una empresa líder de servicios a la comunidad en la que el eje central de la contribución de los recursos humanos a este esfuerzo está orientado a incrementar progresivamente la calidad y productividad laboral;
31. Que, en esa perspectiva, la propuesta final de la representación empresarial guarda



mayor coherencia con el modelo de desarrollo organizacional implementado en SEDAPAL, el mismo que ofrece un mayor beneficio dinerario como reconocimiento al esfuerzo y mérito personal de cada trabajador, reconocimiento que al traducirse en una adecuada retribución constituye además factor de motivación que redundará en una mayor productividad y mejor servicio a la comunidad;

32. Que, del análisis de lo actuado, de las pruebas aportadas por las partes y considerando el Dictamen Económico-Laboral N° 013-2000-TR/OETP del 19 de mayo del 2000, el segundo y último Dictamen Económico-Laboral N° 005-2000-TR/OETP del 31 de mayo del 2000 y el Informe Laboral N° 002-2000-TR/OETP del 6 de junio del 2000, elaborados por la Oficina de Economía del Trabajo y Productividad del Ministerio de Trabajo y Promoción Social, el Tribunal Arbitral recoge la propuesta planteada por la Empresa de Servicio de Agua Potable y Alcantarillado de Lima - SEDAPAL, atenuándola por su naturaleza de fallo de equidad en el extremo referido a la Bonificación Única por Productividad, por tratarse de un pago que se otorga por única vez y porque, además, no tiene carácter remunerativo;
33. Que, de otro lado, el Tribunal Arbitral debe precisar que, a diferencia de lo señalado por el Dictamen Económico-Laboral N° 013-2000-TR/OETP, y a tenor de lo manifestado tanto por la representación empresarial como por la representación sindical, en el sentido que el SUTESAL afilia a la mayoría absoluta de los trabajadores de la Empresa, los alcances del laudo arbitral se extienden a la totalidad de los trabajadores obreros y empleados de SEDAPAL con exclusión de los trabajadores que ocupan puestos de dirección o desempeñen cargos de confianza, a tenor de lo dispuesto por los artículos 9° y 42° del Decreto Ley N° 25593 y los artículos 4° y 34° del Decreto Supremo N° 011-92-TR;
34. Que, en uso de las atribuciones que le confiere el artículo 65 del Decreto Ley N° 25593 de Relaciones Colectivas de Trabajo y el artículo 57 de su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 011-92-TR, el Tribunal Arbitral emite el presente laudo por unanimidad.

SE RESUELVE:

CLAUSULA PRIMERA.- Otorgamiento de la Bonificación Única por Productividad (BUP).- La Empresa conviene en otorgar durante el presente ejercicio 2000 una Bonificación Única por Productividad a todos los trabajadores sujetos a Negociación Colectiva, la misma que no tendrá carácter remunerativo, conforme lo establece el Decreto de Urgencia N° 004-2000 promulgado el 04 de febrero del 2000 y publicado el 06 del mismo mes y año, con el cual se prorroga para el presente ejercicio lo dispuesto por el artículo 11° del Decreto de Urgencia N° 011-99 y sus normas complementarias contenidas en la Resolución Ministerial N° 075-99-EF/15 del 31 de marzo de 1999.

Para el cálculo de la BUP que recibirá cada trabajador sujeto a Negociación Colectiva se tomará en cuenta los resultados del Sistema de Evaluación de Desempeño Individual establecido por SEDAPAL, el mismo que considerará, entre otros criterios, el nivel de responsabilidad, contribución y compromiso del trabajador con las metas y objetivos de la Empresa, y su monto total se fijará en base al grupo pre-calificado en que se encuentre evaluado por la Empresa al término del segundo semestre de 1999, de acuerdo a la siguiente tabla:



- I.- Trabajadores Pre-calificados en el grupo "A": 410.8% en total.
- II.- Trabajadores Pre-calificados en el grupo "B": 379.2% en total.
- III.- Trabajadores Pre-calificados en el grupo "C": 316% en total.

De conformidad con lo establecido en el artículo 1º, inciso b), de la Resolución Ministerial N° 075-99-EF/15, se conviene en efectivizar el pago del monto total de la BUP en referencia mediante la entrega de armadas parciales, a cuyo efecto los montos equivalentes a los porcentajes arriba señalados serán abonados dividiendo su monto entre 15.8, que es el número de remuneraciones que perciben los trabajadores en el año.

Queda entendido que cada parte que corresponde al grupo "A" equivale a 26% de la remuneración básica mensual del respectivo trabajador pre-calificado en dicho Grupo; que cada parte que corresponde al grupo "B" equivale a 24% de la remuneración básica mensual del respectivo trabajador pre-calificado en dicho Grupo; y que cada parte que corresponde al Grupo "C" equivale a 20% de la remuneración básica mensual del respectivo trabajador pre-calificado en dicho Grupo.

CLAUSULA SEGUNDA.- Mantenimiento del Crédito por Productividad.- La Empresa conviene en mantener, por el período comprendido entre el 01 de enero y el 31 de diciembre del 2000, el Crédito por Productividad, para el personal sujeto a Negociación Colectiva, con el propósito de estimular su buen rendimiento, relacionado directamente con los incrementos del nivel operativo, de la productividad y la eficiencia en su labor; reconociéndole así su compromiso y desempeño, que se manifiestan en los resultados que ha alcanzado en el cumplimiento de sus metas, así como en sus habilidades, características personales y récord laboral, todo ello vinculado a las funciones que desempeña en un determinado periodo, establecido y evaluado por la Empresa.

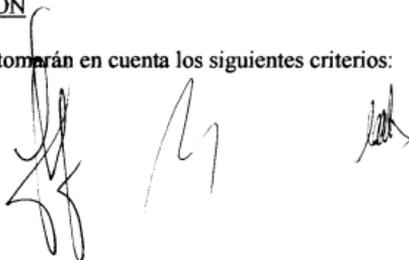
En mérito a tales consideraciones el Crédito por Productividad se percibirá de acuerdo con las siguientes reglas de procedimiento:

1.- EVALUACIÓN SEMESTRAL

- 1.1. El personal será evaluado semestralmente por la Empresa para pre-calificarlo.
- 1.2. Durante el primer semestre del año 2000 la pre-calificación será efectuada en uno de tres grandes grupos "A", "B" o "C".
- 1.3. Con el objeto de beneficiar a mayor número de trabajadores, a partir del 01 de julio del 2000 la pre-calificación comprenderá los siguientes grandes grupos "A", "B", "C", "D" y "E".

2.- CRITERIOS PARA LA EVALUACION

- 2.1. Durante el primer semestre se tomarán en cuenta los siguientes criterios:



2.1.1. Logro de Metas Individuales: puntaje máximo 30 puntos.

Identifica grado de contribución de cada trabajador para la consecución de los objetivos de su área.

2.1.2. Logro de Metas por Equipo: puntaje máximo 30 puntos.

Evalúa cumplimiento de Indicadores de Mucha Contribución del Equipo.

2.1.3. Logro de Metas por Gerencia: puntaje máximo 10 puntos.

Evalúa cumplimiento de Indicadores de Mucha Contribución de la Gerencia.

2.1.4. Habilidades y Características Personales: puntaje máximo 20 puntos.

Identifica potencial de los trabajadores en sus puestos y/o procesos.

2.1.5. Récord Laboral: puntaje máximo 10 puntos.

Comprende ausentismo, puntualidad y disciplina.

2.2. A partir del 01 de julio del año 2000 se tomarán en cuenta los siguientes criterios:

2.2.1. Logro de Metas Individuales: puntaje máximo 30 puntos.

Identifica grado de contribución de cada trabajador para la consecución de los objetivos de su área.

2.2.2. Logro de Metas por Equipo: puntaje máximo 30 puntos.

Evalúa cumplimiento de Indicadores de Mucha Contribución del Equipo.

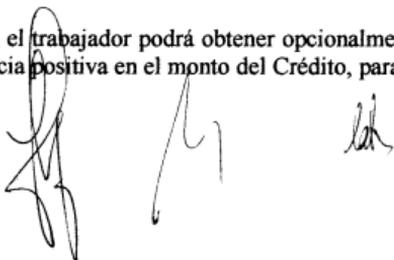
2.2.3. Interfuncionalidad entre Equipos: puntaje máximo 20 puntos.

Mide y cuantifica de manera tangible y real el nivel de coordinación y apoyo mutuo logrado entre los equipos.

2.2.4. Habilidades y Características Personales: puntaje máximo 20 puntos.

Identifica potencial de los trabajadores en sus puestos y/o procesos.

2.3. A partir del 01 de julio del 2000, el trabajador podrá obtener opcionalmente 5 puntos adicionales, con incidencia positiva en el monto del Crédito, para lo



cual la Empresa aplicará, en su caso, un factor complementario de evaluación denominado calificación adicional que tiene como objetivo medir el récord laboral así como los méritos extraordinarios que expresen el compromiso e involucramiento del trabajador con la Empresa y con el Proceso de Productividad con Valor.

2.3.1. Récord Laboral:

Comprende ausentismo, puntualidad y disciplina.

2.3.2. Méritos Extraordinarios:

Comprende permanencia extraordinaria y participación en los procesos de Ideas y Sugerencias, Grupos Proyectos, Círculos Creativos Participativos, Instrucción Interna, publicación de artículos en revistas internas y cualquier otro mérito que signifique participación extraordinaria en beneficio de la Empresa y del servicio que ésta presta a la comunidad.

3.- GRUPOS PRE-CALIFICADOS

3.1. En el primer semestre del 2000 los grupos pre-calificados serán:

3.1.1. Grupo "A"

3.1.2. Grupo "B"

3.1.3. Grupo "C"

3.2. A partir del 01 de julio del 2000 los grupos pre-calificados serán:

3.2.1. Grupo "A"

3.2.2. Grupo "B"

3.2.3. Grupo "C"

3.2.4. Grupo "D"

3.2.5. Grupo "E"

4.- RECONOCIMIENTO ECONOMICO APLICABLE DURANTE LA VIGENCIA DEL PRESENTE EJERCICIO

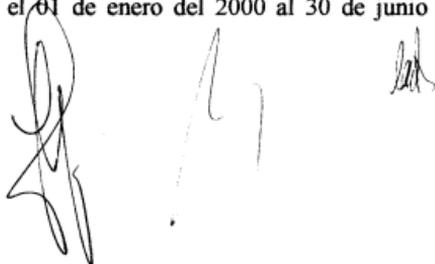
4.1. Durante el primer semestre el reconocimiento será el siguiente:

4.1.1. Grupo "A": Hasta 10% de la Remuneración Básica.

4.1.2. Grupo "B": Hasta 5% de la Remuneración Básica.

4.1.3. Grupo "C": 0% de la Remuneración Básica.

El porcentaje asignado a los Grupos "A" y "B" tendrá vigencia sólo durante el periodo comprendido entre el 01 de enero del 2000 al 30 de junio del 2000.



La remuneración básica a utilizarse durante dicho periodo para calcular el Crédito por Productividad, será la vigente al 31 de diciembre de 1999.

- 4.2. A partir del 01 de julio del 2000 el reconocimiento económico aplicable se redistribuirá en función de los nuevos Grupos Pre-calificados asignándoles el siguiente porcentaje:

- 4.2.1. Grupo "A": Hasta 10% de la Remuneración Básica.
- 4.2.2. Grupo "B": Hasta 7.5% de la Remuneración Básica.
- 4.2.3. Grupo "C": Hasta 5% de la Remuneración Básica.
- 4.2.4. Grupo "D": Hasta 2.5% de la Remuneración Básica.
- 4.2.5. Grupo "E": 0% de la Remuneración Básica.

El porcentaje asignado a los Grupos "A", "B", "C" y "D" tendrá vigencia durante el periodo comprendido entre el 01 de julio del 2000 al 31 de diciembre del 2000.

La remuneración básica a utilizarse durante este segundo semestre para calcular el Crédito por Productividad, será la vigente al 30 de junio del 2000.

5.- EVALUACION MENSUAL PARA EL PAGO DEL CREDITO POR PRODUCTIVIDAD

La Empresa efectuará una evaluación mensual a todos los trabajadores sujetos a Negociación Colectiva asignando un puntaje entre 01 y 100, correspondiendo el valor 100 (100%) al logro total de las metas trazadas en cada mes.

6.- OPORTUNIDAD Y FORMA DE PAGO DEL CREDITO POR PRODUCTIVIDAD

- 6.1. Se pagará el importe máximo del Crédito por Productividad que corresponda al trabajador que alcance a cubrir, en cada mes, el 100% de las metas establecidas, logros que serán medidos a través de la evaluación mensual correspondiente.
- 6.2. El pago será efectuado en forma trimestral, haciéndose efectivo en el transcurso del mes inmediato siguiente al vencimiento de cada trimestre del año.
- 6.3. El monto máximo mensual del Crédito por Productividad (C.P.) para cada trabajador, se determinará multiplicando el porcentaje (%) asignado al Grupo en el que el trabajador se encuentra pre-calificado por la remuneración básica aplicable y por 15.8 remuneraciones, dividiendo su resultado entre doce.

Fórmula C.P.= % según grupo x Rem. Básica Aplicable x 15.8

- 6.4 Durante el primer semestre del año 2000, los trabajadores pre-calificados en cualquiera de los Grupos, que no cumplan con alcanzar en cada mes, por lo menos el 60% de la meta propuesta (60 puntos), no tendrán derecho a percibir pago alguno por este concepto en dicho mes.

A partir del 01 de julio del 2000, los trabajadores pre-calificados en cualquiera de los Grupos, que no cumplan con alcanzar en cada mes, por lo menos el 70% de la meta propuesta (70 puntos), no tendrán derecho a percibir pago alguno por este concepto en dicho mes.

- 6.5. Durante el primer semestre del año 2000, los trabajadores pre-calificados en cualquiera de los Grupos designados, que en la evaluación mensual lleguen a obtener entre 60 y 99 puntos en el objetivo trazado, recibirán el Crédito por Productividad de acuerdo al siguiente procedimiento:

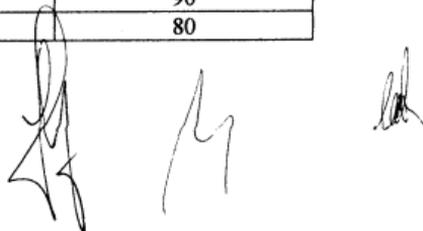
- 6.5.1. Una primera parte equivalente al 60% del valor mensual determinado, y,
6.5.2. Una segunda parte equivalente al monto que resulte de aplicar al 40% restante el siguiente porcentaje (%) de referencia, fijado en función del cumplimiento de sus metas:

| % de Ejecución | % de Aplicación Sobre el 40% |
|-----------------------|---|
| De 90,01 a 100 | 100 |
| De 80,01 a 90 | 90 |
| De 70,01 a 80 | 80 |
| De 60,01 a 70 | 70 |

- 6.6. A partir del 01 de julio del año 2000, los trabajadores pre-calificados en cualquiera de los Grupos designados, que en la evaluación mensual lleguen a obtener entre 70 y 99 puntos en el objetivo trazado, recibirán el Crédito por Productividad de acuerdo al siguiente procedimiento:

- 6.6.1. Una primera parte equivalente al 70% del valor mensual determinado, y,
6.6.2. Una segunda parte equivalente al monto que resulte de aplicar al 30% restante el siguiente porcentaje (%) de referencia, fijado en función del cumplimiento de sus metas:

| % de Ejecución | % de Aplicación Sobre el 30% |
|-----------------------|---|
| De 90,01 a 100 | 100 |
| De 80,01 a 90 | 90 |
| De 70,01 a 80 | 80 |



- | | |
|--|--|
| | |
|--|--|
- 6.7. La suma de ambos valores determina el monto del Crédito por Productividad real correspondiente al mes. El mismo procedimiento se observará en los meses siguientes. La suma de los tres meses determina el Crédito a pagar al vencimiento de cada trimestre.
 - 6.8. Durante el primer semestre del año 2000, el personal pre-calificado en el GRUPO "C" no tendrá derecho a percibir el Crédito por Productividad durante el semestre al que corresponda aplicar la Evaluación Semestral, pero su rendimiento mensual será tomado en consideración para la siguiente evaluación semestral.
 - 6.9. A partir del 01 de julio del 2000, el personal pre-calificado en el GRUPO "E" no tendrá derecho a percibir el Crédito por Productividad durante el semestre al que corresponda aplicar la Evaluación Semestral.

7.- CARACTERISTICAS

- 7.1. Se abona en columna específica de la planilla a fin de que pueda identificarse el rubro en forma indubitable.
- 7.2. No forma parte del Haber Básico del trabajador.
- 7.3. Este Crédito por Productividad mensual comprende los siguientes conceptos:
 - 7.3.1. Remuneración Vacacional;
 - 7.3.2. Gratificación Vacacional;
 - 7.3.3. Gratificación por Fiestas Patrias y Navidad; y,
 - 7.3.4. Asignación Escolar.
- 7.4. Será considerado base de cálculo para la Compensación por Tiempo de Servicios.
- 7.5. Se encuentra completamente excluido para el cómputo de la Remuneración personal de cada trabajador.

8.- NORMAS COMPLEMENTARIAS APLICABLES

- 8.1. En la calificación de Récord Laboral los permisos médicos se computarán como días asistidos.
- 8.2. Los días de goce de Licencia Sindical se considerarán como días trabajados al 100% (Cien por ciento) para los efectos de la calificación.



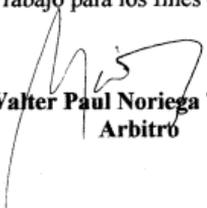
CLAUSULA TERCERA.- Vigencia de la presente Convención Colectiva.-

La presente Convención Colectiva tendrá la vigencia de un año, computado desde el 01 de enero al 31 de diciembre del 2000.

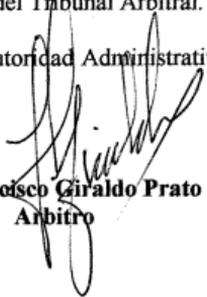
CLAUSULA CUARTA.-

Dispóngase el pago de los honorarios profesionales a los miembros del Tribunal Arbitral.

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



Walter Paul Noriega Torero
Arbitro



José Francisco Giraldo Prato
Arbitro



César Gonzáles Hunt
Presidente del Tribunal Arbitral