

**SENTENCIA, CASO No. 88  
IRENE GUIMARÃES ALTAFIN Y OTROS C. BID**

El Tribunal Administrativo del Banco Interamericano de Desarrollo, compuesto por el Juez Germán Leitzelar V., Presidente; el Juez Alberto Wray, Vicepresidente; la Jueza Désirée Bernard; la Jueza Edith Brown Weiss; la Jueza Mónica Pinto; el Juez Hugo Lorenzo, y la Jueza Shoschana Zusman Tinman, consideraron el Caso siguiendo los procedimientos establecidos en el Reglamento del Tribunal Administrativo.

La parte formada por la Sra. Irene Guimarães Altafin y otros (de aquí en adelante “los Demandantes”) fue asistida por el Sr. Alexander Philippe Haines, Abogado. El Banco Interamericano de Desarrollo (de aquí en adelante “BID”, “el Banco” o “el Demandado”) fue representado por la Sra. Cynthia A. Colaiacovo, Abogada.

**I. ANTECEDENTES:**

1. El **7 de febrero de 2014**, veintinueve (29) empleados locales en la Representación en el Brasil presentaron una Demanda contra el BID ante este Tribunal. Los veintinueve empleados (los Demandantes) son los señores Irene Guimarães Altafin (1), Maria Cristina Mac Dowell Dourado de Azevedo (2), Patricia Goes Bakaj (3), Regina Lucia Amaral Barros (4), Simone Bauch (5), Wesley Nogueira Bazilio (6), Angela Maria Bloomfield (7), Luciana Botafogo Brito (8), Claudete Camarano (9), Claudia Patricia Campos (10), Fernanda do Vale Caribe (11), Fatima Cartaxo (12), Paulo Eduardo Cavalho (13), Marcia Silva Casseb (14), Marco Aurelio Castro (15), Creuzamar Matos Costa (16), Aderbal Jose Curvelo (17), Claudia Veiga Da Silva (18), Ana Lucia Paiva Dezolt (19), Renata Lourenco Moretto (20), Claudia Regina Borges Nery (21), Marcisgley Vieira Perez (22), Vanderleia Radaelli (23), Marília de Souza Santos (24), Luciano Schweizer (25), Dalve Soria (26), Katia de Oliveira Sousa (27), Andrea Tessitore (28) y Haroldo dos Santos Vieira (29).

2. Las personas arriba mencionadas son las que presentaron su solicitud ante el Comité de Conciliación el 9 de enero de 2013.

3. Los Demandantes arguyen que al negarse a revisar los salarios del personal conforme lo habían solicitado, el Banco incurrió en incumplimiento de: (a) la sección 3.02 de PN-7 .02 del Manual del Banco, en cuanto, para establecer los salarios en el Brasil, no aplicó el 75° percentil; (b) el principio de igualdad de tratamiento; y (c) el contrato de empleo con el Banco.

4. Los Demandantes solicitaron a este Tribunal que dispusiera el ajuste de los salarios del personal local en el Brasil mediante la correcta aplicación de la sección 3.02, PN-7.02 del Manual del Banco y les indemnice por todas las pérdidas atribuibles a la falta de aplicación del 75° percentil, así como por la negativa a revisar correctamente los salarios cuando se le hizo saber que ello representaba una violación del Reglamento de Personal PN-7.02. Además, solicitaron que se les concediera una indemnización por daños y perjuicios por violación de contrato y los costos legales razonables en que incurrieron para lograr la rectificación de la conducta indebida del Banco.

5. El **3 de abril de 2014**, el Abogado de los Demandantes informó a la Secretaría Ejecutiva del Tribunal que las señoras Regina Lucia Amaral Barros y Angela Maria Bloomfield habían solicitado ser excluidas de la Demanda, porque se les había ofrecido paquetes de beneficios jubilatorios y habían acordado abstenerse de formular reclamación alguna contra el Banco.

6. El **13 de junio de 2014** el Banco presentó una Petición de rechazo de la Demanda en su totalidad.

7. El **16 de julio de 2014** los Demandantes presentaron sus comentarios a la Petición de rechazo *in límine* de la demanda, presentada por el Banco.

8. El **23 de abril de 2015** el Banco presentó la Contestación a la Demanda, junto con anexos.
9. El **17 y 18 de junio de 2015** el Abogado y un Representante de los Demandantes examinaron en la oficina del Tribunal Administrativo del Banco los 30 anexos confidenciales en que se basa el Banco en su escrito de Contestación de la Demanda.
10. Los Demandantes presentaron una Réplica el **6 de julio de 2015**. Fátima Cartaxo y Marco Aurelio Castro retiraron sus reclamos por haber dejado el Banco y firmado “recibos”. El número de signatarios del presente escrito se ha reducido, por lo tanto, a veinticinco personas.
11. El Banco presentó una Dúplica el **28 de julio de 2015**.
12. La prueba fue recibida los días **30 y 31 de marzo de 2016**, incluyendo las declaraciones de testigos y Demandantes. Las partes formularon comentarios sobre la evidencia. El Tribunal escuchó argumentos orales el **18 de octubre de 2016**.

#### **A) ASPECTOS JURISDICCIONALES**

##### **i. Argumentos del Demandado en el pedido de rechazo *in límine* de la demanda:**

13. El Banco considera que los Demandantes no agotaron todos los recursos administrativos requeridos para establecer la competencia del Tribunal y que no siguieron apropiadamente los distintos pasos dentro del sistema interno de reclamaciones del Banco.
14. Según el Demandado, como se expresa en la sección 504 de PE- 326 “el empleado asignado a una Representación debe primero presentar el asunto al Representante” y de allí en adelante, los asuntos deben tramitarse de acuerdo con la sección 502 (b):

“El empleado podrá solicitar la revisión de su asunto al Gerente de Recursos Humanos y si el asunto no ha sido resuelto en forma satisfactoria para el empleado dentro del término de **veinte (20) días hábiles** a partir de la fecha en que lo reciba el Gerente de Recursos Humanos, el empleado podrá acudir al Comité de Conciliación para obtener una reparación.” (Destaque agregado).

15. En este caso, los miembros del personal local en la Oficina de Brasil manifiestan que iniciaron el proceso de queja mediante la presentación de la carta al Sr. Fernando Carrillo-Florez, Representante del Banco en el Brasil en ese entonces. Según el Banco, la presentación a la Sra. Bock-Valotta, Gerente General de Recursos Humanos (RRHH) el 14 de agosto de 2012 no debería ser considerada válida, ya que no representaba una escala adecuada en el sistema interno de quejas del Banco, como se determina en la política PE-326 que describe los procedimientos que deben observar los miembros de personal para presentar al Comité de Conciliación sus quejas relacionadas con el empleo.

16. El 30 de agosto de 2012 la Gerente General de Recursos Humanos denegó la revisión de salarios que se había solicitado. La Gerente de Recursos Humanos luego indicó: “[e]l Banco está llevando a cabo un estudio salarial para la Sede y para todas las Representaciones. La compañía seleccionada a través de un proceso de licitación para que lleve a cabo el estudio es el Grupo Hay. Ese nuevo estudio representará una oportunidad adicional para determinar la competitividad de los salarios que paga el Banco en Brasil acudiendo a una compañía de consultoría diferente. Los resultados de ese estudio de salarios serán un aporte a una nueva estructura salarial, que comenzará a aplicarse el 15 de enero de 2013 y que se pondrá a consideración del Directorio, con miras a su aprobación, en el curso de los venideros debates sobre el presupuesto para 2013.”

17. El Banco sostiene que si los Demandantes no estaban satisfechos con la comunicación que habían recibido, debieron haber planteado el asunto al Comité de Conciliación dentro del término de 20 días hábiles, conforme a lo previsto en la sección 502(b) de PE-326.15 Para el Banco, los Demandantes tampoco cumplieron ese requisito procesal, ya que presentaron una Reclamación ante el Comité de

Conciliación el 9 de enero de 2013, casi 90 días hábiles posteriores a la fecha en que habían recibido la comunicación de la Gerente de RRHH del 30 de agosto de 2012.

18. Además, según el Demandado las reclamaciones anteriores a la carta de mayo de 2011 no deben ser tenidas en cuenta porque el plazo de prescripción extintiva expiró.

19. Según el Demandado, a esto se agrega que los historiales de empleo de los Demandantes en el Banco difieren pronunciadamente. La naturaleza de sus reclamaciones varía y ellos no deberían ser aceptados por el Tribunal como habilitados para presentar sus reclamaciones como clase.

20. Para que las reclamaciones puedan ser acumuladas y para que los Demandantes formen una clase ellos deben pertenecer a un grupo de personas análogamente ubicadas, y los temas en disputa deben ser comunes a todos los miembros de la clase. Según el Banco los Demandantes no forman una clase en el caso de autos.

21. Por lo expuesto --concluye el Banco-- los Demandantes no cumplieron los requisitos de admisibilidad de una Demanda preceptuados en PE-326 y en el Estatuto y el Reglamento del Tribunal, y corresponde que éste rechace en todos sus términos – prima facie- el caso de autos.

**ii. Argumentos de los Demandantes sobre la petición de rechazo *in limine* de la Demanda formulada por el Demandado.**

22. Los Demandantes sostienen que, de acuerdo al Reglamento de Personal PE-326, párrafo 501, los miembros del personal tendrán 90 días hábiles para presentar quejas. El 9 de enero de 2013, fecha en la cual los empleados presentaron su reclamo, todavía está dentro de los 90 días hábiles contados desde el 30 de agosto 2012 (los feriados nacionales no cuentan como días hábiles para el propósito de este cálculo).

23. Según los Demandantes, en el resto de su primer argumento en respaldo de la petición de rechazo *in limine* de la demanda el Banco también alega que la carta del 30 de agosto de 2012 de la Gerente de Recursos Humanos no era una negativa a revisar los salarios del personal como lo solicitaron los Demandantes. Los Demandantes sostienen que el mensaje de correo electrónico del 30 de agosto 2012 constituye una negativa a revisar sus salarios. En el Memorándum del 14 de agosto de 2012, dirigido a la Sra. Bock-Valotta, los Demandantes dejaron constancia de su desacuerdo con la aplicación del Estudio de Towers Watson (TW).

24. Ellos explicaron que en virtud de la aplicación de los resultados del estudio el Banco violaba el Reglamento de Personal PN-7.02, párrafo 3.02. También explicaron que la escala de salarios del BID no correspondía a los salarios pagados en el Brasil.

25. Específicamente, demostraron al Banco que el 75% de los funcionarios percibían salarios inferiores a la mediana de sus respectivos grados, y que el 84% de los especialistas (grados 3 a 5) percibían salarios inferiores a la mediana de sus respectivos grados.

26. Lo que quizá es más importante, los Demandantes concluyeron su memorándum recordando que habían transcurrido 15 meses desde su solicitud inicial, y *"solicita[ron] a HRD que efectuara de inmediato los ajustes que correspondían para los salarios de los funcionarios locales de la Representación en el Brasil, y aplicara como correspondía el reglamento de Personal PN-7.02 comparando los salarios realmente pagados en dicha representación con los salarios del mercado y no con los promedios de la escala, ya que la escala no representa los salarios realmente pagados en esa Representación"*

27. A juicio de los Demandantes la carta de la Gerente de Recursos Humanos del 30 de agosto de 2012 representa la negativa a la solicitud de los Demandantes, porque en ella no se repara la violación del Reglamento de Personal PN-7.02, párrafo 3.02 ni se ajustan sus salarios para que las remuneraciones dejen de ser inferiores a las que corresponden. Al "tomar nota" de las solicitudes de los Demandantes y

“escuchar” sus preocupaciones el Banco está absteniéndose de tomar medidas, pese a que no tiene ninguna ilusión sobre el contenido de la reclamación.

28. Los Demandantes rechazan los argumentos del Banco alegando que la sección 502(b) de PE-326 no establece que un empleado deba presentar su reclamación al Comité de Conciliación dentro de los 20 días siguientes a la notificación de la decisión que se esté impugnando; ella establece que si un asunto no ha sido resuelto dentro de 20 días el empleado puede plantearlo al Comité de Conciliación, y conforme a la sección 501 dispone de 90 días para hacerlo; por tanto, los Demandantes han seguido el procedimiento correcto según lo dispuesto en el derecho interno del Banco.

29. El argumento del Banco referente a la prescripción extintiva tiene como objetivo limitar la reclamación de los Demandantes anterior a mayo de 2011. Específicamente, el Banco alega que toda solicitud de consideración de la revisión salarial anterior a enero de 2011 (fecha en que los Demandantes recibieron su Notificación de Medida de Personal) es impermissible. Los Demandantes discrepan; el Banco no interpreta correctamente la diferencia entre un tema relativo al aumento de los salarios (que no es la reclamación principal de los Demandantes) y la manera en que estos se calculan. Los Demandantes detectaron que el Banco estaba aplicando indebidamente sus normas internas y han planteado el presente caso: las infracciones cometidas por el Banco han afectado a los Demandantes desde que se produjeron esas infracciones.

30. Ellos también rechazaron el argumento de la prescripción extintiva alegando que no habían podido cuestionar su remuneración antes porque (i) en el momento no sabían que el Banco les estaba pagando menos de lo debido, y (ii) no existía una decisión administrativa impugnada.

31. Los Demandantes alegan además que el Banco se equivoca al sostener que la naturaleza de los agravios que ellos invocan no es idéntica: todos los Demandantes alegan que el Banco ha violado sus normas internas e infringido el principio de igualdad de tratamiento; que han sufrido pérdidas financieras reales, basadas en la misma decisión adversa y en fundamentos comunes; todos los Demandantes se vieron afectados por el argumento revisado del Banco de que el Estudio de TW fue un “estudio ad hoc”, pretenden una reparación mediante un proceder específico (a saber, que se les pague conforme a las normas del Banco y en consonancia con los comparadores del mercado) y una indemnización por las pérdidas atribuibles al uso incorrecto, por el Banco, del 50<sup>a</sup> percentil en el Brasil.

32. El **25 de noviembre de 2014** el Presidente del Tribunal --en ese entonces Juez Germán Barreiro González-- dispuso, de conformidad con el Art. 16(3) (2<sup>o</sup> párrafo) abordar la cuestión de la admisibilidad planteada en la petición de rechazo *in limine* de la Demanda una vez que el Tribunal contara con la totalidad de los antecedentes del caso.

## **B) EN CUANTO AL FONDO**

### **i. Los argumentos de los Demandantes se pueden resumir de la siguiente manera:**

#### **a) Violación de las normas internas del Banco**

33. Los empleados locales advirtieron que sus salarios no estaban siendo calculados conforme a lo previsto en la sección 3.02 del reglamento PN- 7.02 del Manual del Banco y que por tanto sus remuneraciones no resultaban representativas del 75<sup>o</sup> percentil de un segmento competitivo del mercado local.

34. En 2011 el Banco contrató a la firma TW para realizar un estudio salarial ad hoc del mercado local en Brasil. El estudio de remuneraciones de TW permite advertir sin ninguna ambigüedad la diferente metodología usada para calcular las distintas medidas estadísticas presentadas: 1) la Mediana: se considera el número de salarios reportados (es decir, el salario obtenido primero al organizar los datos reunidos en orden de magnitud, desde el más bajo al más alto, y luego se selecciona el valor que separe la

muestra de modo tal que el 50% de los salarios reportados sea mayor y el 50% sea menor) y 2) el Promedio Simple: es la gravitación unitaria de cada compañía de la muestra, lo que se considera, independientemente del número de salarios reportados (es decir el salario promedio obtenido al considerar cada compañía con una ponderación unitaria; todas las compañías influyen por igual, independientemente de los salarios reportados).

35. Según los Demandantes, la Administración, erróneamente, está comparando la *Mediana* con el *Promedio Simple*, lo cual constituye, desde todo punto de vista, un grave error estadístico. En otras palabras, no se puede comparar lógicamente el número de salarios reportados en el mercado con un salario unitario que represente el punto medio. Deben compararse los salarios individuales o bien la comparación debe hacerse con la estructura salarial unitaria. La firma TW, en cambio, ha usado el nivel del 50° percentil, alegando que las compañías sobre las que pudo obtener información aplicaban una política radical y por lo tanto usaban el 50% como nivel representativo del 75° percentil (es decir que TW, con el consentimiento y conocimiento de RRHH, tomó la decisión de degradar el percentil usado para calcular apropiados salarios para el personal local, violando así disposiciones expresas del reglamento PN- 7.02).

36. El problema no es que el Banco deba pagar a todos los empleados remuneraciones basadas en el 75° percentil, sino que TW propuso, y el Banco ha aplicado, esa propuesta, que la mediana (el 50° percentil) del grupo sirva como valor representativo del 75° percentil de un mercado más amplio, porque el uso del 75° percentil arrojaría un resultado más radical, que no responde al espíritu del objetivo expuesto por el Banco. Fue recién en 2012, en el estudio de remuneraciones de TW, que aparece la mención al 50° percentil, sin que el Banco formule justificación alguna de ello ni se proporcione explicación alguna acerca del significado de las expresiones “*grupo par focalizado*” y “*demasiado radical*”.

#### **b) La no aplicación de las recomendaciones del Comité de Conciliación**

37. Los Demandantes argumentan que el Banco no implementó las recomendaciones del Comité de Conciliación. El Comité de Conciliación concluyó que uno de los temas puestos a su consideración consistía en determinar “*si el hecho de que más del 75% de los empleados locales que trabajaban en la Representación en el Brasil estuvieran ubicados por debajo del punto medio de la escala de remuneraciones infringe las obligaciones que le impone al Banco el Reglamento de Personal PN- 7.02*”. Aun el Banco debe convenir en que la interpretación del Comité de Conciliación sobre la principal cuestión debatida en el presente caso era errónea. Sean cuales fueren las cuestiones sobre las que discrepen el Banco y los Demandantes, corresponde coincidir sobre la naturaleza de las cuestiones mismas, y el hecho de que el Banco confíe en la recomendación del Comité de Conciliación, el cual parece no haber comprendido el fundamento de este caso desde el comienzo, no permite sustentar en modo alguno la posición del Banco. Además el Banco no hace referencia a lo que el Comité de Conciliación expresó, que “*había señalado que la validez del valor representativo usado por Towers Watson no había sido probada en su exposición; ningún dato estadístico parece justificar la manifestación efectuada por Towers Watson. Por lo tanto, el personal local queda con dudas sobre la validez y la aplicabilidad del valor representativo*”.

38. Por último, según los Demandantes el Banco no hace referencia a las recomendaciones del Comité de Conciliación, que señaló que “*el personal local en el Brasil tenía razonables expectativas de que la Administración estuviera llevando adelante el estudio con todo el rigor de una revisión salarial completa, y que el estudio ad hoc se llevaría adelante en estricta consonancia con la metodología expuesta en el escrito*”.

#### **c) Violación del principio de igualdad de tratamiento**

39. Los Demandantes sostienen que en la Representación del Banco en Brasil, (i) sus empleados recibían salarios sustancialmente inferiores y (ii) el Banco infringió *sus* normas internas cuando calculó sus salarios. En ese sentido, los Demandantes fueron tratados menos favorablemente que los empleados que trabajaban en otros países. Si el Banco violó *sus* normas internas en todas las demás Representaciones que mantiene en otros países, por supuesto no habría discriminación, pero en *ese* caso la responsabilidad del Banco estaría de todos modos comprometida.

**ii. Los argumentos del Demandado se pueden resumir de la siguiente manera:**

**a) Violación de las normas internas del Banco**

40. El Banco alega que los Demandantes enuncian e interpretan erróneamente la política del Banco PN-7.02, sección 3.02: “La División de Remuneración y Prestaciones del Banco realiza encuestas salariales periódicas en los distintos mercados laborales donde el Banco posee Oficinas con el propósito de establecer niveles de remuneración representativos del percentil 75 de un segmento competitivo en cada uno de dichos mercados locales. Entre otros, se incluirá en la encuesta a las Naciones Unidas”. La presencia del vocablo “representativos” significa que el Banco no tiene la obligación de fijar los salarios individuales de los empleados en el 75° percentil de los mercados comparadores.

41. La estructura de grados del Banco para todas las posiciones de personal local no ejecutivo está comprendida entre 12, en el nivel más bajo, y 1, en el más alto. Además, el Banco establece una paga mínima y una máxima para cada nivel de grado. El Banco se esfuerza en ubicar el punto medio entre la remuneración mínima y la remuneración máxima para cada grado para todos los niveles de grados del personal local en un monto representativo del 75° percentil de un segmento competitivo en cada uno de los mercados locales. A fin de evaluar la posición de la escala de salarios del Banco, éste compara regularmente su estructura salarial con la de comparadores de mercados de trabajo pertinentes. Esa comparación está destinada a identificar vacíos en la estructura salarial y de los mercados en que el Banco compete por personal especializado. Por lo tanto el Banco debe comenzar por identificar mercados de referencia pertinentes antes de efectuar una evaluación de posicionamiento con respecto a los mismos.

42. Según el Demandado, los criterios mencionados en el estudio para definir el grupo de compañías del sector privado que fueron encuestadas son varios y el grupo de compañías que fueron encuestadas dio lugar a un grupo de entidades pares muy focalizado, que representaba las del segmento más alto de todas las compañías que operaban en el mercado. A la inversa, si TW quería seleccionar compañías que fueran representativas de un mercado más amplio, el conjunto de compañías encuestadas tendría que ser mucho más amplio e incluir a empleadores con escala y alcance más variados.

43. Por lo tanto, según el Banco, TW restringió el horizonte de su estudio encuestando a los comparadores del segmento del mercado más alto de todos. Además de recopilar datos de entidades del sector privado, TW recibió también datos de dos organismos internacionales (el Banco Mundial y la ONU) y de cinco entidades del sector público locales. Con respecto a este último grupo de pares, corresponde señalar que el mismo fue incluido en la encuesta ad hoc a solicitud de los empleados locales que trabajaban en el Brasil. Una vez recopilados todos los datos se usó la siguiente medida estadística, como lo explicó TW: “[c]omo este estudio representa un pequeño número de compañías específicas en cada grupo del sector, hemos usado para el análisis la mediana de esas poblaciones de pares seleccionados”. Es decir que a partir de los comparadores del segmento más alto entrevistados por TW, la mediana de este grupo es lo que sería el equivalente al 75° percentil de todos los empleos. Por lo tanto, el uso de la mediana de los comparadores del segmento más alto de todos del mercado es equivalente a un análisis del 75° percentil del mercado más amplio.

44. El Banco sostiene que los Demandantes confunden esos conceptos sosteniendo que la mayoría de los salarios de los funcionarios locales (aproximadamente los 2/3) en Brasil son inferiores al punto medio del rango salarial correspondiente a sus grados. Los incrementos salariales individuales de los empleados

se otorgan estrictamente sobre la base del mérito. Por lo tanto, los salarios de los funcionarios pueden ubicarse en *cualquier* punto dentro del rango de su grado, y *no* es obligatorio que los salarios de cierto porcentaje de los empleados se ubiquen en o por encima del punto medio de sus grados.

45. De hecho, sostiene el Banco, no sería razonable ni deseable desde una perspectiva institucional pagar a todos los empleados en el punto medio (o sea en el 75° percentil del mercado), lo que representaría un coeficiente único de remuneración por grado. Esto implicaría que un empleado nuevo con un nivel mínimo de experiencia de mercado y aptitudes, recibiría el mismo coeficiente de remuneración que un empleado con el mismo grado y con más experiencia en el mercado y mayores aptitudes, y un historial probado de rendimiento en el Banco.

46. Dado que la realización de encuestas completas del mercado es un proceso integral y laborioso, en los años en que no se realizan encuestas de ese tipo el Banco se basa en encuestas de indización basadas en la encuesta completa más recientemente realizada. La indización correspondiente a la estructura salarial supone la utilización de incrementos de salarios medios dados a conocer por una empresa de consultoría (para los mercados de referencia pertinentes), a fin de evaluar la variación de la estructura salarial.

47. En cuanto al período comenzado en 2013, el Banco inició un nuevo ciclo de encuestas, con una encuesta completa seguida por encuestas de indización. Debe señalarse que esa encuesta completa se llevó a cabo tan sólo un año después de la encuesta ad hoc de TW. En esa encuesta, el Grupo Hay utilizó un conjunto mucho más amplio de comparadores y llegó a la misma conclusión a la que había arribado TW: que los niveles de remuneraciones en el Brasil estaban adecuadamente posicionados en comparación con las del mercado local, lo cual es una prueba adicional de que la metodología y el mercado de referencia utilizados por la encuestadora anterior eran adecuadas y eran congruentes con las políticas del Banco.

48. El Demandante señala que como resultado de la encuesta completa del Grupo Hay, la variación de la estructura de sueldos total correspondiente a 2013 fue del 0%. La encuesta de indización producida por el Grupo Hay arrojó una variación de la estructura de sueldos del 7,2% para 2014. Todas las escalas salariales actualizadas fueron publicadas en el sitio web del Banco.

#### **b) El Banco no violó el principio de igualdad de tratamiento**

49. Según el Demandado la metodología utilizada por el Banco al revisar la escala salarial para el personal local en el Brasil, es igual que la aplicada para otras Representaciones. Las decisiones del Banco sobre ajustes de las escalas salariales se basan en encuestas salariales realizadas por la misma encuestadora utilizando la misma metodología en todas las Representaciones. Por lo tanto, los empleados locales en el Brasil no fueron objeto de discriminaciones, ni se les trató menos favorablemente a que los empleados de otras Representaciones. Por tanto, lo alegado por los Demandantes en cuanto a que se les hizo objeto de discriminación no se fundamenta, ya que los Demandantes no lograron presentar prueba alguna que respalde la conclusión de que el Banco haya infringido el principio de igualdad de tratamiento

#### **c) Los Demandantes no identificaron las pérdidas, si las hubo, que puedan haber sufrido**

50. El Demandado sostiene que los Demandantes no especificaron qué pérdidas pudieron haber sufrido. Los Demandantes solicitan que el Banco los ayude a recalcular sus salarios para el caso de que se haga lugar a su demanda. En su argumentación, los Demandantes no proporcionan pruebas de daños reales experimentados, y en lugar de ello recurren a interpretaciones hipotéticas y erróneas de la política del Banco para llegar a un resultado acorde a sus deseos. Los Demandantes aducen también que se reservan el derecho de alegar la cuantía una vez que el Tribunal emita una decisión final en este caso. Los Demandantes proponen un proceso que no existe. Ninguna disposición del Estatuto ni del Reglamento del

Tribunal lo autoriza. Por lo tanto los Demandantes deben identificar qué pérdidas, si las hubo, desean que se les reparen. Dada la vaguedad de esa solicitud, ya que en ella no se define determinada pérdida experimentada por funcionarios, ni una suma atribuible a las supuestas pérdidas, corresponde rechazar esa solicitud.

#### **d) Las conclusiones del Comité de Conciliación**

51. Los Demandantes, según sostiene el Banco, tratan de distorsionar la situación manifestando que las conclusiones del Comité de Conciliación se limitaron a la revisión periódica de la escala salarial. Esto no es cierto. La recomendación del Comité de Conciliación fue inequívoca en cuanto estableció que ese Comité “*Rechaz[ó] la solicitud de reparación formulada por la parte Demandante*”. Que los Demandantes sostengan otra cosa es sencillamente falaz. Debido a que las conclusiones del Comité de Conciliación no fueron favorables para los Demandantes la cuestión pasó a la etapa siguiente del mecanismo de reclamaciones del Banco, consistente en la demanda actual que ha sido planteada por los Demandantes ante este Tribunal.

52. En efecto, a juicio del Banco, el Comité de Conciliación sostuvo la opinión de que “[e]l 75° percentil es el objetivo enunciado para la mediana de las estructuras salariales, pero la política no estipula ningún compromiso en cuanto a la distribución de los salarios individuales o promedios salariales dentro de las gamas definidas en la estructura salarial”. En lugar de ello, el Banco se esfuerza por fijar el punto medio de los niveles salariales (es decir las gamas salariales) en el 75° percentil de mercados competitivos. Los salarios individuales de los empleados varían de un empleado a otro y pueden ubicarse en cualquier punto comprendido dentro de su gama salarial. Esta distinción es crucial, ya que la política que se examina fue establecida para fijar estándares de determinación de la estructura salarial del Banco, y no para que sirva de base para calcular salarios individuales. De hecho, el Comité de Conciliación concluyó que “la política no obliga en ninguna parte al Banco a pagar a todos sus empleados el punto medio de una escala salarial.”

## **II. CONSIDERACIONES DEL TRIBUNAL:**

### **ADMISIBILIDAD DE LA DEMANDA**

53. De acuerdo con lo dispuesto por el Artículo II.1 de su Estatuto, “[e]l Tribunal conocerá y juzgará las peticiones en virtud de las cuales un Empleado del Banco o de la Corporación alegue el incumplimiento de su contrato de empleo o de los términos y condiciones de nombramiento. Las expresiones ‘contrato de empleo’ y ‘términos y condiciones de nombramiento’ incluirán todos los reglamentos y normas pertinentes en vigor al tiempo del incumplimiento alegado, así como los derechos o beneficios establecidos en virtud de un Plan de Jubilación del Personal del Banco (denominado en adelante ‘Plan’).”

54. Al referirse al concepto de “Competencia”, el Reglamento establece que “[e]l Tribunal conocerá y juzgará las demandas en virtud de las cuales un miembro del personal del Banco o de la Corporación alegue incumplimiento de su contrato de empleo o de los términos y condiciones de nombramiento.” (Artículo 7.1).

55. El Tribunal constata que no es objeto de controversia el que los Demandantes sean funcionarios, empleados locales de la Representación del BID en Brasil.

56. El Banco opone la excepción de falta de agotamiento de la totalidad de los recursos administrativos internos. La institución alega que los Demandantes no agotaron todos los recursos administrativos que se requieren para determinar la competencia del Tribunal, y que el plazo de prescripción extintiva ha expirado.



57. El Artículo II 2(a) exige que los Demandantes hayan agotado todos los demás recursos disponibles en el Banco o la Corporación según corresponda, dentro de los plazos pertinentes. En los apartados (b) y (c) del Artículo II se detallan los plazos. El Tribunal considera que los recursos disponibles son todos aquellos recursos que podrían permitir abordar eficazmente determinada reclamación.

58. El 19 de mayo de 2011 veintisiete funcionarios locales de la Representación del Banco en Brasil presentaron al Sr. Fernando Carrillo-Florez, Representante local del Banco, una carta en que solicitaban la revisión de los salarios pagaderos a los empleados locales ubicados en los grados 4, 5 y 6, a partir de enero de 2011, y que el Banco realizara un estudio salarial del mercado local. Esto fue seguido por un intercambio de comunicaciones entre Recursos Humanos y el personal local, al que se le informó a continuación acerca del estudio de TW.

59. El 14 de agosto de 2012 treinta y un empleados que eran funcionarios locales en la Representación del Banco en Brasil presentaron una carta a la Gerente General de Recursos Humanos, en que expresaban su discrepancia con las conclusiones de la encuesta llevada a cabo por TW. El 30 de agosto de 2012 la Gerente General de Recursos Humanos respondió explicando las políticas del Banco en materia de ajustes de salarios.

60. El 9 de enero de 2013 treinta y dos empleados locales que trabajaban en la Representación del Banco en el Brasil – incluidos los que ahora han acudido al Tribunal – presentaron en forma conjunta su reclamación al Comité de Conciliación. En ella solicitaban una reparación ante los efectos de la decisión adoptada por la Administración el 30 de agosto de 2012, y el 18 de enero de 2013 el Comité asumió competencia en relación con la Demanda.

61. El Banco alega que los Demandantes presentaron su reclamación al Comité de Conciliación el 9 de enero de 2013, transcurridos más de 90 días hábiles a partir de la fecha en que recibieron de la Gerente General de Recursos Humanos la comunicación del 30 de agosto de 2012. El Banco expuso también ese argumento ante el Comité de Conciliación. No obstante, el Comité no respaldó el argumento.

62. El Tribunal no es un órgano de apelación de las instancias anteriores que tienen que agotar los Demandantes para que el Tribunal pueda asumir competencia. Por tal motivo, el Tribunal no se considera obligado a revisar la decisión adoptada por el Comité de Conciliación.

63. Asimismo, tampoco corresponde al Tribunal verificar si los Demandantes cumplieron los plazos previos a su presentación ante el Comité de Conciliación, pues lo único que corresponde es que el Tribunal verifique (i) si los demandantes agotaron las instancias administrativas, lo cual en efecto ocurrió, ya que el Comité de Conciliación es la última instancia administrativa del Banco; y (ii) si la Demanda fue presentada dentro del plazo de 120 días establecido en el artículo 16 a) del Reglamento del Tribunal Administrativo, lo cual también se produjo, pues ésta fue presentada en el plazo correspondiente.

64. Los Demandantes acudieron al Tribunal el 7 de febrero de 2014, es decir habiendo transcurrido 119 días posteriores a la notificación de la decisión del Comité de Conciliación, la cual tuvo lugar el 11 de octubre de 2013, y por lo tanto en observancia de lo dispuesto por el Artículo 16.1.A del Reglamento del Tribunal.

65. El Tribunal reconoce la importancia que reviste el cumplimiento de los límites cronológicos aplicables a todos los recursos que estarían disponibles y a la presentación de Demandas ante el Tribunal. En el caso de autos los Demandantes cumplieron el requisito de plantear sus reclamaciones al Tribunal dentro del plazo de 120 días contados a partir del rechazo de sus reclamaciones por el Comité de Conciliación. El Tribunal concluye, por lo tanto, que los Demandantes han respetado los límites cronológicos requeridos.

66. Un argumento adicional formulado por el Banco es que el plazo de prescripción extintiva se aplica a todas las reclamaciones anteriores a enero de 2011, porque los Demandantes no observaron el

plazo de 90 días hábiles de que disponían para impugnar las decisiones cuestionadas. El Banco considera que ese término debe contarse a partir de la fecha en que los Demandantes recibieron su Notificación de Medida de Personal. Los Demandantes, por su parte, reiteran el argumento de que su reclamación no versa sobre incrementos de salarios, sino que se refiere ante todo a la manera en que el Banco realizó el cálculo de sus salarios.

67. El Tribunal concluye que la Demanda puesta a su consideración guarda relación con la aplicación de las normas de la institución que rigen la determinación de los salarios de los Demandantes. Siendo así, las reclamaciones habían sido planteadas a la Administración del Banco en mayo de 2011. En la reclamación formulada por los Demandantes en ese momento, ellos solicitaban el ajuste de sus salarios, incluso en relación con la inflación, así como el establecimiento, en forma transparente, de la metodología de determinación respectiva. Por lo tanto el Tribunal admite que enero de 2011 es la fecha de referencia para la Demanda.

68. El Banco alega que los Demandantes no constituyen una clase a la luz de la Demanda, debido a que sus historiales de empleo son claramente diferenciados. Los Demandantes no comparten esa opinión y sostienen que comparten las mismas reclamaciones.

69. Los Demandantes en este caso son todos aquellos que han firmado la “Reclamación presentada al Comité de Conciliación” con fecha de 9 de enero de 2013, y presentaron su Demanda al Tribunal, con la excepción de aquellos que se retiraron, como se ha informado en los párrafos 5 y 10, supra; a saber:

1) Irene Guimarães Altafin, 2) Maria Cristina Mac Dowell Dourado de Azevedo, 3) Patricia Goes Bakaj, 4) Simone Bauch, 5) Wesley Nogueira Bazilio, 6) Luciana Botafogo Brito, 7) Claudete Camarano, 8) Claudia Patricia Campos, 9) Fernanda do Vale Caribe, 10) Paulo Eduardo Carvalho, 11) Marcia Silva Casseb, 12) Cruzamar Matos Costa, 13) Aderbal Jose Curvelo, 14) Claudia Veiga Da Silva, 15) Ana Lucia Paiva Dezolt, 16) Renata Lourenco Moretto, 17) Claudia Regina Borges Nery, 18) Marcisgley Vieira Perez, 19) Vanderleia Radaelli, 20) Marília de Souza Santos, 21) Luciano Schweizer, 22) Dalve Soria, 23) Katia de Oliveira Sousa, 24), Andrea Tessitore, 25) Haroldo dos Santos Vieira.

70. El Tribunal concluye que no se le ha solicitado que determine el monto del salario de cada uno de los Demandantes, sino que se pronuncie acerca de si el Banco infringió o no sus propias normas al determinar la estructura de los salarios conforme a PN-7.02. Por esa razón el historial de empleo de cada uno de los Demandantes no gravita en la consideración del caso de autos. El Tribunal señala, en el presente caso, que la Demanda que tiene ante sí consiste, al mismo tiempo, en reclamaciones individuales y en una demanda colectiva con respecto a las condiciones de empleo.

71. Por lo tanto se rechazan las excepciones en materia de competencia opuestas por el Demandado y el Tribunal afirma su competencia para estudiar los aspectos de fondo del caso.

## **SOBRE EL FONDO DEL ASUNTO**

72. El 19 de mayo de 2011 veintisiete funcionarios locales presentaron al Sr. Fernando Carrillo-Florez, Representante local, una carta en que enunciaban sus preocupaciones con respecto a sus salarios y en la que destacaban específicamente la disminución del salario real de los empleados que ocupaban ciertos grados, dados los crecientes costos de la vida y la inflación. Dichos funcionarios solicitaron la inmediata corrección, en un 21,12%, de los salarios en los niveles de grados 4, 5 y 6, con retroactividad a enero de 2011, así como la realización, por el Banco, de un estudio sobre los salarios pagaderos en el mercado local.

73. A continuación tuvo lugar un intercambio de comunicaciones entre la Gerente del Departamento de Recursos Humanos del Banco y el personal local. En ese contexto el personal local que trabajaba en la Representación del Banco en Brasil fue informado del estudio de la empresa TW que el Banco había dispuesto.

74. En octubre de 2008 el Banco suscribió con TW un contrato cuyo objeto consistía en “[elaborar] y actuali[zar] la estructura salarial correspondiente a todas las Representaciones del Banco” que se mencionaban y se enunciaron los parámetros y requisitos de ese estudio. [Vol. III, Anexo Confidencial 10, Contrato, Anexo A]

75. El 20 de julio de 2012 TW presentó su Estudio sobre Remuneraciones correspondiente a la Representación del Banco en Brasil. TW propuso cuatro medidas estadísticas: Primer Cuartil; Segundo Cuartil o Mediana; Promedio Simple, y Tercer Cuartil. TW explicó que “[c]omo en ese estudio está representado un pequeño número de compañías específicas en cada grupo de sectores, hemos usado a los efectos del análisis la mediana de esas poblaciones de entidades pares. El uso de ese pequeño grupo de poblaciones pares seleccionadas genera datos sumamente competitivos, pertinentes. Debido a que los grupos de entidades pares están sumamente focalizados, la mediana de ese grupo sirve como valor representativo del 75% percentil de ese grupo de entidades pares selectas (que es el objetivo especificado del BID). A la inversa, el uso del percentil del 75th de ese grupo de entidades pares seleccionadas (en lugar de la mediana) produciría un resultado que sería más radical y no sería congruente con el espíritu del objetivo enunciado por el BID.” [Vol. I Annex 11, p. 109, y Vol. III, Anexo Confidencial 13, p. 97]

76. El estudio fue presentado al personal local a través de una conferencia de video el 8 de agosto de 2012. Más adelante, el 14 de agosto de 2012, treinta y un funcionarios locales que trabajaban en la Representación del Banco en Brasil presentaron a la Gerente General del Departamento de Recursos Humanos una carta en la que manifestaban su discrepancia con el estudio llevado a cabo por TW. El 30 de agosto de 2012 la Gerente General del Departamento de Recursos Humanos respondió explicando las políticas del Banco en materia de ajustes salariales. Una vez más los funcionarios expresaron su discrepancia y plantearon sus reclamaciones al Comité de Conciliación, tras lo cual, el 9 de enero de 2013, treinta y dos empleados locales que trabajaban en la Representación del Banco en Brasil – incluidos los que comparecen actualmente ante el Tribunal – presentaron conjuntamente su reclamación al Comité de Conciliación, solicitando una reparación ante los efectos de la decisión adoptada por la Administración el 30 de agosto de 2012.

77. Los Peticionarios sostienen que al violar sus propias normas –la sección 3.02 de PN– 7.02—el Banco ha establecido los salarios pagaderos en el Brasil aplicando el 50º percentil del grupo de compañías y otras entidades que el BID decidió incluir en la muestra, y que ha tratado de justificar la violación de su política alegando que el uso del 75º percentil de ese grupo de entidades pares seleccionadas produciría un resultado que es más radical y que no condice con el espíritu del objetivo expuesto por el BID. Tal situación supone una discriminación con respecto al personal local. También alegan que el Banco debería contemplar el poder adquisitivo de los peticionarios y la realización de un ajuste basado en la inflación, aun cuando tienen presente que este último ajuste no se proporciona en el Banco [Demanda, vol. I, p. 26, No. 6.1].

78. El Demandado niega haber cometido ninguna infracción de ninguna de sus propias normas. Alega que los Demandantes confunden la estructura de los salarios con el cálculo de los salarios otorgados. Proporciona una explicación a ese respecto y además agrega que en las cartas de designación aceptadas por los Peticionarios el Banco se reservó el derecho de modificar su política salarial.

79. Del expediente se desprende que el Banco ha mantenido desde 1996 políticas de ajuste de las escalas de salarios del personal basadas en comparadores del mercado: PN – 7.02 sobre Estructura de salarios, de 1996. La sección 2.02 de la versión de 1996 del documento PN – 7.02 prevé el uso de estudios salariales de comparadores del mercado y en la sección 2.01 se estableció que el Banco debía dividir los salarios por grados y la manera en que debía calcularse el rango de remuneración correspondiente a cada grado.

80. Al mismo tiempo corresponde señalar que en 1948 la Organización de las Naciones Unidas decidió usar el denominado Principio de Flemming para fijar las remuneraciones del personal reclutado

en la esfera local. De acuerdo con ese principio la práctica óptima para el reclutamiento y para el mantenimiento de las condiciones de prestación de servicios por el personal reclutado en la esfera local debía reflejar las condiciones óptimas imperantes constatadas en la esfera local para una labor similar. [Manual para los Estudios Salariales en Lugares de Prestación de Servicios distintos de la Sede, borrador revisado en 1998, Sistema Común de las Naciones Unidas, en Vol. III, Anexo 6, p. 77].

81. En la sección 3.02 de la versión de 2004 de PN – 7.02 se establece que “[l]a División de Remuneraciones y Beneficios del Banco lleva a cabo estudios salariales periódicos en los mercados de trabajo en que el Banco tiene representaciones, a fin de establecer niveles de salarios que sean representativos del 75° percentil de un segmento competitivo en cada uno de esos mercados de trabajo”.

82. En la sección 3.01 se establece que “[e]l margen de cada gama está comprendido entre el 30% y el 60%, y las progresiones de los puntos medios están comprendidos entre el 15% y el 35%. La estructura de salarios se revisa habitualmente una vez por año, momento en que se tienen en cuenta los niveles de salarios que prevalecen en el mercado local comparador”. Entre 1996 y 2006 la Organización de las Naciones Unidas llevó a cabo tres estudios salariales para el Banco. De allí en adelante lo hizo TW y después lo hizo el Grupo Hay, que estuvo a cargo de ese tipo de estudios.

83. Como ya se señaló, en el estudio de TW se usó la mediana para determinar el 75° percentil representativo”, cuya validez es cuestionada por los Demandantes. En el estudio titulado *Representación en el Brasil – Análisis del Mercado*, de diciembre de 2012, llevado a cabo por el Grupo Hay, en que se usó una metodología diferente, se llegó, sin embargo, a conclusiones similares. Este último puso de manifiesto el uso de 152 comparadores (páginas 10 a 12) y se resume el estudio en los términos siguientes:

“Competitividad global con respecto al mercado local;

Levemente por encima del 75° percentil para cargos comprendidos en los grados 2 a 5;

Levemente por debajo del 75° percentil para cargos comprendidos en los grados 6 y 7;

Considerablemente por encima del 75° percentil para cargos comprendidos en los grados 8 a 11;

Varianza global con respecto al mercado para los grados 2 a 11: + 8,22%” [Vol. III, Confidencial Anexo 14, p. 115]

84. Los Demandantes sostienen que conforme a lo dispuesto en la sección 3.02 del documento PN– 7.02 el Banco tiene la obligación de establecer salarios tomando como referencia el 75° percentil de un segmento competitivo en cada uno de los mercados locales. El Demandado alega que los Demandantes interpretan erróneamente el documento PN– 7.02, que es un reglamento destinado a la elaboración de estructuras salariales para todo el personal local. El Demandado sostiene que el documento PN– 7.02 no es un reglamento que establezca salarios para los empleados individualmente considerados, sino que fija parámetros para la metodología usada por el Banco para elaborar una estructura salarial.

85. El Tribunal concluye que en efecto existe una diferencia entre un salario que refleje el 75° percentil del segmento competitivo en el mercado de trabajo local y niveles salariales que sean representativos del 75° percentil de un segmento competitivo en cada uno de esos mercados de trabajo. La primera aseveración se refiere a la composición de los salarios individuales y la última se refiere a una estructura salarial que ha de aplicarse a todos los salarios y a la que deben agregarse otros componentes, tales como, por ejemplo, la remuneración por mérito.

86. La prueba recogida en el expediente respalda el aserto de que el Banco no tenía la obligación de cumplir los criterios correspondientes a la estructura salarial previstos en el Reglamento 7.02 a través de determinado método. El organismo estaba obligado a alcanzar un resultado consistente en establecer niveles de salarios que sean representativas del 75° percentil de un segmento representativo en cada uno de esos mercados de trabajo”. Como surge del expediente, a partir de 1996 el Banco encontró respaldo en estudios del mercado llevados a cabo por las Naciones Unidas, el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo y, ulteriormente, las empresas de consultoría privadas TW y el Grupo Hay. Esas entidades --

en especial TW y el Grupo Hay -- utilizaron diferentes métodos, pero de todos modos llegaron a conclusiones similares, tal como se cita líneas arriba.

87. Basándose en el alcance y el efecto del estudio del mercado llevado a cabo por TW, el abogado de los Demandantes expresó durante la audiencia de alegatos orales que fue “cuando vieron la frase ‘50° percentil’ en el Informe [de Towers Watson] que les fue posible atribuir parte de las pérdidas que habían sufrido a una infracción. ....” [Audiencia de alegatos orales del 18 de octubre de 2016, página 68, líneas 3 a 5, 11 a 13].

88. El Tribunal considera que cuando los Demandantes asimilan el uso de la mediana del grupo seleccionado de 27 entidades comparadores en el estudio de TW con el 50% están interpretando erróneamente la metodología. Como surge de lo que antecede, TW advirtió que “[d]ebido a que los grupos de entidades pares están sumamente focalizados, la mediana de ese grupo sirve de valor representativo sustitutivo del percentil del 75% de un mercado más amplio (que es el objetivo explícito del BID). A la inversa, el uso del percentil del 75% de ese grupo de entidades pares seleccionadas (en lugar de la mediana) produciría un resultado que sería más radical y no sería congruente con el espíritu del objetivo enunciado por el BID.”

89. El Tribunal considera que los Demandantes pueden haber sufrido una disminución de sus salarios relativos por múltiples razones, que el Tribunal no está en condiciones óptimas de evaluar. El Tribunal constata asimismo que a través de su interpretación de la metodología expuesta por T W, los Demandantes pueden haber pensado que en el Informe se estaban utilizando criterios erróneos y por lo tanto pueden haber atribuido a ello el problema salarial de los Demandantes. Pueden formularse esas y otras razones, y todas ellas pueden ser compatibles con las sensaciones experimentadas por los Demandantes, pero ninguna de ellas lleva a sostener que el Banco haya incurrido en una aplicación errónea de sus propias normas.

90. Los Demandantes sostienen que el Banco ha incurrido en incumplimiento del principio de igualdad de tratamiento a ese respecto. Alegan que dicho principio hace inadmisibles que el Banco trate a un grupo de empleados en forma diferente que a otros, *inter alia* por razones de nacionalidad, raza, religión o género. En el caso de autos el Banco ha decidido utilizar la mediana, en lugar del 75° percentil, para calcular los salarios exclusivamente para aquellos de sus empleados que trabajan en Brasil, por lo cual sostienen que los ha singularizado dentro del Banco para aplicarles un tratamiento separado y desfavorable. El Demandado no comparte esa afirmación y adjunta un cuadro de variaciones salariales. El Tribunal concluye que los Demandantes no han sustentado su argumentación de existencia *prima facie* de discriminación.

91. El Banco no aplicó el sentido corriente del texto de la sección 3.02 del documento PN – 7.02. El debido proceso exige que los empleados tengan acceso a los fundamentos, incluida la metodología completa, usada para determinar la estructura salarial representativa del 75° percentil”. A ese respecto, el Tribunal considera su deber subrayar que la sustanciación de los procedimientos relacionados con el caso de autos reveló la opacidad del texto de la norma pertinente y el severo estándar técnico necesario para realizar un enfoque preciso del mismo.

92. Corresponde señalar que el Comité de Conciliación recomendó que “la Administración proporcione información clara y de fácil acceso a todo el personal del Banco sobre los detalles del Marco de Remuneración Total para simplificar la cuestión sumamente técnica y complicada vinculada con la remuneración y evite así la posibilidad de frustrar a los empleados o generar expectativas basadas en información errónea.” [Vol. I, Anexo 3, p. 58, N° X.23.01.B].

93. Tal como en lo relativo a la decisión sobre el fondo del asunto, el Tribunal coincide con el Comité de Conciliación en que sería conveniente que el Banco avanzara hacia el establecimiento de una política más transparente en materia de redacción y aplicación, para no suscitar interpretaciones tan complejas.

94. Preocupa además al Tribunal la falta del debido proceso para con el personal en la implementación de la sección 3.02. Si bien el Banco tiene la clara potestad de adoptar las normas necesarias para implementar sus políticas, el personal no ha sido notificado de que algo más que el significado mismo de la frase “representativa del 75° percentil “podría lograrse mediante el uso de metodologías alternativas, incluido el uso de la mediana. El personal se enteró de ello recién cuando recibió el informe de TW. Aún hoy no existe ningún sitio en que el personal pueda informarse sobre la metodología que se está utilizando actualmente para determinar esa medida. El debido proceso requiere que los empleados puedan ser informados sobre la metodología de determinación de la estructura salarial “representativa del 75° percentil”.

95. En los presentes procedimientos se ha planteado la cuestión referente al carácter confidencial de documentos y archivos a los que el abogado de los Demandantes sólo puede obtener ordinariamente un acceso restringido, ya que deben ser consultados sólo en la Sede y no pueden ser copiados ni escaneados. Ello va en detrimento del principio de igualdad. Preocupa al Tribunal esa restricción al acceso y los efectos que ello podría tener en la posibilidad del abogado de prepararse adecuadamente para formular demandas al Tribunal. Si bien el Tribunal no halla en el expediente de este caso pruebas suficientes que respalden la conclusión de infracción del principio de igualdad, sí hace hincapié en la importancia del principio.

96. El Tribunal considera además que el principio de transparencia debe ser respetado en todo tipo de relaciones; en especial en la esfera de la litigación. En consonancia con ese principio el Tribunal opina que el número y la calidad de los archivos confidenciales no deben ser grandes, sino restringirse en la medida de lo posible para convertirse en la excepción a una norma general. Considera además que con excepción de documentos muy especiales cuya confidencialidad el Banco pueda respaldar con argumentos que estén más allá de toda duda razonable, todos los demás documentos y archivos deben estar disponibles para todas las partes en el mismo procedimiento, o bien el Tribunal debe pronunciarse a favor de su disponibilidad para los Demandantes.

### **III. DECISIÓN**

Por las consideraciones anteriores, se desestima la Demanda.

(firma)

German Leitzelar V.

(firma)

Alberto Wray

(firma)

Désirée Bernard

(firma)

Edith Brown Weiss

(firma)

Mónica Pinto

(firma)

Hugo Lorenzo

(firma)

Shoschana Zusman Tinman

(sello)

(firma)

Giuliana Canè  
Secretaria Ejecutiva

Washington, D.C., 21 de octubre de 2016

### **Voto separado del Juez Hugo Lorenzo**

En virtud de lo dispuesto por el Artículo 26(4) del Reglamento del Tribunal, expongo por el presente los fundamentos de mi voto:

Acompaño con mi voto la decisión de la mayoría (la parte operativa de esta sentencia) por las siguientes razones:

1. Comparto plenamente las consideraciones expuestas por el Tribunal con respecto a los aspectos formales (los aspectos procesales o los que se refieren a la competencia de este Tribunal Administrativo).
2. En cuanto al fondo del asunto, sólo estoy de acuerdo con lo decidido por el Tribunal (rechazo de la demanda), pero no acepto todos los considerandos en lo referente a los dos estudios de mercado realizados por las compañías contratadas por el Demandado: Towers Watson y el Grupo Hay.
3. Creo que la complejidad técnica de las cuestiones económicas, financieras, contables y estadísticas de los hechos del asunto de autos habrían requerido un completo esclarecimiento (para los jueces que no son expertos en esas materias). Quizá ello habría sido posible designando a peritos imparciales a quienes se encomendara analizar y presentar un dictamen pericial acerca de los hechos sobre los que versa el presente litigio.
4. Comprendo que no se han presentado pruebas concluyentes en respaldo de la posición de ninguna de las dos partes, y he decidido mi voto (sobre las cuestiones de fondo) aplicando el principio procesal de la carga de la prueba, que en el caso de autos recaía sobre los Demandantes.

Hugo Lorenzo  
Juez