

**UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO**  
**Facultad de Derecho y Ciencias Políticas**  
**Escuela Profesional de Derecho**



**“EL ARBITRAJE POTESTATIVO Y LA MANERA COMO PROMUEVE LA  
SOLUCIÓN PACÍFICA DE LOS CONFLICTOS LABORALES EN LAS  
NEGOCIACIONES COLECTIVAS DEL SECTOR PRIVADO, LA LIBERTAD  
2014”**

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL  
DE ABOGADO

**AUTORA: GIL SALINAS, MAYRA MIRELLA**

**ASESOR: DR. JOSÉ RAMIRO FERRADAS CABALLERO**

Trujillo – Perú

2014

## **DEDICATORIA**

A mis padres y a mi abuela Maura Rodríguez Loyola, mi ángel guardián que no me abandona nunca y guía mi vida.

## **AGRADECIMIENTO**

A mis padres, hermanos y familia entera, por su apoyo, entrega y sacrificio.

## RESUMEN

El derecho laboral colectivo, hoy en día ha sufrido bastantes cambios, modificaciones e incorporaciones en sus respectivas normas, tal es el caso del arbitraje potestativo incorporado mediante el Decreto Supremo 014-2011-TR al reglamento de la Ley de Relaciones colectivas de Trabajo (Decreto Supremo 011-92-TR); lo cual ha generado diversas situaciones conflictuales entre las partes, tanto para la parte empleadora como para la parte sindical. Tal es así, que actualmente cuando la parte sindical y la parte empleadora, dentro del sector privado, no logran resolver su pliego de reclamos durante todo el procedimiento de la negociación colectiva, es decir desde la presentación del pliego de reclamos, trato directo y conciliación, estas deberán someter su diferenciado al arbitraje, ya que este es el último mecanismo de solución de conflictos que otorga la ley, o pueden optar la parte sindical por la huelga.

Es así que, el artículo 61°-A del Decreto Supremo 014-2011-TR indica que se tratara de un Arbitraje Potestativo, cuando las partes no se ponen de acuerdo en la primera negociación, en el nivel o su contenido; y, cuando durante la negociación del pliego se adviertan actos de mala fe que tengan por efecto dilatar, entorpecer o evitar el logro de un acuerdo. Es decir si una parte percibe uno de estos supuestos, somete automáticamente a la otra parte al arbitraje potestativo.

Ante los factores conflictuales, la presente investigación tiene por finalidad establecer si efectivamente, el arbitraje potestativo, se rige a lo establecido por el ordenamiento jurídico, expresado en el Artículo 28° de la Constitución Política del Perú, el cual establece que el Estado promueve y fomenta la solución pacífica de los conflictos laborales. Por lo que, para que se establezca una solución pacífica, debe primar la voluntad de las partes para que estas puedan resolver conjuntamente sus conflictos laborales, lo cual no ocurre con el Arbitraje Potestativo, ya que, este no hace presencia de la voluntariedad de las partes, sino más bien hace presencia de la obligatoriedad a una de las partes.

## ABSTRACT

The collective labor law today has undergone many changes, modifications and additions to their respective standards, as in the case of optional arbitration incorporated by Supreme Decree 014-2011-TR the regulations of the Law on Collective Labour Relations (Decree High-TR011-92); This has led to various situations of conflict between the parties, both the employer and the trade union. So much so that now when the union and some portion employer, within the private sector, not resolve their list of demands throughout the process of collective bargaining, i.e. the submission of the statement of claims, direct and reconciliation these should submit their differentiated to arbitration, as this is the ultimate dispute resolution mechanism provided by the law, or they can choose the trade union for the strike.

It is so, Article 61 °-A Supreme Decree 014-2011-TR states that were a facultative arbitration, when the parties agree on the first trading level or its contents; and when during the negotiation of the acts of bad faith that would significantly slow or be noticed, hinder or prevent the achievement of an agreement. If a party receives one of these assumptions, it automatically submits to the other party to the optional arbitration. Given the conflicting factors, this research aims to establish whether the optional arbitration is governed by the provisions of the law, as expressed in Article 28 of the Political Constitution of Peru, which provides that the State shall promote and promote the peaceful settlement of labor disputes. So, for a peaceful solution is established, should be the main intention of the parties so that they can solve together labor disputes, which does not happen with the optional arbitration because, this does present the voluntariness of the parties, but rather makes the obligatory presence of the parts..

## **PRESENTACIÓN**

### **SEÑORES MIEMBROS DEL JURADO**

En cumplimiento con los dispositivos vigentes contenidos en el Reglamento de Grados y títulos de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, con el fin de la obtención del título profesional de abogado, presento a vuestra consideración el presente trabajo de investigación titulado “EL ARBITRAJE POTESTATIVO Y LA SOLUCIÓN PACIFICA DE LOS CONFLICTOS LABORALES EN LAS NEGOCIACIONES COLECTIVAS DEL SECTOR PRIVADO”.

Esperando que al revisar el presente trabajo tengan a bien apreciar el carácter de éste y la importancia que se le debe dar, aprovecho la oportunidad para testimoniar los sentimientos de mi consideración y estima personal a ustedes mis ilustres maestros.

Trujillo, Enero del 2015.

GIL SALINAS MAYRA MIRELLA

Bachiller en Derecho y Ciencias Políticas

## ÍNDICE

Portada	
DEDICATORIA.....	i
AGRADECIMIENTO .....	ii
RESUMEN.....	iii
ABSTRACT .....	iv
PRESENTACIÓN .....	v
ÍNDICE .....	vi
ÍNDICE DE CUADROS E ILUSTRACIONES .....	lvi
I. INTRODUCCIÓN.....	10
1. REALIDAD PROBLEMÁTICA:.....	10
2. ANTECEDENTES Y JUSTIFICACIÓN DEL PROBLEMA .....	11
2.1 ANTECEDENTES DEL PROBLEMA .....	11
2.2 JUSTIFICACIÓN DEL PROBLEMA.....	11
3. ENUNCIADO DEL PROBLEMA.....	12
4. HIPÓTESIS .....	12
5. OBJETIVOS .....	12
5.1 OBJETIVOS GENERALES .....	12
5.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....	12
6. VARIABLES:.....	13
6.1 VARIABLE INDEPENDIENTE: .....	13
6.2 VARIABLE DEPENDIENTE:.....	13
II. MARCO TEÓRICO: .....	14
CAPITULO I : DERECHO COLECTIVO DE TRABAJO .....	14
1. DERECHO COLECTIVO TRABAJO .....	14
1.1 PRINCIPIOS DEL DERECHO COLECTIVO TRABAJO .....	14
1.2 LOS CONFLICTOS EN MATERIA LABORAL .....	16
1.2.1. CLASES DE CONFLICTOS DE TRABAJO.-.....	17
1.2.2. FORMAS DE SOLUCIÓN DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO.-18	
1.3 LIBERTAD SINDICAL .....	18
CAPITULO II : LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA .....	20
1. ORIGEN Y EVOLUCIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA: .....	20
2. DEFINICIÓN DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA.....	22

2.1	CARACTERÍSTICAS:	25
2.2	SUJETOS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA:	27
2.3	NIVELES DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA:	29
2.4	PROCEDIMIENTO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA ANTE EL MINISTERIO DE TRABAJO EN EL PERÚ.	32
2.4.1	PLIEGO DE RECLAMOS:	32
2.4.1.2	PLAZO PRESENTACIÓN:	34
2.4.1.3	TRAMITE:	34
2.4.2	TRATO DIRECTO	36
2.4.3	CONCILIACIÓN:	38
2.4.4	HUELGA:	40
2.4.5	ARBITRAJE:	42
2.4.5.1	IMPUGNACIÓN DEL LAUDO ARBITRAL:	43
2.5	CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO (Convención Colectiva):	43
2.5.1	CARACTERÍSTICAS:	43
2.5.2	EFFECTOS DEL CONVENIO COLECTIVO:	44
2.5.3	CLAUSULAS CONVENIO COLECTIVO:	44
2.6	LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL CONTEXTO MUNDIAL	45
CAPITULO III : EL ARBITRAJE EN LAS NEGOCIACIONES COLECTIVAS		46
1.	DEFINICIÓN DE ARBITRAJE:	46
1.1.	PROCEDIMIENTO DEL ARBITRAJE EN LAS NEGOCIACIONES COLECTIVAS EN EL PERÚ:	47
1.2.	PRINCIPIOS DEL ARBITRAJE	52
2.	LAUDO ARBITRAL:	52
3.	TIPOS DE ARBITRAJE	53
3.1.	ARBITRAJE VOLUNTARIO:	53
3.2.	ARBITRAJE OBLIGATORIO:	54
3.3.	ARBITRAJE POTESTATIVO:	55
CAPITULO IV: ARBITRAJE POTESTATIVO EN LAS NEGOCIACIONES COLECTIVAS		57
1.	DEFINICIÓN DE ARBITRAJE POTESTATIVO:	57
1.1	EL ARBITRAJE POTESTATIVO EN LA LEY DE RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO ( TUO – LRCT)	57
1.2	SUPUESTOS DEL ARBITRAJE POTESTATIVO:	61
1.2.1	DEFINICIÓN DE MALA FE:	62
1.2.2	PRESUPUESTOS DE MALA FE:	63



1.2.3	DETERMINACIÓN DE LA EXISTENCIA DE MALA FE: .....	65
1.3	PROCEDIMIENTO DEL ARBITRAJE POTESTATIVO: .....	66
1.3.1	COMPROMISO ARBITRAL E INSTALACIÓN DE ÁRBITROS . .....	66
1.3.2	ETAPA PROBATORIA.....	67
1.3.3	LAUDO ARBITRAL: .....	69
2.	DIFERENCIAS ENTRE EL ARBITRAJE POTESTATIVO Y EL ARBITRAJE VOLUNTARIO	71
3.	DIFERENCIAS ENTRE EL ARBITRAJE POTESTATIVO Y EL ARBITRAJE OBLIGATORIO:	71
4.	SOLUCIÓN PACIFICA DE LOS CONFLICTOS LABORALES DEL ARBITRAJE POTESTATIVO .....	73
5.	PRONUNCIAMIENTOS .....	74
5.1	PRONUNCIAMIENTO DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL SOBRE EL ARBITRAJE POTESTATIVO .....	74
5.2.	PRONUNCIAMIENTO DEL ORGANISMO INTERNACIONAL DE TRABAJO (OIT) SOBRE EL ARBITRAJE POTESTATIVO .....	76
CAPITULO V: ANÁLISIS DE EXPEDIENTES SOBRE EL ARBITRAJE POTESTATIVO .....		79
1.	ANÁLISIS DEL EXPEDIENTE N° 025-2012-PR-DSNCRG-TRU .....	79
2.	ANÁLISIS DEL EXPEDIENTE N° 045-2012-PR-DSNCRG-TRU .....	85
III.	MATERIAL Y MÉTODOS .....	89
1.	MATERIAL:.....	89
1.1.	POBLACIÓN:.....	89
1.2.	MUESTRA:.....	90
2.	MÉTODOS: .....	90
3.	DISEÑO DE CONTRASTACIÓN:.....	93
IV.	RESULTADOS Y DISCUSIÓN DE LA INVESTIGACIÓN .....	94
1.	RESULTADOS: .....	94
2.	DISCUSIÓN.....	100
V.	CONCLUSIONES.....	103
VI.	RECOMENDACIONES .....	105
VII.	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	106
ANEXOS .....		¡Error! Marcador no definido.

## ÍNDICE DE CUADROS E ILUSTRACIONES

<b>Ilustracion N° 1 .....</b>	<b>19</b>
<b>Cuadro N° 1.....</b>	<b>89</b>
<b>Cuadro N° 2.....</b>	<b>94</b>

## I. INTRODUCCIÓN

### 1. REALIDAD PROBLEMÁTICA:

Hoy en día, se han venido generando muchos problemas principalmente con la publicación del Decreto Supremo N° 014-2011-TR., norma mediante la cual se regula el arbitraje potestativo en materia laboral, señalando que éste procede "cuando durante la negociación del pliego se adviertan actos de mala fe que tengan por efecto dilatar, entorpecer o evitar el logro de un acuerdo". Entonces a partir de este decreto supremo, se genera muchas incertidumbres, primero en determinar que son actos de mala fe, cuando un acto de mala fe es considerado como tal, y así también porque la decisión de recurrir al arbitraje se adopta en forma unilateral.

La controvertida norma ha sido objeto de críticas por parte de algunos expertos, quienes señalan que ella atenta contra la seguridad jurídica, en perjuicio de los trabajadores y empresas, e incluso se le atribuye un carácter de inconstitucional, pues se distorsiona los mecanismos contemplados en la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo y lo prescrito en la Constitución Política del Perú.

Es decir, el arbitraje potestativo no requiere de la voluntad de las dos partes sino tan solo de una, bastando que una de ellas opte ir por el arbitraje para que el conflicto colectivo pase a ser resuelto por un tribunal arbitral, entonces prácticamente el acuerdo de voluntades entre las partes ya no rige en el arbitraje potestativo laboral, dando lugar a que efectivamente no se promueva una solución pacífica de los conflictos laborales

Así también, no es correcto que los árbitros resuelvan o determinen si un acto debe ser considerado de mala fe o no, como lo establece la mencionada norma. Esto debe ser resuelto en todo caso por la Autoridad Administrativa de Trabajo, instancia que debe determinar si el arbitraje potestativo debe continuar o no.

## **2. ANTECEDENTES Y JUSTIFICACIÓN DEL PROBLEMA**

### **2.1 ANTECEDENTES DEL PROBLEMA**

- No se encontraron antecedentes previstos al tema, o alguno que guarde similitud al tema tratado.
- Así también se verifico, en las bibliotecas de las universidades principales de la ciudad, no encontrándose antecedentes del tema a tratar.

### **2.2 JUSTIFICACIÓN DEL PROBLEMA**

- En el Perú, la negociación Colectiva, surge para solucionar los conflictos planteados que puedan subsistir entre los dirigentes sindicales y las empresas. Por lo que se debe procurar e incentivar que toda negociación se resuelva sin llegar al arbitraje, y de llegar a realizar por arbitraje que sea voluntario para así incentivar una negociación pacífica entre ambas partes.
- Así también, es realizado para determinar la capacidad que deben desarrollar las organizaciones sindicales mediante sus dirigentes y que los conflictos que surjan entre ambos deben solucionarse mediante la negociación colectiva, toda vez que los sujetos fundamentales de la relación de trabajo son los únicos y mejores actores que conocen su propia realidad.
- Por otro lado, el presente trabajo, será de mucha importancia, por cuanto buscará conocer las formas de solución pacífica que se dan entre los dirigentes sindicales y las empresas (sector privado), determinándose a verificar si mediante el arbitraje potestativo, se genera una solución pacífica entre ambas partes y que se evite llegar a esta instancia.
- Es por eso que el presente proyecto se justifica en la solución pacífica de los conflictos laborales.

### **3. ENUNCIADO DEL PROBLEMA**

**¿ DE QUE MANERA EL ARBITRAJE POTESTATIVO, PROMUEVE LA SOLUCIÓN PACIFICA DE LOS CONFLICTOS LABORALES EN LAS NEGOCIACIONES COLECTIVAS DEL SECTOR PRIVADO, LA LIBERTAD 2014?**

### **4. HIPÓTESIS**

- EL ARBITRAJE POTESTATIVO, NO PROMUEVE LA SOLUCIÓN PACIFICA EN LAS NEGOCIACIONES COLECTIVAS DEL SECTOR PRIVADO DE LA LIBERTAD 2014.

### **5. OBJETIVOS**

#### **5.1 OBJETIVOS GENERALES**

- Determinar, si efectivamente el arbitraje potestativo, genera o promueve la solución pacífica de los conflictos laborales, en los procesos de negociación colectiva del sector privado de la Libertad.

#### **5.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Analizar expedientes que regulen la procedencia del Arbitraje Potestativo.
- Analizar si el arbitraje potestativo incorporado mediante D.S 014-2011-TR, al reglamento de la Ley Relaciones colectivas de Trabajo (D.S 11-92-TR), genera eficacia y solución pacífica en los procesos de negociación colectiva.

- Comparar al Arbitraje Potestativo con el Arbitraje Voluntario y Obligatorio, y analizar, si el arbitraje potestativo es más eficiente y da una solución eficaz, en comparación con los otros tipos de arbitraje.
- Analizar de qué manera, se perjudicaría a la parte que es obligada a someterse a este arbitraje.
- Analizar si con el Arbitraje Potestativo, se vulnera lo establecido en el Artículo 28° de la Constitución Política del Perú.

## **6. VARIABLES:**

### **6.1 VARIABLE INDEPENDIENTE:**

- El Arbitraje Potestativo y la Solución Pacífica

### **6.2 VARIABLE DEPENDIENTE:**

- Conflictos Laborales en las negociaciones Colectivas

## **II. MARCO TEÓRICO:**

### **CAPITULO I : DERECHO COLECTIVO DE TRABAJO**

#### **1. DERECHO COLECTIVO TRABAJO**

El derecho Colectivo del trabajo, conformado fundamentalmente por las instituciones del derecho a la Sindicalización, la negociación colectiva y la huelga, ha sido materia de constante evolución desde que hace su aparición, en su forma más rudimentaria. Es en esta etapa en que los operarios y oficiales del taller se reúnen para “negociar” con el maestro y dueño del mismo, el valor del trabajo en la elaboración del producto.

En el Perú, en el año 1992, se promulgo el Decreto Ley N° 25993, ley de Relaciones Colectivas de trabajo, norma que flexibilizo la normatividad en ese entonces que regulaba, las instituciones dela sindicación, la negociación colectiva y la huelga, otorgo excesivas prerrogativas al empleador y limito el accionar de los gremios laborales.

Haro Carranza, establece al Derecho colectivo del Trabajo, como parte del Derecho General del Trabajo que se encarga del estudio de las organizaciones sindicales, las negociaciones y convenciones colectivas de trabajo, los conflictos colectivos y el ejercicio del derecho de huelga.(Haro Carranza, 2009)

#### **1.1 PRINCIPIOS DEL DERECHO COLECTIVO TRABAJO**

##### **1.1.1 PRINCIPIO DE LIBERTAD SINDICAL**

Este es un principio, referido a la génesis, aplicación e interpretación del derecho colectivo del trabajo. Así también el profesor Uruguayo Américo Pla, define este principio indicando que es el conjunto de derechos que tienen los trabajadores y sus organizaciones para organizarse sindicalmente y para desarrollar actividades sindicales, entre ellas la Negociación Colectiva y la Huelga.

El principio de libertad sindical se encuentra en el centro de los valores de la OIT: Está consagrado en la Constitución de la OIT (1919), en la Declaración de Filadelfia de la OIT (1944), y en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998). Se trata también de un derecho proclamado en la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948). El derecho de sindicación y de constitución de sindicatos y organizaciones de empleadores y de trabajadores es el requisito necesario para la solidez de la negociación colectiva y del diálogo social. Sin embargo, siguen existiendo retos en la aplicación de estos principios. En algunos países, determinadas categorías de trabajadores (como los funcionarios, la gente de mar, y los trabajadores de las zonas francas industriales) se encuentran excluidas del derecho de sindicación, se suspenden ilegalmente las organizaciones de empleadores y de trabajadores, o se produce una injerencia en sus actividades, y, en algunos casos extremos, los sindicalistas son encarcelados o asesinados.

Dentro del contexto nacional, tal cual lo establecido por la Constitución Política del Perú<sup>1</sup>, específicamente en su Artículo 28° prescribe lo siguiente: “ *El Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga, cautela su ejercicio democrático. Garantiza la libertad sindical. Fomenta la negociación colectiva y promueve formas de solución pacífica de los conflictos laborales. Regula el Derecho de Huelga para que se ejerza en armonía con el intereses Social*”.

De tal manera, este principio permite que los trabajadores puedan agruparse en organizaciones llamadas sindicatos. La sindicación

---

<sup>1</sup>Constitución Política del Perú- Artículo 28° , el Estado “garantiza” y “reconoce” la Libertad Sindical



es libre, toda vez que el trabajador puede como no también, afiliarse a un sindicato.

### **1.1.2 PRINCIPIO AUTONOMÍA COLECTIVA**

La Autonomía Colectiva está relacionado al "Poder conferido a los representantes de trabajadores y empresarios de regular las relaciones de trabajo, por medio de acuerdos vinculantes".

El Convenio Colectivo es la manifestación típica de autonomía colectiva, en tanto que es el acuerdo entre representantes de los trabajadores y empresarios para la regulación de las condiciones de trabajo.

## **1.2 LOS CONFLICTOS EN MATERIA LABORAL :**

Para el autor, Blancas Bustamante<sup>2</sup>, en el Derecho Laboral, se reconoce la existencia de dos clases de conflictos: los conflictos jurídicos o de derecho y los conflictos económicos o de intereses. En los primeros, como en cualquier otro conflicto jurídico, la controversia versa sobre el incumplimiento o la interpretación de la norma que debe ser aplicada a una situación concreta y, por consiguiente, la solución de la misma residirá en que la autoridad competente decida acerca de la aplicación de aquella o realice su interpretación. En cambio, en la segunda clase de conflictos, la divergencia no gira en torno a la aplicación o interpretación de una norma pues esta no existe, de modo que el conflicto gira en torno a los intereses contrapuestos de ambas partes, por lo cual su posible solución consistirá en que estas lleguen a un acuerdo, en cuyo caso crearán una norma que lo materialice.

- En estos conflictos, típicos del Derecho Laboral, lo que está en juego es la aspiración de los trabajadores, representados por los Sindicatos, de mejorar sus ingresos y condiciones de empleo para lo cual los ordenamientos jurídicos reconocen el derecho a la negociación colectiva, el cual, además, se encuentra amparado por el Convenio N° 98 de la Organización Internacional

---

<sup>2</sup>Carlos Blancas Bustamante – Abogado, profesor de la PUCP; ex ministro de Trabajo y Justicia

del Trabajo (OIT). El producto de la negociación colectiva, denominado Convención o Convenio -también Pacto-, colectivo de trabajo tiene efectos normativos sobre las relaciones individuales de trabajo a las que se aplica y, por consiguiente, es considerado como una fuente de derecho objetivo.

- Desde otro punto de vista, atinente no al contenido del conflicto sino a la realidad de sus protagonistas, se distingue entre conflictos individuales y conflictos colectivos. En los primeros, está en juego el trabajador considerado individualmente y, en el segundo, una categoría, grupo o sector de trabajadores que poseen intereses comunes.

Combinando ambos criterios tenemos que los conflictos individuales son siempre conflictos jurídicos o de derecho, en tanto que los conflictos colectivos pueden ser conflictos de derecho o conflictos económicos.

Los conflictos laborales, como dice el profesor Vásquez Vialard, son una especie del conflicto social y este es connatural a la vida del hombre, porque todos los representamos intereses de un determinado sector social. Por eso, siempre encierran la idea de desacuerdo, desinteligencia, fricción entre los protagonista de la relación de trabajo.

### **1.2.1. CLASES DE CONFLICTOS DE TRABAJO.-**

A) Conflictos Individuales

B) Conflictos colectivos, los cuales los conflictos colectivos se clasifican en la siguiente forma:

- Por razón de los sujetos que participan: Sindicales; Huelgas
- Por causales que lo producen: Voluntarios; Involuntarios

C) En relación a su origen: De derecho; intereses; gremiales.

### **1.2.2. FORMAS DE SOLUCIÓN DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO.-**

Aquí se refiere únicamente a los medios de solución de conflictos colectivos., las cuales se clasifican en tres categorías fundamentales:

- A) La autocomposición
- B) La Heterocomposicion
- C) La Autodefensa

Es un hecho indiscutible en el Perú, como en otros países, la regulación jurídica de los métodos de composición de conflictos deja mucho que desear. Frente a esto, en el campo teórico ahora empiezan a tomar fuerza las doctrinas de autocomposición de conflictos, que son sumamente interesantes y motivo de ardua y vigorosa polémica en el derecho colectivo del trabajo.(Gonzalez Nieves, 1997)

### **1.3 LIBERTAD SINDICAL**

La libertad sindical es un derecho constitucional, que viene a ser la base del Derecho Laboral colectivo, mediante el cual se otorga a los trabajadores la posibilidad de organizarse y asociarse a un sindicato, sin autorización previa, con el fin de proteger sus derechos e intereses y conformar un grupo que pueda confrontar sus posiciones frente a las del empleador, para poder solucionar así los conflictos que se presentan en la relación de trabajo.

Nuestra Constitución Política vigente, establece en su artículo 28 que el Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga, y que para su ejercicio efectivo garantiza y cautela no solo la libertad sindical sino además, fomenta la negociación colectiva y las formas de solución pacífica de los conflictos laborales.

El primer antecedente de este reconocimiento se encuentra en el Convenio N° 87 de la OIT relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación adoptado el 09 de julio de 1948. Posteriormente, este acuerdo fue reforzado por el Convenio N° 98 de la OIT, relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y negociación colectiva.

El derecho a la libertad sindical, tiene además reconocimiento normativo internacional. Lo cual está regulado, en el artículo 23°, acápite 4) de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, donde se establece que “Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses”. A su vez, la Convención Americana de Derechos Humanos “Pacto de San José de Costa Rica”, en su artículo 16°, referido a la libertad de asociación, establece lo siguiente: “*Todas las personas tienen derecho a asociarse libremente con fines ideológicos, religiosos, políticos, económicos, laborales, sociales, culturales, deportivos o de cualquier otra índole*”.

#### 1.4 ILUSTRACIÓN DEL DERECHO COLECTIVO TRABAJO

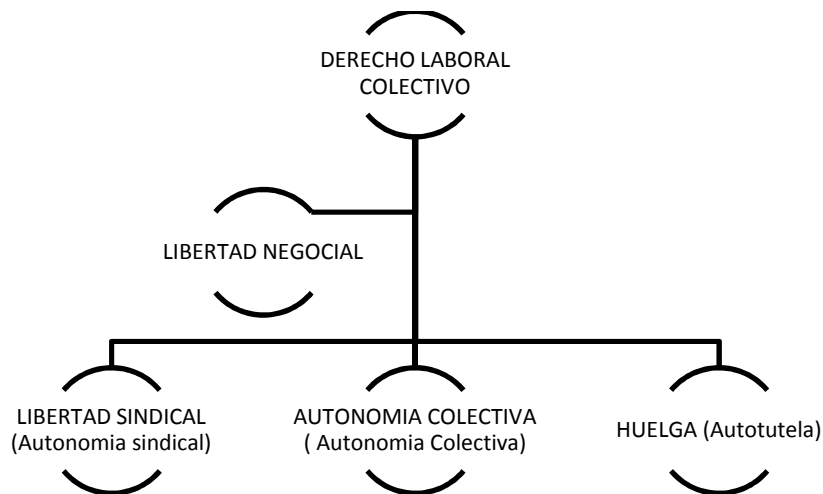


Ilustración1

## **CAPITULO II : LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

### **1. ORIGEN Y EVOLUCIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA:**

En su sentido más amplio la negociación colectiva tiene ya casi un siglo de vigencia en América Latina, e inclusive cuenta con antecedentes aún más remotos. Así, en el Uruguay hacia 1895 se habían celebrado negociaciones que limitaban la jornada de trabajo en industrias como la construcción.

A decir verdad el conflicto también es anterior al sindicato, pues por lo general el primer motivo de conflicto es el reconocimiento de aquél. De ahí que la negociación colectiva se consideró originariamente como una forma de relación conflictiva, y los primeros convenios colectivos de que se tiene noticia revestían la forma de protocolos de fin de conflicto.

Las legislaciones de Colombia, Perú y Venezuela han sido sustancialmente revisadas en el curso de los últimos años, desde perspectivas muy diferentes (flexibilizadoras las dos primeras y garantista la última). En el caso peruano la legislación de 1992 se encuentra en un proceso constante de intento de revisión desde 1994. Con relación a los Convenios sobre libertad sindical de la OIT, y en particular al 87 sobre libertad sindical y el 98 sobre derecho de sindicación y negociación colectiva, todas las legislaciones presentan, aún, problemas de fondo que han sido señalados de larga data por la Comisión de Expertos en Aplicación de Normas y Recomendaciones de la Organización.

La negociación colectiva se ha desarrollado a lo largo del tiempo. Naturalmente, esta evolución no se dio de manera homogénea ya que ha sido siempre condicionada por la interacción de diferentes factores económicos, sociales y políticos de cada país.

Aún si la evolución de la negociación colectiva ha sido compleja y, continua a serlo en cada uno de los contextos nacionales e internacionales, ella es considerada por los movimientos sindicales como uno de los principales medios de defensa y promoción de los intereses de los trabajadores lo cual exige una renovación constante de sus políticas y prácticas así como de competencias nuevas por parte de sus representantes.

Si bien la negociación colectiva representa para el movimiento sindical un desafío continuo, en ciertos casos, las organizaciones sindicales no cuentan con el pleno reconocimiento ni la suficiente libertad para organizarse y por lo tanto, la práctica de la negociación colectiva se ve condicionada exigiendo un notable esfuerzo a nivel nacional e internacional para afirmar el respeto y cumplimiento de los derechos fundamentales de los trabajadores.

Hoy en día, el principio de la negociación colectiva es sostenido y defendido por convenios y tratados internacionales. Las Normas Internacionales del Trabajo, en particular, los Convenios 87 y 98 que, reconocen la libertad sindical y la negociación colectiva como derechos fundamentales de los trabajadores y como medios esenciales para incrementar las relaciones entre las partes sociales de cada país.

De los convenios N° 98, 151, 154 de la OIT, que forman parte del bloque constitucional del artículo 28° de la Constitución, es posible desprender uno de los principios que rige la negociación colectiva, como activa o proceso siendo el siguiente:

- PRINCIPIO DE NEGOCIACIÓN LIBRE Y VOLUNTARIA.-Reconocido en el artículo 4° del Convenio N° 98 según el cual, para que la negociación colectiva sea eficaz, debe tener carácter voluntario y no estar mediado por medidas de coacción que alteren el carácter voluntario de la negociación.

La negociación colectiva contribuye además, a operar una distribución más equitativa de la riqueza producida por el sistema económico e, implícitamente, sostiene el consumo interno y el mejoramiento continuo de la calidad de vida en el país.

Actualmente, la creciente interrelación global de los procesos de producción y del comercio internacional hace que el sindicalismo, en particular, el sindicalismo internacional, enfrente grandes desafíos, los cuales se ven reflejados en las negociaciones colectivas que se practican hoy en día.<sup>3</sup>

---

<sup>3</sup> Origen y Evolución de la Negociación Colectiva-[http://training.itcilo.org/actrav/collbarg/spanish/c4\\_01.htm](http://training.itcilo.org/actrav/collbarg/spanish/c4_01.htm)

## 2. DEFINICIÓN DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

La Negociación Colectiva es un derecho reconocido por el Estado conforme al Artículo 28° de la Constitución Política de 1993, encontrándose regulada por el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo., aprobado mediante Decreto Supremo N° 010-2003-TR., así como el Decreto Supremo N° 011-92-TR, modificado por el Decreto Supremo N° 009-93-TR., en calidad de disposición reglamentaria.

La Negociación Colectiva, es el proceso de dialogo entre los trabajadores y el empleador, por intermedio de sus representantes, orientado a celebrar un convenio colectivo de trabajo, el mismo que contiene acuerdos que regulan las relaciones laborales entre las partes, tales como remuneraciones y condiciones de trabajo, teniendo fuerza vinculante entre las partes que la adoptaron, en el sentido de obligar a éstas, a las personas en cuyo nombre se celebró y a quienes les sea aplicable.<sup>4</sup>

La negociación colectiva persigue dos objetivos. Por una parte, sirve para determinar las remuneraciones y las condiciones de trabajo de aquellos trabajadores a los cuales se aplica un acuerdo que se ha alcanzado mediante negociaciones entre dos partes que han actuado libre, voluntaria e independientemente. Por otra parte, hace posible que empleadores y trabajadores definan, mediante acuerdo, las normas que regirán sus relaciones recíprocas. Estos dos aspectos del proceso de negociación se hallan íntimamente vinculados.

La negociación colectiva tiene lugar entre un empleador, un grupo de empleadores, una o más organizaciones de empleadores, por un lado, y una o más organizaciones de trabajadores, por el otro. Puede tener lugar en diferentes planos de manera que uno de ellos complementa a otros, a saber, en una unidad dentro de la empresa, en la empresa, en el sector, en la región o bien en el plano nacional.

---

<sup>4</sup>Página web, Ministerio de Trabajo y Promoción del empleo- Definición Negociación Colectiva

La negociación colectiva presenta ventajas tanto para los trabajadores como para los empleadores. En el caso de los trabajadores, la negociación colectiva asegura salarios y condiciones de trabajo adecuadas pues otorga al "conjunto" de los trabajadores "una sola voz", lo que les beneficia más que cuando la relación de trabajo se refiere a un solo individuo. También permite influir decisiones de carácter personal y conseguir una distribución equitativa de los beneficios que conlleva el progreso tecnológico y el incremento de la productividad. En el caso de los empleadores, como es un elemento que contribuye a mantener la paz social, favorece la estabilidad de las relaciones laborales que pueden verse perturbadas por tensiones no resueltas en el campo laboral. Mediante la negociación colectiva los empleadores pueden además abordar los ajustes que exigen la modernización y la reestructuración.

En muchos países la negociación colectiva ha sido una de las principales vías que han permitido alcanzar consenso en torno a la flexibilidad en los mercados de trabajo.

Para que la negociación colectiva pueda funcionar con propiedad se requieren ciertas condiciones de orden jurídico y estructural. En primer lugar, es fundamental la existencia de sólidos cimientos democráticos y un marco jurídico que aseguren la independencia y participación efectiva de los interlocutores sociales. La ratificación del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) es esencial en lo que respecta a la base jurídica. Muchos otros convenios y recomendaciones de la OIT relacionados con la negociación colectiva estipulan los principios y derechos de los trabajadores de determinados sectores económicos. Si es posible extender el ámbito de aplicación de los convenios colectivos pueden quedar protegidos por éste trabajadores que no se han involucrado directamente en el proceso de negociación. Es fundamental que existan mecanismos apropiados (de orden jurídico, reglamentario o normas oficiosas ) para hacer cumplir los convenios



colectivos. En lo que se refiere a las condiciones estructurales o las instituciones necesarias, unas organizaciones de trabajadores y de empleadores fuertes, legítimas, con líneas de acción coherentes y criterio pragmático y que actúen en pie de igualdad facilitan la realización de negociaciones justas y eficaces. La OIT ofrece servicios de asesoramiento técnico y de cooperación en muchos países para capacitar a las organizaciones de trabajadores y de empleadores para entablar negociaciones colectivas que puedan redundar en beneficio de ambas partes.(Balbin Torres, 2005)<sup>5</sup>.

En la Guía Didáctica para la negociación colectiva publicada por la OIT en 1998, se define a la negociación colectiva como *“el procedimiento que permite generar acuerdos y formalizar compromisos que den respuesta a los distintos intereses de las partes, fijando formas equitativas para la distribución de las cargas y beneficios de los derechos y obligaciones”*.

En este mismo documento se dice que desde la perspectiva de la OIT y según el convenio número 154(Convenio sobre fomento de la negociación colectiva-1981), la negociación colectiva “comprende todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores, una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de:

- fijar las condiciones de trabajo
- regular las relaciones entre empleadores y trabajadores
- regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores
- O lograr todos estos fines.<sup>6</sup>

---

<sup>5</sup>Balbin Torres, Edgardo- Consultor del Programa Actividades para Trabajadores de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)- Profesor de la Pontificia Universidad Católica del Perú.

<sup>6</sup>OIT: “Guía didáctica para la Negociación Colectiva”, primera edición 1998, pg 21.

La negociación colectiva es un elemento propio de las relaciones laborales, es decir es una forma de relación entre las partes en conflicto.

Villavicencio desarrolla una idea respecto de la Negociación Colectiva, señalando que: «(...)el derecho de negociación colectiva exige que esta sea realizada de buena fe, lo que implica que las partes deben desarrollar las negociaciones de manera verdaderamente constructiva con la finalidad de arribar a un convenio colectivo y que una parte no puede negarse a negociar con la otra, nombrar representantes sin capacidad de obligarla, dilatar la negociación indebidamente, no entregar la información económica requerida y pertinente, entre otras medidas». (Villavicencio Rios, La Constitución comentada: Analisis- articulos - Segunda Edición, 2013)<sup>7</sup>

## **2.1 CARACTERÍSTICAS:**

Afecta a un colectivo de trabajadores, organizados sindicalmente que buscan la negociación. Se negocia las condiciones comunes de trabajo y remuneraciones.

En toda negociación está latente la expectativa de un acuerdo. Con mayor o menor grado de dificultad para alcanzarlo, la sola existencia de la posibilidad del acuerdo es elemento inseparable de la negociación.

Por lo tanto la negociación Colectiva implica :

- Reconocimiento
- Conflicto de intereses
- Posibilidad de acuerdos
- Convenio Colectivo

El mejor instrumento que tienen los sindicatos para mejorar la situación de los trabajadores es sin duda la negociación colectiva. De hecho, una buena negociación colectiva revierte positivamente sobre el fortalecimiento de la organización sindical, y viceversa, un sindicato

---

<sup>7</sup> La Constitución comentada; Artículo 28º: Derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga»; pg 770

fuerte está en mejores condiciones para realizar una negociación colectiva exitosa. Es por esta razón que este es uno de los derechos laborales fundamentales que tienen los sindicatos y que deben defender en contextos tan adversos como los presentes. La negociación colectiva, que a veces se conoce como contratación colectiva, es uno de los elementos más importantes de la libertad sindical en su ámbito colectivo.

La negociación colectiva, comienza con un trámite iniciado ante el Ministerio de Trabajo, el cual se detalla a continuación:

- a. PRESENTACIÓN DEL PLIEGO DE RECLAMOS
- b. INICIACIÓN DEL TRATO DIRECTO (10 DÍAS)
- c. DURACIÓN DEL TRATO DIRECTO, ACUERDO DE LAS PARTES
- d. SE AGOTA EL TRATO DIRECTO Y SE VA A LA CONCILIACIÓN
- e. DIRIGE LA CONCILIACIÓN LA ADMINISTRACIÓN DE TRABAJO O PERSONA PRIVADA
- f. DURACIÓN DE LA CONCILIACIÓN SIN PLAZO
- g. MEDIACIÓN 10 DÍAS HÁBILES COMO MÁXIMO
- h. SE AGOTA LA CONCILIACIÓN O MEDIACIÓN Y SE PASA A LA HUELGA O ARBITRAJE
- i. COMPOSICIÓN ARBITRAL
- j. TRIBUNAL ARBITRAL
- k. ETAPA PROBATORIA
- l. LAUDO ARBITRAL

#### **2.1.1. FINES DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA:**

**A. Proteccionista.-** El convenio colectivo de trabajo, está orientado a proteger a sus trabajadores, en la medida que su

contenido armonice con los Principios del Derecho Colectivo de Trabajo.

**B. Garantía.**-La negociación y el convenio, son una garantía para el reconocimiento y vigencia de los derechos de los trabajadores. Al mismo tiempo, significa una garantía para la empresa.

## 2.2 SUJETOS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA:

Comúnmente en la negociación colectiva intervienen principalmente: los empleadores y sus organizaciones, los trabajadores y el Estado, éste último puede actuar como empleador o como agente regulador.

Los sujetos que participan dentro de la negociación colectiva son:

a) **Los empleadores:** Los empleadores comúnmente participan en la negociación colectiva a través de sus representantes. El empleador puede ser una razón social o una organización gremial empresarial.

La representación empresarial generalmente es ejercida por una Asociación que agrupa a los empleadores en el nivel donde se desarrolla la negociación.

En el caso del sector empleador, podrá darse la situación de que el negociador sean varias empresas (negociación colectiva por rama), frente al sujeto siempre plural (representación sindical por rama), que negocia en el ámbito por rama o actividad.

b) **Los trabajadores:** En una negociación colectiva los trabajadores pueden estar representados por un “comité sindical”, un sindicato, una federación y en algunos casos por una confederación. Excepcionalmente los trabajadores no sindicalizados pueden firmar pactos colectivos.

➤ Ejemplo: Colombia.

Según los sistemas legislativos nacionales que regulan la negociación colectiva, las organizaciones sindicales que Participan de la negociación, representan solamente a sus afiliados, o también al conjunto de trabajadores de la unidad de negociación por rama.

- c) **El Estado** : puede actuar en una doble dimensión: como empleador o como regulador, en este último caso puede asumir diferentes roles que se relacionan mucho con el enfoque que asume respecto a la política laboral: pudiendo ser más o menos intervencionista, más o menos protector, etc. La participación del Estado puede ser directa(por medio de su política laboral) o indirecta( a través de su política económica).<sup>8</sup>(Oficina Internacional de Trabajo- Ginebra, 2006)

Para el autor VILLAVICENCIO RÍOS, en una negociación colectiva, por su mismo carácter, se realiza siempre a través de representantes. Pero no necesariamente los representantes tienen “representatividad” para negociar. La representatividad tiene mucho que ver con la cercanía que tiene el dirigente para reflejar los intereses de los trabajadores. Existen muchos casos en los que los dirigentes sindicales, que tienen la facultad para llevar a cabo la negociación colectiva, no tienen la representatividad adquirida.(Villavicencio Rios)<sup>9</sup>

La representatividad es un concepto dinámico, es decir así como hoy un dirigente sindical puede tener un alto nivel de representatividad, éste puede disminuir o desaparecer con el tiempo y viceversa.

---

<sup>8</sup>Libertad sindical y negociación colectiva. Estudio General de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones- [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---normes/documents/publication/wcms\\_090634.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_090634.pdf)

<sup>9</sup>Villavicencio Ríos, Alfredo- Temas Centrales del Derecho del Trabajo del Siglo XXI. Lima: ARA Editores, 2010, página 445.

### 2.3 NIVELES DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA:

La negociación colectiva se puede realizar en varios niveles y se dan por el ámbito de aplicación de la convención colectiva.

Para comprender cómo funciona la negociación colectiva, es necesario identificar los varios niveles en qué se realizan las negociaciones colectivas. La situación que presenta un país puede ser muy diferente de la de otro. En algunos países existen negociaciones muy centralizadas y en otros sólo se realiza a nivel de empresa.

Los convenios por empresa y por rama o actividad cubren actualmente casi todo el espectro de negociación. La negociación por actividad o acuerdo central básico es, en Argentina, Brasil y Uruguay, el sistema que surge de la práctica colectiva nacional y que aún no ha sido agotado. Sin embargo están apareciendo nuevas tipologías de convenios colectivos. Hoy se debaten las propuestas de nuevos instrumentos como los convenios de tipo interprofesional o intersectorial, que diseñan una nueva estructura y un nuevo ámbito de negociación caracterizado por su globalidad.

En base al principio de negociación colectiva libre y voluntaria, establecido en el artículo 4° del Convenio núm. 98 de la OIT, la determinación del nivel de negociación colectiva debería depender esencialmente de la voluntad de las partes y, por consiguiente, dicho nivel no debería ser impuesto en virtud de la legislación, de una decisión de la autoridad administrativa o de una jurisprudencia de la autoridad administrativa de trabajo.

Los tipos de nivel de Negociación en el Perú son:

- a) **De Empresa.**- Cuando se aplica a todos los trabajadores de una empresa, o a los de una categoría, sección o establecimiento determinado de aquella.

La flexibilidad y especificidad que se pueden dar en este nivel de negociación colectiva, dependen básicamente de dos factores:

- El contexto de las condiciones actuales en la empresa;
- La manera en que se encuentran estructuradas las relaciones laborales en cada país.

A este nivel, la iniciativa de la negociación parte fundamentalmente de las representaciones sindicales.

- b) **De Rama de actividad.**-Cuando comprende a todos los trabajadores de una misma actividad económica, como por ejemplo los trabajadores de Construcción civil.

Uno de los aspectos más importantes que define el modelo de negociación colectiva tiene que ver con su estructura, es decir, la unidad o nivel predominante en que se realiza la negociación.

Para Villavicencio y otros “la estructura es el ámbito o marco en el que se desarrolla la actividad negociadora, es decir la unidad o nivel de contratación en la que se lleva adelante la negociación y se arriba a un determinado convenio.

Sobre este mismo tema, Cortes, Villavicencio y otros concuerdan en que “No obstante, las más generalizadas, son las negociaciones a nivel de establecimiento, centro de trabajo o empresa y las negociaciones a nivel de rama de actividad o industria o, más aún, de toda la actividad económica, dando lugar a los denominados modelos de negociación descentralizada o centralizada, respectivamente.

El modelo de negociación descentralizado es aquel que favorece la negociación colectiva por empresa, lo que implica de hecho la fragmentación de la negociación por unidades productivas, muchos sindicatos negociando y con muy variados resultados dependiendo

de la capacidad y fuerza de negociación de cada uno de ellos. Por el contrario, el modelo de negociación colectiva centralizado favorece la negociación sectorial o de rama de actividad. En estos casos, negocian las federaciones o los sindicatos nacionales con las respectivas organizaciones de empleadores de esos sectores. Su cobertura es mayor, abarcando a un conjunto de unidades productivas y a un número mucho más vasto de trabajadores.

El nivel de negociación por rama se realiza entre las organizaciones de los trabajadores y de los empresarios de un determinado sector de la economía nacional y, tiene como objetivo definir a través de un acuerdo colectivo que establece por un determinado período de tiempo las relaciones contractuales de trabajo entre las partes a nivel nacional.(Confederación General de Trabajadores del Perú, 2006, Lima)

c) **De Gremio.**-Cuando se aplica a todos los trabajadores, que desempeñan una misma profesión, oficio, o especialidad en distintas empresas.

- Si no existe previamente una convención colectiva en cualquiera de los niveles señalados, las partes decidirán de mutuo acuerdo, el nivel en que entablarán la primera convención. A falta de acuerdo, la negociación se llevará a nivel de empresa. Solo están obligadas a negociar las empresas con por lo menos 1 año de existencia.

De existir convención anterior, para negociar en nivel distinto se necesita del acuerdo de las partes, no pudiendo fijarse el nivel de negociación por acto administrativo o laudo arbitral.

Para celebrar una convención colectiva por rama de actividad o gremio se requiere que la organización sindical u organizaciones sindicales representen a la mayoría de las empresas y trabajadores de la actividad o gremio respectivo a nivel local



regional o nacional y que sean convocadas, directa o indirectamente, todas las empresas respectivas.

Al promulgarse la Ley Relaciones Colectivas de Trabajo estableció transitoriamente que los trabajadores y las empresas o gremios comprendidos en negociaciones colectivas a nivel de rama de actividad, actualmente en trámite, deberán ratificar o modificar su voluntad de continuar negociando en dicho nivel dentro de los treinta días naturales posteriores a la entrada en vigencia de la LRCT (03.07.92)..(Oficina Internacional de Trabajo)<sup>10</sup>

## **2.4 PROCEDIMIENTO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA ANTE EL MINISTERIO DE TRABAJO EN EL PERÚ.**

La negociación colectiva se inicia con la presentación del pliego de reclamos, directamente al empleador en el caso de una negociación a nivel de empresa, o a través de la Autoridad Administrativa de Trabajo, si es a nivel de rama de actividad o gremio. El empleador, esta obligado a recibir el pliego y negociar cuando el sindicato cumple los requisitos de legitimidad establecidos en la ley.

Las etapas de la negociación son : Negociación Directa, conciliación, Arbitraje o huelga.

### **2.4.1 PLIEGO DE RECLAMOS:**

Para el autor, HARO CARRANZA, es el documento que contiene las peticiones de los trabajadores acordadas en asamblea general y que constituye la base de la negociación colectiva, que será llevada a cabo con los empleadores, la que culminara en la firma del convenio final. Se le conoce también con el nombre de pliego

---

<sup>10</sup> Guía Didáctica para la Negociación Colectiva- Una herramienta Sindical, sector Andino Colectivo: Perú

petitorio, pliego de reivindicaciones laborales o proyecto de convención colectiva.(Haro Carranza, 2009).

Previamente a la presentación se elabora el pliego teniendo en cuenta los Estados económicos financieros de la empresa, necesidades del personal afiliado, datos de otros convenios colectivos, etc.

**2.4.1.1 CONTENIDO PLIEGO RECLAMOS.-** La negociación colectiva se inicia con la presentación de un pliego que debe contener un proyecto de convención colectiva, con lo siguiente:

- Denominación, número de registro y domicilio del organismo sindical que suscribe el proyecto de convenio colectivo. De no existir este último, las indicaciones que permitan identificar a la coalición de trabajadores que lo presenta
- Nómina de los integrantes de la comisión negociadora con los requisitos establecidos por el Artículo 49° (segundo párrafo) de la L.R.C.T
- Nombre o denominación social y domicilio del empleador.
- Proyecto de convenio colectivo (Las peticiones que se formulen sobre remuneraciones, condiciones de trabajo y otros factores propios de la relación laboral que se planteen, las que deberán tener forma de cláusula e integrarse armónicamente dentro de un sólo proyecto de convención)
- Copia de la comunicación remitida al empleador, tratándose de negociaciones a nivel de empresa.
- Firma de los dirigentes sindicales

designados para tal fin por la asamblea, o de los representantes acreditados, de no haber sindicato. <sup>11</sup>

#### **2.4.1.2 PLAZO PRESENTACIÓN:**

Con la presentación del pliego se inicia la Negociación Colectiva, esta se hace directamente al empleador, cuando es de nivel de empresa y cuando es a nivel de rama de actividad o gremio esta presentación es a través del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE).

El pliego de reclamos debe presentarse no antes de 60 ni después de 30 días calendarios anteriores a la fecha de caducidad de la convención vigente.

Si se presenta con posterioridad al plazo señalado, su vigencia se postergará en forma directamente proporcional al retardo.

#### **2.4.1.3 TRAMITE:**

El pliego se presenta directamente a la empresa, remitiéndose copia del mismo a la Autoridad de Trabajo.

En caso de que aquella se negara a recibirlo, la entrega se hará a través de la Autoridad de Trabajo, teniéndose como fecha de presentación la de ingreso por mesa de partes. En las convenciones por rama de actividad o gremio, la entrega se hará siempre por intermedio de la Autoridad de Trabajo.

Es obligatoria la recepción del pliego, salvo causa legal o convencional objetivamente demostrable.

Según lo establece el Artículo 54° del DECRETO SUPREMO N° 010-2003-TR “Las partes están obligadas a negociar de buena fe y a abstenerse de toda acción que pueda resultar

---

<sup>11</sup>DECRETO SUPREMO N° 010-2003-TR,Artículo 51°

lesiva a la contraria, sin menoscabo del derecho de huelga legítimamente ejercitado”.

Artículo 55°: A petición de los representantes de los trabajadores, los empleadores deberán proporcionar la información necesaria sobre la situación económica, financiera, social y demás pertinente de la empresa, en la medida en que la entrega de tal información no sea perjudicial para ésta.

La información que ha de proporcionarse será determinada de común acuerdo entre las partes. De no haber acuerdo, la Autoridad de Trabajo precisará la información básica que deba ser facilitada para el mejor resultado de las negociaciones.

Los trabajadores, sus representantes y asesores deberán guardar reserva absoluta sobre la información recibida, bajo apercibimiento de suspensión del derecho de información, sin perjuicio de las medidas disciplinarias y acciones legales a que hubiere lugar.

Artículo 56.- “En el curso del procedimiento, a petición de una de las partes o de oficio, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, a través de una oficina especializada, practicará la valorización de las peticiones de los trabajadores y examinará la situación económico - financiera de las empresas y su capacidad para atender dichas peticiones, teniendo en cuenta los niveles existentes en empresas similares, en la misma actividad económica o en la misma región.”

Artículo 57.- La negociación colectiva se realizará en los plazos y oportunidades que las partes acuerden, dentro o

fuera de la jornada laboral, y debe iniciarse dentro de los diez (10) días calendario de presentado el pliego.<sup>12</sup>

#### **2.4.2 TRATO DIRECTO**

Es la primera etapa, de la Negociación Colectiva, que se deberá iniciar su discusión a los 10 días calendarios posteriores a la presentación del Pliego; en reuniones que las partes acuerden dentro o fuera de la jornada laboral, siempre de buena fe comercial sin acciones que lesionen los derechos de las partes.

Solo se obliga a levantar actas cuando hay acuerdo de las partes en cada reunión.

Su término se produce por la llegada a la firma del convenio colectivo, que es el producto de la negociación colectiva ó si no hay acuerdo por decisión de cualquiera de las partes, pasando a su vez a la siguiente etapa.

El autor MUGNOLO, establece que, *“En dicha etapa las partes se reúnen a efectos de buscar una solución al pliego de reclamos”*(Mugnolo, 2004)

Si durante la negociación directa, no se lograra una solución en torno al pliego de reclamos, cualquiera de las partes puede darla por terminada y solicitar el inicio de la etapa conciliatoria.

##### **2.4.2.1 DICTAMEN ECONÓMICO FINANCIERO:**

Se ha establecido que la autoridad administrativa de trabajo debe intervenir para valorizar el pliego de peticiones y evaluar la situación económica y financiera de la empresa.

Recibido el pliego de reclamos, el empleador señalara fecha para la realización de las reuniones que se efectuaran en el centro trabajo, debiendo comenzar dentro de los 10 días naturales de recibido el pliego. El

---

<sup>12</sup> Decreto Supremo N° 010-2003- TR, Artículos 55°, 56°, 57°

trato directo se realizara en los plazos prorrogables que la partes acuerden, si una de las partes no deseara continuar el trato directo, este se dará por concluido.

Concluido el trato directo, sin haber llegado a un acuerdo entre las partes, estas comunicaran a la AUTORIDAD ADMINISTRATIVA DE TRABAJO, la conciliación. La junta de conciliación será dirigida por la AUTORIDAD ADMINISTRATIVA DE TRABAJO o si lo estiman las partes, por persona privada. La duración de la conciliación está sujeta a las partes, el conciliador propondrá formas de mediación, dentro de los 10 días si no se acuerda un plazo en la mediación, el mediador presentara una propuesta final. Dentro de 3 días las partes aceptaran esta propuesta, de no ser aceptada se pone fin a la mediación.

Si no se hubiera llegado a un acuerdo en la conciliación o mediación, cualquiera de las partes puede someter el diferencido a arbitraje, salvo que los trabajadores opten por la huelga.

Cabe precisar que la conciliación, se convertirá en mediación, si las partes proponen al conciliador que realice un estudio del pliego de peticiones y del análisis económico y financiera de la empresa, y proponga una fórmula de solución la cual puede ser aceptada o rechazada. (Haro Carranza, 2009)

#### **2.4.2.2 VENTAJAS DEL TRATO DIRECTO:**

- Son las partes, las que analizan las soluciones posibles sin intervención de un tercero.

- Al negociar las partes, no tienen que regirse por reglas fijas de procedimiento.
- Pueden reunirse tantas veces sea necesario hasta dar solución al pliego de reclamos.

### **2.4.3 CONCILIACIÓN:**

La negociación colectiva, presupone una cierta libertad de acción, por parte de los sindicatos y de los empleadores, para elegir los argumentos a negociar y el proceso de negociación. Aun así, la libertad de negociar exige el respeto de ciertas reglas. A veces, la Ley indica en qué casos y en qué momento, el estado podría intervenir para favorecer la negociación colectiva. Naturalmente, esto supone que no existan restricciones impuestas por la política nacional de salarios y las políticas de estado.

La conciliación, es la etapa del procedimiento de negociación colectiva, mediante el cual un conciliador aplicando los principios de flexibilidad y simplicidad, debe desempeñar un papel activo en la promoción del acuerdo entre las partes, con la finalidad de que estas lleguen a una solución mutuamente satisfactoria en torno al pliego de reclamos<sup>13</sup>. (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MINTRA))

Para el autor Gonzales Nieves, la Conciliación es el procedimiento por el cual el tercero reúne a las dos partes, les estimula a examinar sus diferencias y les ayuda a idear sus propios intentos de solución. Como se puede intuir, el procedimiento tiende a la aproximación de los puntos de vista

---

<sup>13</sup>Boletín del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo “ La Negociación Colectiva”

antagónicas hasta la aceptación de una solución de tipo transaccional o contractual.

La conciliación es voluntaria cuando las partes no tienen ninguna obligatoriedad, si quieren recurren a ella, como pueden no hacerlo si es su deseo; y es Obligatoria cuando forzosamente tienen que utilizar el procedimiento o participar en él.(Gonzalez Nieves, 1997)

Como su nombre, lo indica, es un proceso utilizado para dirimir conflictos por la vía pacífica. Esta es tan antigua como el interés de los hombres por solucionar sus conflictos; no existe duda que se viene empleado desde tiempos inmemorables para solucionar las diferencias existentes.(Haro Carranza, 2009)

El conciliador puede ser personal técnico especializado y calificado del MTPE, (personal público), pudiendo las partes, si así lo desean encomendar esta función a personas privadas, para lo cual deben remitir las partes las actas de los acuerdos que se levanten. El conciliador, debe asumir un papel activo, promocionando acuerdos entre las partes , con la finalidad que estas lleguen a una solución mutua satisfactoria.

#### **2.4.3.1 INICIO DE LA CONCILIACIÓN:**

La conciliación se inicia con la solicitud de una de las partes, efectuada ante la Autoridad Administrativa de Trabajo o de oficio si la Autoridad lo estima conveniente.

Previamente las partes deben informar sobre la terminación de la negociación directa.

Según lo establecido en el Artículo 61°.DECRETO SUPREMO N° 010-2003-TR; “Si no se hubiese llegado a un acuerdo en negociación directa o en conciliación, de



haberla solicitado los trabajadores, podrán las partes someter el diferendo a arbitraje”

Artículo 62.- En el caso del artículo anterior, los trabajadores pueden alternativamente, declarar la huelga conforme a las reglas del artículo 73. Durante el desarrollo de la huelga, las partes o la Autoridad de Trabajo podrán designar un mediador.

La propuesta final que éste formule deberá ponerse en conocimiento de las partes.

Es decir, si las partes no llegaron a un acuerdo en la primera etapa de la negociación colectiva que es la negociación directa, y en la conciliación, pueden optar por someter sus conflictos a arbitraje o huelga.

#### **2.4.4 HUELGA:**

Si se ha realizado todo el proceso de Negociación Colectiva, y ésta no ha arribado a una solución a través de un Medio Alternativo de Solución de Conflictos como los mencionados anteriormente, entonces, no le queda otra salida al trabajador y a sus representantes que declarar la huelga en salvaguarda de sus derechos y como una medida de utilización de la fuerza para alcanzar su pliego de reclamos.

La huelga es sin dudas uno de los ejemplos más evidentes de la acción directa de defensa de los intereses laborales, por ello es el arma de lucha preferida de los trabajadores.

La huelga, “Interrupción colectiva de la actividad laboral por parte de los trabajadores con el fin de reivindicar ciertas condiciones o manifestar una protesta con el fin de imponer ciertas condiciones

a los patronos”.<sup>14</sup> Sin embargo, no ocurre lo mismo con el concepto jurídico de huelga que solo puede ser definido con referencia a indeterminado ordenamiento jurídico positivo”. La huelga es una acción directa que busca proteger los intereses de los trabajadores. No obstante, en la actualidad, a la legislación le cuesta dar una caracterización legal que permita establecer una regulación jurídica clara.

Están legitimados para convocar huelga, los representantes de los trabajadores/as y los Sindicatos; debemos entender por representantes tanto los unitarios (Comités de Empresa y Delegados/as de Personal), como los representantes sindicales y los Sindicatos.

El acuerdo por el que se convoca la huelga debe haberse tomado en reunión conjunta de los representantes de los trabajadores/as y por mayoría. Debe redactarse de igual forma un acta de esta reunión reflejando la decisión. Así también, la huelga, es el un Derecho constitucional, que importa la suspensión colectiva del trabajo acordada mayoritariamente y realizada en forma voluntaria y pacífica por los trabajadores, con abandono del centro de trabajo. La organización sindical podrá declarar la huelga en la forma que expresamente determinen sus estatutos, siempre que dicha decisión sea adoptada al menos por la mayoría de sus afiliados votantes asistentes a la asamblea. Para declarar la huelga el diferendo no debe haber sido sometido a arbitraje.

La huelga puede ser declarada por un tiempo determinado o indefinido, si no se indica previamente su duración, se entenderá que es declarada por tiempo indefinido.

---

<sup>14</sup> El *Diccionario de la lengua española (DRAE)*

La huelga en el Perú, es un derecho reconocido en el Artículo 28° de la Constitución Política del Perú, que prescribe : *“El estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga,(...) regula el derecho de huelga, para que se ejerza en armonía con el intereses social”*.

La huelga puede ser declarada ilegal cuando<sup>15</sup>:

- Cuando se lleva a cabo, a pesar de haber sido declarada improcedente
- Que a consecuencia de la huelga se produzcan actos e violencia sobre los bienes de la empresa o las personas.
- Por no ser levantada después de notificado el laudo o resolución definitiva que ponga término a la controversia.

La huelga, se da por terminada :

- Por acuerdo mutuo de las partes
- Por decisión de los trabajadores
- Por haberse solucionado el pliego de reclamos mediante pronunciamiento de la autoridad Administrativa de Trabajo
- Por ser declarada ilegal(Ministerio de Trabajo y Promocion del empleo (MINTRA))

#### **2.4.5 ARBITRAJE:**

Al término de la negociación directa o de la conciliación, si es solicitada por los trabajadores, las partes podrán someter el diferendo a arbitraje, salvo que los trabajadores opten alternativamente por ejercer el derecho de huelga. En caso que las partes opten por el arbitraje, ambas deben suscribir un Acta de Compromiso Arbitral, en donde conste su decisión de someter la controversia a arbitraje.

---

<sup>15</sup>Boletín del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo: La huelga en el Perú

**2.4.5.1 IMPUGNACIÓN DEL LAUDO ARBITRAL:** El laudo arbitral es el documento que pone fin al procedimiento arbitral. Puede ser pasible de impugnación cuando este es emitido por presión que deriva de alguna modalidad irregular de paralización de labores o actos de violencia o por establecer menores derechos a los contemplados en la Ley a favor de los trabajadores. (Alcantara Vega, 2009).

## **2.5 CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO (Convención Colectiva):**

El convenio colectivo de trabajo es un tipo de contrato celebrado entre un sindicato o grupo de sindicatos y uno o varios empleadores, o un sindicato o grupo de sindicatos y una organización o varias representativas de los empleadores. Para Haro Carranza, el convenio colectivo de trabajo, es el producto final de la negociación colectiva. Es la figura jurídica a través de la cual los conflictos de intereses dejan de ser tales para dar lugar a un acuerdo que conlleve a la solución de los conflictos y a la armonía laboral, y por ende a la paz social. El TUO de la LRCT conceptúa a la convención colectiva como el acuerdo destinado a regular las remuneraciones, las condiciones trabajo y la productividad, y demás concernientes a las relaciones entre trabajadores y empleadores. (Haro Carranza, 2009).

### **2.5.1 CARACTERÍSTICAS:**

- Los contratos individuales de trabajo, quedan automáticamente adaptados a sus cláusulas normativas.
- Rige desde el día siguiente de la caducidad, de la convención anterior o si, no la hubiera, desde la fecha de presentación del pliego de reclamos.
- Rige durante el periodo de acuerden las partes, siendo que a la falta de consenso, su duración es de un año.

- Las partes tienen la atribución de incorporar, previo acuerdo, cláusulas de carácter permanente, al igual que renovar en forma total o parcial las fijadas a través del convenio vigente.
- Debe formalizarse por escrito en tres ejemplares, una para cada parte y el tercero para su presentación a la Autoridad Administrativa de Trabajo, con el objeto de su registro y archivo.
- Si la negociación colectiva ha prosperado y se ha alcanzado un entendimiento beneficioso para las dos partes se procede a firmar el Convenio Colectivo.<sup>16</sup>

### **2.5.2 EFECTOS DEL CONVENIO COLECTIVO:**

Tiene fuerza vinculante; obliga a quienes la adopten, a las personas en cuyo nombre se celebró y a quienes les sea aplicable; así como a los trabajadores que se incorporen con posterioridad a la empresa. Así mismo, las partes, pueden suscribir un convenio colectivo de Trabajo, sin haber recurrido al procedimiento de Negociación Colectiva del Ministerio de Trabajo, debiendo presentar comunicación dirigida a la Dirección de Negociaciones Colectivas, adjuntando el convenio respectivo, para proceder a su registro.<sup>17</sup>

### **2.5.3 CLAUSULAS CONVENIO COLECTIVO:**

- Normativas.- Son las que se incorporan a los contratos individuales de trabajo, interpretándose como normas jurídicas durante su vigencia.
- Obligacionales.- Son las que establecen derechos y deberes de naturaleza colectiva laboral entre las partes del convenio.

---

<sup>16</sup> Boletín del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Lima Perú: La Convención Colectiva

<sup>17</sup> Boletín Del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Lima Perú: La negociación Colectiva y el Arbitraje Potestativo.

- Delimitadoras.- Son las destinadas a regular el ámbito y vigencia del convenio colectivo.

## **2.6 LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL CONTEXTO MUNDIAL**

Los procesos de negociación que llevan adelante los sindicatos como representantes del colectivo de los trabajadores, pueden enfrentar los cambios que se producen en el mundo del trabajo de diferentes maneras. La postura a tomar frente a ellos, debería ser el producto de la discusión y análisis del sindicato y sus representados de acuerdo al contexto, a los intereses de los trabajadores y a otros factores que hacen a la fuerza y posibilidad de los actores. Lo fundamental para el actor sindical, será conocerlos, comprenderlos e incorporarlos a la discusión que se lleve adelante durante el proceso de la negociación.

Conforme el pasar de los tiempos, se han ido desarrollando diversos cambios dentro de las negociaciones colectivas, desde sus inicios hasta la actualidad, produciéndose los siguientes cambios:

- El papel actual de la negociación en el accionar del sindicato
- Los niveles en que ésta se puede desarrollar la negociación
- Los contenidos que serán objeto de la negociación concreta.

Es por eso, que la globalización hoy en día, cumple un papel importante dentro de los mecanismos de negociación colectiva; toda vez que se tiende a uniformar los modelos de organización social, los mecanismos de regulación y sistemas jurídicos, los que deben someterse a las exigencias de la economía de mercado global. Por otra parte, la creciente competencia genera dentro del mercado mundial una mayor variedad de innovaciones que contribuyen a la formación de distintos estilos económicos y sociales.

Es por eso que los dirigentes sindicales, siempre tratan de ajustarse a la economía actualizada.

## **CAPITULO III: EL ARBITRAJE EN LAS NEGOCIACIONES COLECTIVAS**

### **1. DEFINICIÓN DE ARBITRAJE:**

Según la O.I.T, el arbitraje es un procedimiento en el cual un tercero (que puede ser una persona física, una junta de árbitros o un tribunal de arbitraje), que no actúa como un tribunal, está facultado para tomar una decisión que ponga final al litigio. Si la decisión de los derechos y obligaciones de las partes, tiene una función similar a la de la sentencia judicial. Si se refiere a un conflicto de intereses o económico, su efecto es reemplazar la negociación por un laudo que la tercera parte considera adecuado.

El sistema de arbitraje no ha tenido ni tiene arraigo en el Perú, no goza de la aceptación ni de los trabajadores ni de los empleadores. Lo que funciona para la negociación colectiva en el sector privado, es la conciliación obligatoria. Para la huelga por falta de reglamentación, no ha quedado claramente instituidos los medios de solución de conflictos. (Gonzalez Nieves, 1997)

El autor Haro Carranza, define al ARBITRAJE como una de las instituciones más utilizadas en la solución pacífica de los conflictos de toda naturaleza, especialmente en los de materia laboral. (Haro Carranza, 2009)

Según lo establecido por el D.S011-92-TR, específicamente en el Artículo 46°, prescribe que *“Al término de la negociación directa, o de la conciliación, de ser el caso, cualquiera de las partes podrá someter la decisión del diferendo a arbitraje, salvo que los trabajadores opten por ejercer alternativamente el derecho de huelga”*.

La Ley de Relaciones colectivas de trabajo (LEY N° 25593) incorporo al arbitraje como uno de los medios de dar solución a los pliegos de reclamos presentados por los trabajadores cuando no hubiesen sido resueltos a través del trato directo con sus empleadores.

El arbitraje es una etapa del procedimiento de negociación colectiva, que se desarrolla como medida alternativa de la huelga, consistiendo en la decisión de las partes orientada a que un árbitro unipersonal o un tribunal arbitral, según el caso, lleve a cabo el denominado proceso arbitral, a través del cual y habiendo recibido la propuesta final de ambas partes, emita un Laudo Arbitral que recoja en su integridad las propuestas.<sup>18</sup>

Si el árbitro varía la propuesta tendrá que sustentar por qué lo hizo y solo lo podrá con el único fin de atenuar posiciones extremas. Tiene que haber acuerdo caso contrario no puede prosperar el arbitraje.

### **1.1. PROCEDIMIENTO DEL ARBITRAJE EN LAS NEGOCIACIONES COLECTIVAS EN EL PERÚ:**

Según lo establecido en el Artículo 64° del D.S 010-2003-TR, El arbitraje puede estar a cargo de un árbitro unipersonal, un tribunal ad-hoc, una institución representativa, la propia Autoridad de Trabajo, o cualquier otra modalidad que las partes específicamente acuerden, lo que constará en el acta de compromiso arbitral. Si no hubiere acuerdo sobre el órgano arbitral se constituirá de oficio un tribunal tripartito integrado por un árbitro que deberá designar cada parte y un presidente designado por ambos árbitros o, a falta de acuerdo, por la Autoridad de Trabajo.

En ningún caso podrán ser árbitros los abogados, asesores, representantes, apoderados o, en general, las personas que tengan relación con las partes o interés, directo o indirecto, en el resultado. Las normas procesales serán idénticas para toda forma de arbitraje y estarán regidas por los principios de oralidad, sencillez, celeridad, intermediación y lealtad.

---

<sup>18</sup> Manual Didáctico del Arbitraje en el Perú, Lima 2010



Si el empleador es una empresa comprendida en el ámbito de la Actividad Empresarial del Estado, o se trata de una entidad del Estado cuyos trabajadores se encuentran sujetos al régimen laboral de la actividad privada, el Reglamento de la presente norma establecerá la forma en que se designará, a falta de acuerdo entre las partes, al presidente del tribunal arbitral. En ningún caso podrá recaer tal designación en la Autoridad de Trabajo.

En la negociación colectiva a nivel de empresa comprendida en el sector privado, el arbitraje laboral puede estar a cargo de árbitro único, que podrá ser persona natural o jurídica, o de un Tribunal Arbitral. En caso que el empleador y los trabajadores no hubiesen llegado a un acuerdo sobre el tipo de órgano arbitral que resolverá el conflicto, se constituirá un tribunal tripartito de la siguiente manera:

- Cada parte nombrará un árbitro y éstos designarán a un tercero que actuará como Presidente del Tribunal. A falta de acuerdo entre los árbitros nominados por las partes, sobre la designación del tercer árbitro, éste será nombrado por la Autoridad de Trabajo del domicilio de la empresa, y de tener varios centros de trabajo el del lugar donde se encuentre el mayor número de trabajadores comprendidos en el ámbito de negociación colectiva.

En la negociación colectiva por rama de actividad o gremio, si no hay acuerdo para designar al tercer árbitro, lo hará la Autoridad de Trabajo del lugar donde estén la mayoría de empresas y trabajadores de la actividad o gremio respectivo.

Según lo establecido en el D.S 011-92-TR – REGLAMENTO DE LA LEY DE RELACIONES COLECTIVAS DEL TRABAJO, el procedimiento del arbitraje es el siguiente:

La decisión de someter la controversia a arbitraje constará en un acta denominada "compromiso arbitral", que contendrá el nombre de

las partes, los de sus representantes y sus domicilios, modalidad de arbitraje, información sobre la negociación colectiva que se somete a arbitraje; monto y forma de pago de las costas y honorarios de los Árbitros; lugar de arbitraje y facilidades para el funcionamiento del Tribunal, que deberá asumir el empleador, de no ser posible, será solicitada por las partes al Ministerio de Trabajo y Promoción Social.

Las partes que suscribieron el compromiso arbitral, deberán designar sus Árbitros en un plazo no mayor de 5 días hábiles. De no hacerlo una de ellas la Autoridad Administrativa de Trabajo designará al Árbitro correspondiente, cuyo costo asumirá la parte responsable de su designación ".Si por alguna circunstancia cualquiera de los Árbitros dejara de asistir o renunciara, la parte afectada deberá sustituirlo en el término no mayor de tres días hábiles. En caso de no hacerlo, el Presidente del Tribunal solicitará a la Autoridad Administrativa de Trabajo su sustitución".

Artículo 50°.- El Tribunal Arbitral, en los casos que proceda, estará constituido siempre en número impar, debiendo los acuerdos ser adoptados por mayoría absoluta de sus miembros.

Artículo 51.- Conforme el primer párrafo del Artículo 64 de la Ley, en la negociación colectiva a nivel de empresa comprendida en el sector privado, el arbitraje laboral puede estar a cargo de árbitro único, que podrá ser persona natural o jurídica, o de un Tribunal Arbitral. En caso que el empleador y los trabajadores no hubiesen llegado a un acuerdo sobre el tipo de órgano arbitral que resolverá el conflicto, se constituirá un tribunal tripartito de la siguiente manera: Cada parte nombrará un árbitro y éstos designarán a un tercero que actuará como Presidente del Tribunal. A falta de acuerdo entre los árbitros nominados por las partes, sobre la designación del tercer

árbitro, éste será nombrado por la Autoridad de Trabajo del domicilio de la empresa, y de tener varios centros de trabajo el del lugar donde se encuentre el mayor número de trabajadores comprendidos en el ámbito de negociación colectiva.

En la negociación colectiva por rama de actividad o gremio, si no hay acuerdo para designar al tercer árbitro, lo hará la Autoridad de Trabajo del lugar donde estén la mayoría de empresas y trabajadores de la actividad o gremio respectivo.

Artículo 52.-La designación del Presidente del Tribunal Arbitral, se procederá en la forma siguiente:

a) Si el empleador es una empresa comprendida en el ámbito de la actividad empresarial del Estado, o se trata de una entidad del Estado cuyos trabajadores se encuentran sujetos al régimen laboral de la actividad privada, cada parte designará un árbitro y ambos a un tercero que actuará como Presidente del Tribunal.

Si no hay acuerdo sobre el tercer árbitro, la designación la realizará el Ministerio de la Presidencia mediante resolución ministerial.

b) Si el conflicto se hubiese presentado en empresas que tengan a su cargo servicios públicos esenciales, cada parte designará un árbitro. El tercer árbitro, actuará como Presidente del Tribunal y será designado por la Autoridad de Trabajo del domicilio de la empresa.

En caso que la empresa tuviera varios centros de trabajo la designación del tercer árbitro la efectuará la Autoridad de Trabajo del lugar donde exista el centro de trabajo con mayor número de trabajadores comprendidos en el ámbito de la negociación colectiva.

Si una de las partes omite designar al árbitro, la Autoridad Administrativa de Trabajo designará al árbitro correspondiente, cuyo costo será asumido por la parte responsable de su designación.

En caso que la empresa tuviera varios centros de trabajo, la designación del tercer árbitro la efectuará la Autoridad Administrativa de Trabajo del lugar donde exista el centro de trabajo con mayor número de trabajadores comprendidos en el ámbito de la negociación colectiva.”

\*Artículo 53.- Los Árbitros no representan los intereses de ninguna de las partes en conflicto y ejercerán el cargo con estricta imparcialidad y absoluta discreción". Los honorarios profesionales de los Presidentes de Tribunales Arbitrales designados por la Autoridad Administrativa de Trabajo o por el Ministerio de la Presidencia, según sea el caso, se regirán de acuerdo con la escala establecida en función de la cantidad de trabajadores que comprende el pliego que a continuación se detalla:

- De menos de 50 trabajadores 2 U.I.T.
- De 50 a De 101 a 500 trabajadores 6 U.I.T.
- De más de 500 trabajadores 10 U.I.T.
- El valor de la U.I.T. será el vigente a la fecha de designación".

En todos los casos el Presidente del Tribunal Arbitral percibirá honorarios de por lo menos un 25% más de lo que perciban los Árbitros en forma individual.

Artículo 54.- Se considera formalmente iniciado el proceso arbitral con la aceptación del árbitro o en su caso, de la totalidad de los miembros del Tribunal Arbitral. Esta aceptación deberá hacerse ante las partes en conflicto, lo que deberá constar en un acta en el que señalará lugar, día y hora de su realización, los nombres de las partes intervinientes, el del árbitro o los de los miembros del Tribunal Arbitral, y la declaración de estar formalmente iniciado el proceso arbitral. En el mismo acto cada una de las partes en conflicto deberá entregar al árbitro o a los miembros del Tribunal Arbitral su

propuesta final por escrito en la forma de proyecto de convención colectiva, con copia para la otra parte, que le será entregado a ésta por el árbitro o por el Presidente del Tribunal Arbitral

Dentro de los cinco (05) días hábiles siguientes las partes podrán formular al árbitro o al Tribunal Arbitral, las observaciones debidamente sustentadas que tuvieran respecto del proyecto de fórmula final presentado por la otra parte.

## 1.2. PRINCIPIOS DEL ARBITRAJE

En todo procedimiento arbitral, rigen los principios detallados a continuación, que deben ser acotados desde el inicio del procedimiento arbitral hasta la consignación del Laudo Arbitral:

- Principio Oralidad.- Debe prevalecer lo oral sobre lo documental en el momento de las actuaciones, desde la Instalación del Arbitral hasta el Laudo arbitral, los árbitros deben hacer orales las pruebas.
- Principio Sencillez.- No debe haber formalidad, que ponga trabas al procedimiento, sin formalidad que lo obstruya.
- Principio Celeridad.- Si bien la ley señala plazos, estos deben hacerse cumplir y hacer lo más acelerado posible el proceso, con intervención de las partes.
- Principio Inmediación.- Los árbitros, deben actuar durante todo el procedimiento, de manera directa en las actuaciones existentes.
- Principio Lealtad.- Las partes deben actuar con la fidelidad y lealtad durante todo el proceso, acogándose a la buena fe.

## 2. LAUDO ARBITRAL:

Para el autor Haro Carranza, el laudo es el fallo o resolución arbitral, que pone fin al conflicto laboral, Puede ser pasible de impugnación cuando este

es emitido por presión que deriva de alguna modalidad irregular de paralización de labores o actos de violencia o por establecer menores derechos a los contemplados en la Ley a favor de los trabajadores.(Haro Carranza, 2009)

Según lo establecido en el Artículo 65° del D.S010-2003-TR-“*El laudo no podrá establecer una solución distinta a las propuestas finales de las partes ni combinar planteamientos de una y otra. El laudo recogerá en su integridad la propuesta final de una de las partes. Sin embargo, por su naturaleza de fallo de equidad, podrá atenuar posiciones extremas*” Artículo 66.- “*El laudo, cualquiera sea la modalidad del órgano arbitral, es inapelable y tiene carácter imperativo para ambas partes. Es susceptible de impugnación ante la Sala Laboral de la Corte Superior, en los casos siguientes: a) Por razón de nulidad; b) Por establecer menores derechos a los contemplados por la ley en favor de los trabajadores. La interposición de la acción impugnatoria no impide ni posterga la ejecución del laudo arbitral, salvo resolución contraria de la autoridad judicial competente*”<sup>19</sup>

### **3. TIPOS DE ARBITRAJE**

Según el Tribunal Constitucional, mediante Resolución del 10 de Junio de 2010 (Exp.Nº 3561-2009-PA/TC), “el arbitraje en el ámbito laboral es, cuando menos, de tres clases: voluntario (cuando se establece de consuno entre las partes), potestativo (cuando una de las partes tiene la capacidad de obligar a la otra a heterocomponer el desacuerdo a través de la intervención del árbitro) y obligatorio (cuando el arbitraje viene impuesto por una tercera voluntad, distinta de la de las partes)”.

#### **3.1. ARBITRAJE VOLUNTARIO:**

Tiene como origen la común voluntad de las partes de someter la controversia a la decisión de un tercero. La legitimación de este para

---

<sup>19</sup>TUO LEY RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO, D.S 010.2003-TR; Art 65° y 66° (Laudo Arbitral)

dictar una solución vinculante para las partes radica, precisamente, en la manifestación de voluntad de ambas, la cual lo inviste de la potestad de dirimir el conflicto, con efectos vinculantes.

Mirando hacia el Derecho Laboral, se puede distinguir, a su vez, entre el arbitraje adoptan la decisión de someter el diferendo al arbitraje, sino que deciden qué persona o institución lo realizará, o la propia conformación del órgano arbitral (arbitraje unipersonal), y el arbitraje “institucional público”, en el cual una vez tomada la decisión de las partes de someterse a un arbitraje, este, necesariamente, queda a cargo de un órgano arbitral preestablecido, de carácter público, el cual, según los ordenamientos, puede ser la Administración del Trabajo o Tribunales o cuerpos colegiados creados por el Estado para ejercer esta función, con el objeto de facilitar a las partes recurrir a este mecanismo al contar con órganos establecidos para ello.

### **3.2. ARBITRAJE OBLIGATORIO:**

Es aquel que se realiza prescindiendo de la voluntad de las partes, e, incluso, contra ésta, pues una vez producido el desacuerdo definitivo de estas en la negociación colectiva, el conflicto es sometido al arbitraje, normalmente a cargo de un autoridad pública o de un órgano arbitral público preestablecido. Esta modalidad obedece a la idea de que el Estado debe resolver el conflicto laboral, cuando las partes no lo han hecho, a fin de garantizar la paz social, siendo empleado, frecuentemente, en caso de huelgas prolongadas o que afectan a sectores neurálgicos.

No obstante, la OIT, conforme a los pronunciamientos del Comité de Libertad Sindical, considera que el arbitraje obligatorio sólo es admisible respecto de los conflictos laborales que tengan lugar en el marco de los “servicios esenciales”, que son aquellos cuya interrupción podría poner en peligro la vida, la seguridad o la salud de las personas en toda o

parte de la población. Fuera de este supuesto, el arbitraje obligatorio es considerado contrario al Convenio 98 de la OIT.

Para los autores Boza y Aguinaga, el arbitraje obligatorio, por su parte, es aquel impuesto a las partes por el Estado, debiendo aquellas acudir necesariamente a un tercero para la solución del conflicto.(Boza Pro, 2013)<sup>20</sup>

En la medida en que el arbitraje obligatorio impide el ejercicio de la huelga, dicho arbitraje atenta contra el derecho de las organizaciones sindicales a organizar libremente sus actividades, y sólo podría justificarse en el marco de la función pública o de los servicios esenciales en el sentido estricto del término.<sup>21</sup>

### **3.3. ARBITRAJE POTESTATIVO:**

Es una clase de arbitraje que tiene lugar a petición de una de las partes, por lo cual la otra queda sometida al arbitraje.

La lógica de esta modalidad, consiste en dar a los trabajadores o sindicatos, la opción, de que una vez frustrada la negociación directa entre las partes, de optar por el ejercicio del derecho de huelga y, por esta vía, presionar al empleador para que efectúe concesiones que permitan solucionar el conflicto, o someter la controversia aun tercero. En este caso, también la necesidad de procurar la paz social y evitar situaciones de conflicto abierto, como la huelga, llevan a adoptar este mecanismo, el cual, en el peculiar contexto de las relaciones laborales, tiene una justificación que fuera de aquel no existe.

---

<sup>20</sup>Guillermo Boza Pro y Ernesto Aguinaga Meza- "El deber de negociar y el arbitraje potestativo como parte del contenido del derecho constitucional de Negociación Colectiva" Revista- Edición 73 PUCP

<sup>21</sup>"Libertad Sindical"- Oficina Internacional de Trabajo, en concordancia con el Convenio 98° OIT



Las dos principales características de este tipo de arbitraje son:

- Puede ser solicitado por cualquiera de las partes de la negociación y a su sólo requerimiento la otra parte se verá obligada a participar en el procedimiento arbitral, y
- No limita el derecho de huelga; es decir, aun encontrándose en arbitraje, los trabajadores pueden declararse en huelga.

Cualquiera que sea la modalidad que en un determinado ordenamiento jurídico se adopte, es necesario puntualizar que el arbitraje sobre el conflicto colectivo económico (negociación colectiva) es un arbitraje de equidad, pues dicho conflicto no puede resolverse mediante la aplicación o interpretación de una norma preexistente al mismo.(Casas Bracamonte, 2001)

## **CAPITULO IV : ARBITRAJE POTESTATIVO EN LAS NEGOCIACIONES COLECTIVAS**

### **1. DEFINICIÓN DE ARBITRAJE POTESTATIVO:**

El arbitraje potestativo es un tipo de arbitraje que, se diferencia notoriamente entre arbitraje voluntario y el arbitraje obligatorio, los órganos de control de la OIT lo consideran como un tipo de arbitraje obligatorio, pues la voluntad de una de las partes es arrastrada por la voluntad de la otra, a efectos de que se establezca el arbitraje como mecanismo de solución del respectivo conflicto. (Sarzo Tamayo, 2010)

Según el Tribunal Constitucional, mediante Resolución del 10 de Junio de 2010 (Exp.Nº 3561-2009-PA/TC), El arbitraje potestativo (es cuando una de las partes tiene la capacidad de obligara la otra a heterocomponer el desacuerdo a través de la intervención del árbitro).

En la negociación colectiva, el arbitraje no es “voluntario” sino “potestativo”, lo que significa que basta que una sola de las partes lo solicite para que la otra se someta obligatoriamente a él.

Hoy en día se confunde mucho, el arbitraje potestativo, con el obligatorio, ya que en ambos se “obliga” indiscutiblemente a las partes, o a una de las partes; pero cabe rescatar que mediante el Arbitraje potestativo, una parte será la obligada, mientras que la otra parte es la que obliga y el que decidirá el conflicto es el Tribunal Arbitral.

#### **1.1 EL ARBITRAJE POTESTATIVO EN LA LEY DE RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO ( TUO – LRCT)**

El reglamento de la LRCT, aprobado por decreto supremo 011-92-TR , sufrió una modificación (o tal vez o precisión) en el año 2011, de cara a

instituir el arbitraje potestativo en determinadas circunstancias ante el fracaso de la negociación directa.

Son dos las normas que se dieron en ese sentido: el decreto supremo 014-2011-TR y la resolución ministerial 284-2011-TR.

Desde la entrada en vigor de la LRCT en el año 1992 se discutió la naturaleza voluntaria o potestativa del arbitraje y las posturas de los sujetos laborales sobre el particular estuvieron claramente definidas desde el principio: para los empleadores el arbitraje era necesariamente voluntario, mientras que los trabajadores lo concebían como potestativo.

El TUO-LRCT, establece el arbitraje como el último de los mecanismos previstos para la solución de los conflictos laboral es de carácter económico que se expresan en la negociación colectiva. Las normas que regulan la forma de someter el conflicto al arbitraje están recogidas en los artículos 61° a 63° de dicha ley, los cuales dicen lo siguiente:

- “Artículo 61°.- Si no se hubiese llegado a un acuerdo en negociación directa o en conciliación, de haberla solicitado los trabajadores, podrán las partes someter el diferendo a arbitraje.
- Artículo 62°.- En el caso del artículo anterior, los trabajadores pueden alternativamente, declarar la huelga.
- Artículo 63°.- Durante el desarrollo de la huelga los trabajadores podrán, asimismo, proponer el sometimiento del diferendo a arbitraje, en cuyo caso se requerirá de la aceptación del empleador”.

A su vez, el Reglamento de la ley, aprobado por el Decreto Supremo N° 011-92-TR, señala lo siguiente:

- Artículo 46°.- Al término de la negociación directa, o de la conciliación, de ser el caso, según el Art. 61° de la Ley, cualquiera

de la las partes podrá someter la decisión del diferendo a arbitraje, salvo que los trabajadores opten por ejercer alternativamente el derecho a huelga, de conformidad con el Artículo 62º de la ley. (...)

- Artículo 47º.- En el caso contemplado por el artículo 63º de la Ley, los trabajadores o sus representantes podrán proponer por escrito al empleador el sometimiento del diferendo a arbitraje requiriéndose la aceptación escrita de éste. Si el empleador no diera respuesta por escrito a la propuesta de los trabajadores en el término del tercer día hábil de recibida aquella, se tendrá por aceptada dicha propuesta, en cuyo caso se aplicarán las normas relativas al procedimiento arbitral. El arbitraje procederá si se depone la huelga”.

Como se puede apreciar, el arbitraje, previsto para la solución definitiva de las negociaciones colectivas, cuando estas no se solucionan en la negociación directa posee características singulares, siendo la más importante de ellas, el hecho de que se presenta como una opción excluyente respecto del derecho de huelga. En este sentido, corresponde a los trabajadores, elegir entre la huelga o el arbitraje cual es la vía más eficaz para resolver el conflicto.

De optar por la huelga ya no podrán, en principio, recurrir al arbitraje pues, como lo precisa el artículo 63º del TUO-LRCT, si luego de ejercer esta opción varían de criterio y desean someter el conflicto al arbitraje, esta decisión la de recurrir al arbitraje- requiere la aceptación del empleador, pues se reconoce a éste el derecho de negarse. En esta hipótesis, es decir, en la del desistimiento de la huelga para optar por el arbitraje la ley exige la expresión de la voluntad concurrente del empleador, por lo que no bastará que los trabajadores se desistan de la huelga y pidan el arbitraje para que este tenga lugar, sin la anuencia del empleador.

Otra característica del arbitraje en la negociación colectiva, es que, como resultado de la interpretación sistemática de las normas de la ley (arts 61° a 63°) especialmente la correlación entre los artículos 61° y 63°, aquel se configura como un arbitraje “potestativo”, en el sentido de que la decisión de someter el conflicto al arbitraje corresponde a los trabajadores, debiendo en tal caso el empleador someterse a dicho procedimiento, sin tener la facultad de oponerse a negarse, salvo en el supuesto contemplado en el artículo 63°. Este arbitraje es distinto, por consiguiente del arbitraje “civil o comercial”, e incluso del previsto en el derecho laboral para la solución de los “conflictos jurídicos”, al que se refiere el artículo 104° de la Ley Procesal del Trabajo (Ley N° 26636)-, el cual requiere el acuerdo de partes. En la negociación colectiva, el arbitraje no es “voluntario” sino “potestativo”, lo que significa que basta que una sola de las partes lo solicite para que la otra se someta obligatoriamente a él.

Por lo tanto, el arbitraje regulado en el TUO-LRCT no es obligatorio ni, tampoco voluntario, sino “potestativo”. Así sostiene que: “La figura se asemeja mucho más al arbitraje obligatorio, y ha sido denominada como arbitraje potestativo en la medida en que confiere a una de las partes o a ambas la potestad de arrastrar la decisión ajena con la propia. Así acontece en el sistema mexicano, que define el arbitraje como potestativo para los trabajadores pero obligatorio para los patrones. La LRCT peruana se inclina por una modalidad similar, lo cual es corroborado por su Reglamento”.

En ningún caso, el arbitraje potestativo puede ser utilizado en desmedro del derecho de huelga.(Boza Pro, 2013)

En conclusión, el fundamento normativo del arbitraje potestativo como medio alternativo de solución de conflictos colectivos de trabajo lo encontramos en el artículo 28.2° de la Constitución. En ese sentido, las interpretaciones que entienden que tanto la LRCT como su reglamento recogen el arbitraje potestativo tienen pleno fundamento constitucional, o para decirlo en otros términos, ni el reglamento es ilegal, ni este ni la LRCT resultan inconstitucionales por establecer un arbitraje de dicha naturaleza. Por el contrario, lo que termina siendo controvertido es que el arbitraje potestativo se circunscriba únicamente a los supuestos de determinación del nivel de negociación o a las negociaciones realizadas en contravención al principio de buena fe, porque a la luz de lo expresado en el presente trabajo resulta inconsistente considerar al arbitraje potestativo como una figura excepcional.

## **1.2 SUPUESTOS DEL ARBITRAJE POTESTATIVO:**

El Arbitraje Potestativo es excepcional y procede sólo en dos supuestos, según lo establecido en el D.S 014-2011-TR, artículo 61°-A

1. Las partes no se ponen de acuerdo, en la primera negociación, en su nivel o contenido y;
2. Durante la negociación se advierten actos de mala fe que tengan por efecto dilatar, entorpecer o evitar el acuerdo.

Si una de las partes, considera que la otra parte incurrió en uno de los dos supuestos, solicitara el arbitraje Potestativo y alegara su posición frente al Tribunal Arbitral; pero se debe detallar con exactitud a que se refieren los supuestos, ya que la norma no precisa en qué casos se puede considerar que existe esta mala fe ni si basta la declaración de la parte que la invoca para tenerla por cierta o si es necesario un pronunciamiento del Ministerio de Trabajo al respecto.

### **1.2.1 DEFINICIÓN DE MALA FE:**

Antes de entrar a especificar los presupuestos de mala fe, se debe analizar la definición de que se entiende por mala fe.

La buena fe “ *es un principio jurídico fundamental, esto es, algo que debemos admitir como supuesto de todo ordenamiento jurídico*”

Dicho principio general, en su acepción más bien objetiva (buena fe), se refiere a la conducta de la persona que considera cumplir realmente con su deber. Supone una posición de honestidad y honradez en el comercio jurídico en cuanto lleva implícita la plena conciencia de no engañar ni perjudicar ni dañar. Desde el punto de vista jurídico, se analiza la conducta del sujeto para comprobar si la actitud asumida e invocada coincide con las valoraciones vigentes en la comunidad.

Es importante remarcar que la buena fe es un principio general que informa todo el ordenamiento desde un enfoque positivo; es decir, remite a una conducta general que las partes de la relación jurídica se encuentran obligadas a cumplir pues “desempeña una función completiva y sirve para integrar las obligaciones de las partes.(Procedencia del Arbitraje potestativo en conformidad al Decreto Supremo 11-92-TR)<sup>22</sup>

#### **1.2.1.1 MARCO LEGAL Y JURISPRUDENCIA DEL DEBER DE NEGOCIAR DE BUENA FE:**

Es en atención a lo dispuesto por el Decreto Supremo 014-2011-TR y a la mala fe negocial como habilitadora del arbitraje potestativo, y el listado enunciativo de conductas que constituyen mala fe en la Resolución Ministerial 284-2011-TR, son una herramienta que fomenta el ejercicio del derecho a la negociación colectiva y a la promoción

---

<sup>22</sup>EXPEDIENTE N° 025-2012-PR-DSNCRG-TRU CASO: SINTRETASA (SINDICATO TRABAJADORES TECNOLÓGICA ALIMENTOS )Y EMPRESA TASA, RESPECTO AL ARBITRAJE POTESTATIVO

de formas pacíficas de solución de los conflictos laborales.

Así, queda habilitado el arbitraje potestativo, en base a lo dispuesto por el Artículo 1° del D.S 014-2011-TR “*durante la negociación del pliego se adviertan actos de mala fe que tengan por efecto dilatar, entorpecer o evitar el logro de un acuerdo(...)*”. Este artículo tiene su origen en el deber de negociar de buena fe recogido en el artículo 54° del TUO de la LRCT conforme lo siguiente: “*Las partes están obligadas a negociar de buena fe y a abstenerse de toda acción que pueda resultar lesiva a la contraria*”; este reconocimiento normativo del deber de negociar de buena fe, ha recibido amplio desarrollo de parte del Comité de Libertad Sindical de la OIT, el cual indica en reiterados pronunciamientos, lo siguiente:

*Es importante que tanto los empleadores como los sindicatos participen en las negociaciones **de buena fe y que hagan todo lo posible por llegar a un acuerdo** y la celebración de negociaciones verdaderas y constructivas es necesaria para establecer una relación de confianza entre las partes.*

#### **1.2.1.2 PRESUPUESTOS DE MALA FE:**

La mala fe ha sido definida mediante Resolución Ministerial N° 284-2011-TR (24.09.11) Artículo 1°, de manera enunciativa y no limitativa, algunos supuestos de mala fe son:

- a) Negarse a recibir el pliego (salvo causa legal o convencional objetivamente demostrable) y la



- negativa a recibirlo a través de la Autoridad Administrativa de Trabajo;
- b) Negarse a proporcionar información sobre la situación económica, financiera, social y demás de la empresa (en la medida en que la entrega no sea perjudicial para ésta);
  - c) Negarse a entregar la información acordada por las partes o precisada por la Autoridad Administrativa de Trabajo;
  - d) No guardar reserva absoluta sobre la información recibida;
  - e) Negarse a recibir a los representantes de los trabajadores o a negociar en los plazos y oportunidades establecidas en la Ley;
  - f) Ejercer presión para obtener el reemplazo de los integrantes de la representación de los trabajadores o del empleador;
  - g) Ejercer fuerza física en las cosas, o física o moral en las personas, durante la negociación colectiva;
  - h) Actos de hostilidad ejercidos contra los representantes de los trabajadores o los trabajadores afiliados al sindicato;
  - i) El incumplimiento injustificado de las condiciones acordadas para facilitar la negociación;
  - j) Cualquier práctica arbitraria o abusiva para dificultar, dilatar, entorpecer o hacer imposible la negociación colectiva;
  - k) Ejecutar actos de injerencia sindical (intervenir en la organización de un sindicato; ejercer presiones conducentes a que los trabajadores ingresen a un

sindicato determinado; discriminar entre los diversos sindicatos existentes otorgando a unos y no a otros, injusta y arbitrariamente, facilidades o concesiones extracontractuales; o, condicionar la contratación de un trabajador a la firma de una solicitud de afiliación a un sindicato o de una autorización de descuento de cuotas sindicales por planillas de remuneraciones; y,

- I) Discriminar entre trabajadores con el fin exclusivo de incentivar o desestimular la afiliación o desafiliación sindical.

Será el propio Tribunal Arbitral designado por las partes quien determinará si existen o no los supuestos de mala fe.

### **1.2.1.3 DETERMINACIÓN DE LA EXISTENCIA DE MALA FE:**

Para la procedencia del arbitraje potestativo regulado en el Artículo 61°-A inciso b) del Decreto Supremo 011-92-TR, deben concurrir necesariamente dos premisas:

- A) Una de las partes debe incurrir en actos de mala fe
- B) Estos actos de mala fe deben tener por efecto, afectar, dilatar, entorpecer la negociación colectiva.

Así no basta la imputación de conductas del empleador que puedan ser calificadas como actos de mala fe genérica, sino que de manera indispensable, estas conductas deben estar relacionadas a afectar el ejercicio libre de la negociación colectiva.

Esta precisión es sumamente relevante, pues no basta imputar actos aislados (o incluso permanentes) que puedan constituir en efecto mala fe para habilitar un arbitraje

potestativo; por el contrario, al ser el arbitraje, un mecanismo heterocompositivo creado para poner fin al conflicto colectivo, los actos lesivos (dilatación, entorpecer o evitar) tienen que estar vinculados a la negociación.

Lo anteriormente expuesto no quiere en modo alguno decir que alguna de las partes, en especial la parte trabajadora, carezca de mecanismos de tutela en caso de actos contrarios al deber general de buena fe en el marco de la relación laboral.

Es por ello que la Constitución Política del Perú, consagra el deber de fomento de la negociación colectiva, pues resulta evidente que por la naturaleza de estos conflictos y su impacto, la vía ideal y preferible, sea la del acuerdo en trato directo ya que en la práctica no existe un método heterocompositivo que pueda sustituir eficazmente a la voluntad de los propios interesados.(Procedencia del Arbitraje potestativo en conformidad al Decreto Supremo 11-92-TR, 2012)

### **1.3 PROCEDIMIENTO DEL ARBITRAJE POTESTATIVO:**

Si el sindicato de trabajadores decide iniciar un procedimiento de arbitraje “potestativo”, el empleador queda obligado a participar en dicho procedimiento arbitral, o viceversa, debiendo designar a su arbitro de parte. Así también, al dar inicio a este procedimiento se deben respetar los principios de oralidad, sencillez, celeridad, intermediación y lealtad.

#### **1.3.1 COMPROMISO ARBITRAL E INSTALACIÓN DE ÁRBITROS**

Las partes deben designar a sus árbitros en un plazo no mayor de cinco (05) días hábiles. De no hacerlo una de ellas, la

Autoridad Administrativa de Trabajo designa al árbitro correspondiente, cuyo costo asume la parte responsable de su designación.

El arbitraje potestativo no requiere de la suscripción de un compromiso arbitral. Si por alguna circunstancia alguno de los árbitros dejara de asistir o renunciara, la parte afectada debe sustituirlo en el término no mayor de tres (03) días hábiles. En caso de no hacerlo, el presidente del tribunal solicita a la Autoridad Administrativa de Trabajo su sustitución.

Constituido el Tribunal Arbitral, dentro de los cinco (05) días hábiles siguientes, las partes entregan al tribunal su propuesta final, de ser el caso, en forma de proyecto de convenio colectivo, con copia para la otra parte, que le será entregado a éste por el presidente del Tribunal Arbitral.

Dentro de los cinco (05) días hábiles siguientes, las partes podrán formular al tribunal las observaciones debidamente sustentadas, que tuvieran respecto del proyecto de fórmula final presentado por la otra parte. Resultan aplicables al arbitraje potestativo las reglas del procedimiento arbitral establecidas en el artículo 55°, 56°, 57°, 58°, 59°, 60° y 61° del Reglamento. En el caso de la regla de integralidad establecida en el artículo 57 °, ésta no se aplicará cuando sólo exista una propuesta final presentada, pudiendo el Tribunal Arbitral establecer una solución final distinta.

### **1.3.2 ETAPA PROBATORIA**

Respecto al procedimiento del arbitraje, se establece que, luego de constituido el Tribunal Arbitral, las partes cuentan con un plazo de cinco (5) días hábiles para presentar sus propuestas al Tribunal adjuntando la copia respectiva para la otra parte.

Artículo 55. - El árbitro o Tribunal Arbitral tiene absoluta libertad para ordenar o requerir la actuación o entrega de toda clase de pruebas, incluidas investigaciones, pericias, informes, documentos públicos y privados de propiedad o en posesión de las partes o de terceros y en general obtener todos los elementos de juicio necesarios de instituciones y organismos cuya opinión resulte conveniente para poder resolver el conflicto, todo dentro de un plazo máximo de treinta (30) días naturales, contados desde la fecha de iniciación formal del procedimiento arbitral. El árbitro o el Tribunal Arbitral en su caso, notificará a las partes la conclusión de esta etapa del proceso.

Durante este período el árbitro o Tribunal Arbitral podrá convocar a las partes por separado o conjuntamente, a fin de aclarar o precisar las propuestas de una y otra.

Al hacerse cargo de su gestión, el árbitro o Tribunal Arbitral recibirá de la Autoridad de Trabajo el expediente de negociación colectiva existente en su Repartición, incluyendo la valorización del pliego de peticiones y el informe de la situación económica-financiera de la empresa a que alude el Artículo 56 de la Ley, si lo hubiera.

En la tramitación, en los términos y modo de proceder y demás diligencias, el árbitro o Tribunal Arbitral procederá de oficio, cuidando que se observen los principios de moralidad, sencillez, inmediatez y lealtad.

Artículo 56. - Dentro de los cinco (05) días hábiles de concluida la etapa del proceso que se indica en el artículo anterior, el árbitro, o el Tribunal Arbitral en su caso, convocarán a las partes a fin de darles a conocer el laudo que pone fin al procedimiento arbitral, levantándose acta de esta diligencia.

### 1.3.3 LAUDO ARBITRAL:

Es el fallo o resolución arbitral, que pone fin al conflicto laboral. El laudo arbitral posee la misma naturaleza jurídica que un convenio colectivo de trabajo.

Dentro de los cinco (05) días hábiles de concluida la etapa probatoria,, el árbitro, o el Tribunal Arbitral en su caso, convocarán a las partes a fin de darles a conocer el laudo que pone fin al procedimiento arbitral, levantándose acta de esta diligencia.

Artículo 57.- El laudo del árbitro o del Tribunal Arbitral en su caso, deberán recoger en su integridad la propuesta final de una de las partes, no pudiendo establecer una solución distinta de las propuestas por las partes ni combinar los planteamientos de una y otra. Empero, cuando por razones de equidad se hubiere estimado necesario atenuar algún aspecto de la propuesta elegida, por considerarlo extremo, el árbitro o el Tribunal deberá precisar en el laudo en que consiste la modificación o modificaciones y las razones que se ha tenido para adoptarla.

Para emitir laudo se tendrá presentes las conclusiones del dictamen a que se refiere el artículo 56 de la Ley.

El laudo ordenará el pago de las costas y honorarios que corresponda al árbitro o a los miembros del Tribunal Arbitral en su caso, en los términos fijados en el compromiso arbitral.

Artículo 58.- A solicitud de parte, formulado dentro de un (01) día hábil posterior a la notificación del laudo, o de oficio dentro del mismo plazo, el árbitro o Tribunal Arbitral podrá corregir errores materiales, numéricos, de cálculo, tipográficos, o de naturaleza similar.

La corrección se hará por escrito dentro de los tres (03) días hábiles siguientes a la recepción de la solicitud, la corrección formará parte del laudo.

Artículo 59. - El recurso de impugnación del laudo arbitral que prevé el Artículo 66 de la Ley (66.- El laudo, cualquiera sea la modalidad del órgano arbitral, es inapelable y tiene carácter imperativo para ambas partes. Es susceptible de impugnación ante la Sala Laboral de la Corte Superior, en los casos siguientes:

- a) Por razón de nulidad.
- b) Por establecer menores derechos a los contemplados por la ley en favor de los trabajadores.

La interposición de la acción impugnatoria no impide ni posterga la ejecución del laudo arbitral, salvo resolución contraria de la autoridad judicial competente.); deberá interponerse dentro de los cinco (05) días hábiles siguientes de notificado el laudo o la aclaración si fuese el caso, acompañando copia para la otra parte.

Las partes podrán presentar su alegato ante la Sala Laboral de la Corte Superior, dentro de los tres (03) días hábiles de ingresado el expediente a la mesa de partes correspondiente.

Transcurrido dicho plazo, se haya o no producido el alegato, la instancia judicial resolverá por el solo mérito de los autos, dentro de los diez (10) días hábiles siguientes.

Procede el recurso de apelación dentro de los tres (03) días hábiles siguientes a la notificación de la resolución. La Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema resolverá por el solo mérito de los autos, dentro de los quince (15) días hábiles de elevados.

Artículo 60. - El expediente de negociación colectiva y del procedimiento arbitral constituyen una unidad que se conservará en los archivos de la Autoridad de trabajo del lugar del arbitraje.

Artículo 61. - En cualquier estado del procedimiento arbitral las partes podrán celebrar una convención colectiva de trabajo, poniéndole fin a la negociación colectiva, sin perjuicio de pagar las costas y honorarios asumidos en el compromiso arbitral.

## **2. DIFERENCIAS ENTRE EL ARBITRAJE POTESTATIVO Y EL ARBITRAJE VOLUNTARIO**

El arbitraje, es voluntario cuando su puesta en práctica se basa en la voluntad de las partes, que son libres de someterse al procedimiento arbitral; su utilización es poco frecuente en América Latina. Es decir prima la voluntariedad de ambas partes, caso distinto ocurre en el Arbitraje Potestativo, ya que en este tipo de arbitraje se somete a la parte al arbitraje, sin antes este estar de acuerdo, previa voluntad.

Cabe precisar, que en el Arbitraje Voluntario, el procedimiento se inicia voluntariamente es decir, por acuerdo entre las partes y la aceptación del laudo es voluntaria.

Arbitraje Potestativo, una parte está de acuerdo, su sustento legal está basado en el Artículo 61°-A del Decreto Supremo No. 014-2011-TR.

Arbitraje Voluntario, ambas partes están de acuerdo, su sustento legal está basado en el Artículo 60° del Decreto Supremo No. 014-2011-TR

## **3. DIFERENCIAS ENTRE EL ARBITRAJE POTESTATIVO Y EL ARBITRAJE OBLIGATORIO:**

### ➤ **ARBITRAJE POTESTATIVO**

#### Sustento Legal:

Basado en el literal b) del artículo 1° (61-A) del Decreto Supremo No. 014-2011-TR



Accionantes:

Se inicia a pedido de parte, son los trabajadores o empleadores quienes tienen que solicitarlo, correspondiendo al/a los árbitro o árbitros calificar el supuesto de mala fe y dar inicio al procedimiento.

Designación de los Árbitros:

El/los árbitro/s es/son designado/s por las partes.

Vía de Impugnación y Plazos:

El laudo podría ser impugnado ante la Sala Laboral de la Corte Superior, sólo si establece menores derechos a los contemplados por la ley a favor de los trabajadores.

Decreto Legislativo No. 1071 (Artículo 64): El recurso de anulación se interpone ante la Corte Superior competente dentro de los veinte (20) días siguientes a la Notificación del laudo.

Acción de Amparo:

Corresponde accionar a quien se considere afectado. Sin embargo, no existiría argumento que la sostenga, pues no se lesiona el derecho de libertad sindical, en tanto que no existe injerencia estatal.

➤ **ARBITRAJE OBLIGATORIO**

Sustento Legal:

Basado en el artículo 68° del TUO de la LRCT.

Accionantes:

Presentado el supuesto legitimante, la Autoridad actúa de oficio, citando a las partes para iniciar el procedimiento.

Designación de los Árbitros:

La Autoridad Administrativa se comporta como árbitro.

Vía de Impugnación y Plazos:

El laudo podría ser impugnado ante la Sala Laboral de la Corte Superior, tanto si establece menores derechos a los que la ley contempla a favor de los trabajadores como si se alega su nulidad. La nulidad se funda en la contravención de normas de orden público.

Decreto Legislativo No. 1071 (Artículo 64): El recurso de anulación se interpone ante la Corte Superior competente dentro de los veinte (20) días siguientes a la notificación del laudo.

En caso, se asimile al laudo a un acto administrativo, entonces también podría recurrirse a la vía del contencioso administrativo para su impugnación.

Acción de Amparo:

Corresponde accionar a quien se considere afectado. Podría plantearla tanto el sindicato como el empleador, señalando que se trata de una injerencia estatal en el ejercicio de la libertad sindical.

#### **4. SOLUCIÓN PACÍFICA DE LOS CONFLICTOS LABORALES DEL ARBITRAJE POTESTATIVO**

Como antes se ha señalado, el Artículo 28° inciso 2 de la Constitución señala expresamente que el Estado "(PROMUEVE FORMAS DE SOLUCIÓN PACÍFICA DE LOS CONFLICTOS LABORALES."; siendo el sustento constitucional en que "El Estado fomenta la negociación colectiva y promueve formas de solución pacífica de los conflictos laborales"

El hecho de que la Constitución indique que el Estado debe "promover" la solución pacífica de los conflictos colectivos, ha merecido, también, la interpretación del Tribunal Constitucional, el cual ha señalado que:

Esta promoción se justifica en razón de las dos consideraciones siguientes:

- Asegurar que el desacuerdo entre los agentes negociadores no se prolongue indefinidamente en el tiempo de modo que se consolide la paz laboral y el normal desarrollo de la actividad económica.
- Otorgar satisfacción mancomunada, por la vía pacífica, alas pretensiones de las partes contendientes en el conflicto laboral. (STC N° 008-2005-PI/TC).

De este modo, el uso de los procedimientos de conciliación, mediación y arbitraje, tiene por objeto que los conflictos laborales no se mantengan abiertos durante largos períodos, afectando la paz social, y, asimismo, que las partes de la controversias satisfagan, cuando menos de forma parcial, sus pretensiones.

Desde esta perspectiva, el arbitraje es concebido como un mecanismo de “solución”, definitiva del conflicto laboral, dentro de la concepción, subyacente en la Constitución, de que este debe ser resuelto y no permanecer abierto, por ser ello contrario a la paz social.

En tal sentido, es evidente que la posibilidad de que el arbitraje como medio de solución de la negociación también fracase debido al desacuerdo de las partes respecto a someter el conflicto a éste, resulta claramente contraria a lo establecido por el artículo 28.2 de la Constitución, esto es, una violación flagrante del derecho fundamental a la negociación colectiva.

## **5. PRONUNCIAMIENTOS**

### **5.1 PRONUNCIAMIENTO DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL SOBRE EL ARBITRAJE POTESTATIVO**

Un nuevo criterio, para la utilización del arbitraje en los conflictos laborales estableció el Tribunal Constitucional (TC), mediante la sentencia recaída en el Expediente N° 02566-2012-PA/TC.

A través de este pronunciamiento, dicho colegiado cambia la interpretación mayoritaria que se tenía, respecto a que el uso de aquel mecanismo de solución pacífica de controversias era voluntario en materia de negociaciones colectivas de trabajo. En adelante bastará que una de las partes del conflicto laboral lo solicite para usar el arbitraje. Hasta la fecha, salvo supuestos específicos, se requería de la aceptación de las dos partes para mediante el arbitraje solucionar el conflicto que se hubiere suscitado en el marco de un pliego de reclamos.

Ahora, en virtud al nuevo criterio interpretativo establecido por el Tribunal Constitucional los arbitrajes deberán ser entendidos como vinculantes, por lo que cualquiera de las partes, obligando a la otra, podrá elegir el arbitraje para solucionar las controversias laborales que se hayan suscitado en una negociación colectiva.

Así, el organismo constitucional refiere que el sindicato o la empresa podrá optar por este mecanismo alternativo de solución de controversias, vinculando a la otra parte, acorde a lo dispuesto en el artículo 61 del Texto Único Ordenado (TUO) de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (Decreto Supremo N° 010-2003-TR).

Conforme a dicho artículo si no se hubiese llegado a un acuerdo en negociación colectiva o en conciliación, de haberla solicitado los trabajadores, podrán las partes someter el diferendo a arbitraje.

“Es decir, no se trata de un arbitraje potestativo que requiere de la voluntad de las dos partes sino de uno, en el cual basta que una de ellas opte ir por el arbitraje para que el conflicto colectivo se resuelva por un tribunal arbitral”, detalla Miranda & Amado Abogados en su reciente informativo electrónico, al analizar el citado fallo del TC.

Además, para el colegiado el arbitraje potestativo y la medida de huelga son opciones alternativas, aunque no excluyentes, en la vía de la

negociación colectiva, pues considera que el hecho de acudir a una de ellas no convierte en irrealizable la otra.

Sin embargo, advierte que dicha variación sucesiva en la elección del medio supondrá inexorablemente la modificación del tipo de arbitraje laboral al cual se halle sujeto en el futuro el empleador, que a partir de entonces solo podrá ser voluntario. Tal como el TC lo interpreta del artículo 63 del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.

Esta norma, no cuestiona, por tanto, la existencia del arbitraje voluntario, que estaría previsto en el artículo 61 del TUO-LRCT y en el artículo 46° del Reglamento, sino que admite la existencia del arbitraje potestativo únicamente cuando la falta de acuerdo entre las partes obedezca a alguno de los supuestos antes mencionado. Como se puede advertir, esta norma, si bien admite la existencia del arbitraje potestativo, tiene un contenido restrictivo respecto de la posición asumida por el Tribunal Constitucional para el cual el contenido del artículo 61° de la ley establece un arbitraje de carácter potestativo, aplicable, por tanto, a cualquier caso en que las partes no arriben a acuerdo en la negociación directa, o la conciliación, y no sólo a los supuestos que señala el decreto reglamentario.(Perú, 2013)<sup>23</sup>

## **5.2. PRONUNCIAMIENTO DEL ORGANISMO INTERNACIONAL DE TRABAJO (OIT) SOBRE EL ARBITRAJE POTESTATIVO**

La OIT, ha establecido claramente en distintas manifestaciones, que el único arbitraje que se debe realizar entre el Sindicato y la Empresa, debe ser el ARBITRAJE VOLUNTARIO.

Para la OIT, siguiendo la pauta de una negociación libre y voluntaria,

---

<sup>23</sup><http://www.elperuano.com.pe/edicion/noticia-tc-fija-un-nuevo-criterio-para-uso-del-arbitraje-8157.aspx#.VEXtjPnLfdI> – DIARIO OFICIAL EL PERUANO, PRONUNCIAMIENTO DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

el arbitraje debería gozar de similar consideración, es decir, la opción por el arbitraje debería seguir también la ruta de la voluntariedad, tal como señala la recomendación 92 de la OIT de 1951, sobre la conciliación y el arbitraje voluntario.

La OIT recomendó privilegiar negociación directa entre ellos, salvo excepciones. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) recomendó al estado peruano promover las negociaciones directas entre empleadores y sindicatos para solucionar los problemas al fijar la negociación colectiva. La OIT criticó la designación por parte del Ministerio de Trabajo del Presidente del Tribunal Arbitral cuando las partes no se ponen de acuerdo, ya que ello plantea problemas de confianza, en especial en el sector público (pudiendo ser juez y parte).

Cabe señalar que la OIT también recomendó que se debe privilegiar el arbitraje voluntario para resolver los conflictos laborales.

Sin embargo, se precisó que el arbitraje impuesto por una de ellas (potestativo) o el obligatorio para ambas partes (obligatorio pleno), se admite excepcionalmente por la OIT en la primera negociación; en servicios públicos esenciales (cuya interrupción pone en riesgo la vida o la salud de la población); o por el bloqueo de las negociaciones, entre otros.

También se detalló que la OIT no considera la alegación de “mala fe” en la negociación como causa para iniciar un arbitraje impuesto (potestativo), como sí lo hace nuestra regulación.

Recordó que los actos de “mala fe” que con frecuencia se argumentan son: no entregar información, suspender reuniones, negarse a recibir a representantes o asesores de los trabajadores y otros.

El arbitraje potestativo debería servir para incentivar la negociación directa entre trabajadores y empleadores.

Sin embargo, la invocación de un acto de “mala fe” por parte del sindicato para iniciar un arbitraje potestativo, es un sin sentido, ya que desgasta la relación para futuras negociaciones; o incluso el sindicato puede verse desincentivado a tender puentes, ya que sabrá que con el arbitraje potestativo puede resolver su problema.<sup>24</sup>(Diario la Gestión, 2012)

---

<sup>24</sup><http://gestion.pe/impres/oit-arbitraje-laboral-entre-sindicato-y-empresa-deberia-voluntario-2062951>, Diario la Gestión, pronunciamiento de la OIT, respecto del Arbitraje Potestativo.

## **CAPITULO V: ANÁLISIS DE EXPEDIENTES SOBRE EL ARBITRAJE POTESTATIVO**

### **1. ANÁLISIS DEL EXPEDIENTE N° 025-2012-PR-DSNCRG-TRU**

#### **MATERIA: PROCEDENCIA ARBITRAJE POTESTATIVO**

#### **PARTES:**

- SINDICATO DE TRABAJADORES DE TECNOLÓGICA DE ALIMENTOS S.A (SINTETRASA)
- TECNOLÓGICA DE ALIMENTOS S.A (TASA)

#### **TRIBUNAL ARBITRAL:**

- Dr. José Luis Ramírez Gastón Ballón
- Dr. Fernando Elías Mantero
- Dr. Carlos Manuel Talledo Manrique

#### **1.1. ANTECEDENTES: INICIO DEL PROCESO ARBITRAL**

- Con fecha 02 de Julio del 2013, mediante escrito presentado ante la Sub Dirección de Negociaciones colectivas de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, SINTRETASA expresó su voluntad de someter la negociación colectiva a arbitraje potestativo, en aplicación de lo establecido en el Artículo 61° -A, incisos a) y b) del D.S 014-2011-TR, designando a su arbitro Dr. Talledo Manrique.
- Por su parte, la empresa TECNOLÓGICA DE ALIMENTOS S.A cumplió con la designación de su arbitro (Dr. Elías Mantero).
- Posteriormente, ambos árbitros designaron de común acuerdo como Presidente del Tribunal Arbitral al Dr. Gastón Ballón.



- Por ello, habiéndose cumplido con lo establecido en el D.S 014-2011-TR para la conformación del Tribunal Arbitral, mediante audiencia de Instalación y señalamiento de las reglas que regirán el proceso arbitral de fecha 11 de Setiembre del 2013, el referido Tribunal queda conformado.
- Que, el día 14 de Setiembre del 2013, SINTRETASA, hizo entrega al Tribunal Arbitral del escrito en cinco juegos de su escrito de fecha 11 de Setiembre del 2013, a través del cual indico las causales que justificarían su pedido de arbitraje potestativo, del cual se corrió traslado a la empresa en la misma fecha. Las causales invocadas son las siguientes:
  - Que, conforme a lo prescrito por el artículo 61°-A del D.S N° 014-2011-TR y en concordancia con lo establecido en la Resolución Ministerial N° 284-2011-TR, la solicitud del arbitraje potestativo, se encuentra basada en las siguientes causales:
    1. Cuando las partes no se ponen de acuerdo en la primera negociación en el nivel o en su contenido.
    2. Cuando durante la negociación del pliego, se advierten actos de mala fe que tengan por efecto evitar el logro del acuerdo.
- Que, con fecha 24 de Setiembre del 2013, conforme a lo dispuesto en la Audiencia de Instalación, TECNOLÓGICA DE ALIMENTOS S.A, presento por escrito los fundamentos que desvirtúan los fundamentos alegados por el sindicato.
- Con fecha 03 de Octubre del 2013, se procedió a realizar la Audiencia de sustentación de Posiciones , con derecho a réplica y duplica, indicando los motivos por los cuales correspondería o no someter su procedimiento de negociación colectiva a arbitraje potestativo.

- Bajo la premisa de analizar si efectivamente TECNOLÓGICA DE ALIMENTOS S.A. ha incurrido en las causales que SINTETRASA invoca, se debe hacer un análisis contundente del caso. Es decir debe establecerse si durante el procedimiento, dicha empresa incumplió con su deber legal de negociar de buena fe afectando con su conducta el normal desenvolvimiento y desarrollo de la negociación del pliego.

#### **1.1.1. ALEGATOS DE SINTETRASA:**

SINTETRASA, establece que el pliego de Colectiva correspondiente al año 2012-2013, constituye su primera convención colectiva, por lo que cumple con el requisito del D.S 014-2011-TR (...) *cuando no se ponen de acuerdo en su primera negociación (...)*. Y a pesar de haber sido su primera negociación, tampoco hubo acuerdo en el nivel y contenido de la negociación colectiva.

SINTETRASA, establece que durante procedimiento de negociación colectiva, es decir desde la instauración de trato directo se han realizado cuatro (4) reuniones de negociación directa y tres (3) de juntas de conciliación, sin lograr acuerdo en ninguna etapa, obligándolos a sustentar sus pretensiones en la vía arbitral, por lo que cumple con lo establecido en el D.S 014-2011-TR (...) *cuando se advierten actos de mala fe(..)*; así también, establece que un acto de mala fe que se origino fue el contemplado en el Inciso L, de la Resolución Ministerial N° 284-2011-TR el cual establece “*discriminar entre trabajadores con el fin exclusivo de incentivar o desestimular a afiliación o desafiliación sindical*”.

SINTETRASA, alega que respecto a la discriminación como acto de mala fe, se sostuvo que, desde la creación del sindicato este se ha visto como una entidad no deseada

dentro de la estructura de la empresa, manteniendo en el tiempo constantes actos sindicales. Así también establece que con fecha 21 de enero del 2013, la empresa otorgo una nivelación de remuneración denominada “ Ajuste de mínimos”, el cual fue otorgado únicamente a los trabajadores NO SINDICALIZADOS, a pesar de que la nivelación de las remuneraciones constituye una obligación por parte de la empresa para con todos sus trabajadores.

**1.1.2. ALEGATOS DE TECNOLÓGICA DE ALIMENTOS S.A.**

TECNOLÓGICA DE ALIMENTOS S.A. señala que el arbitraje potestativo no es automática en primera negociación, y señala que las partes pueden realizar las reuniones pertinentes dentro de cada etapa de la negociación colectiva, y agotar todas las alternativas posibles para arribar a un acuerdo, mas no están obligadas a lograrlo, ni mucho menos, quedan expuestas a consecuencias legales derivadas de una responsabilidad común.

Así mismo, en relación a que el deber de negociar de buena fe constituye una obligación de ambas partes, toda vez que es *“importante que tanto empleadores como sindicatos participen en las negociaciones de buena fe y hagan todo lo posible y necesario para llegar a un acuerdo razonable y coherente es decir debe buscarse la celebración de negociaciones verdaderas, eficientes y eficaces”*.

Que, la empresa señala que, no existe tal discriminación que alega el sindicato, ya que la fijación de un nivel remunerativo mínimo no constituye un acto discriminatorio o que tenga por finalidad promover la desafiliación de los trabajadores al sindicato, ya que ellos pueden obtener por su propia

negociación beneficios o mejoras que podrían ser superiores o iguales a los no sindicalizados.

### **1.2. PRONUNCIAMIENTO DEL TRIBUNAL ARBITRAL:**

- Que, no se evidencia que se haya producido ninguna practica arbitraria ni abusiva por parte de TECNOLÓGICA DE ALIMENTOS, ni que este se haya negado a negociar los puntos relativos a aumento de remuneraciones y otras condiciones de trabajo, o se haya producido una dilatación o entorpecimiento que se alega haber habido durante las cuatro (4) reuniones de trato directo y tres (3) de conciliación administrativa. Alegando que se no encuentra contenido en el supuesto regulado por el inciso a) del Artículo 61°-A del D.S 014-2011-TR ni lo establecido en el inciso J de la Resolución Ministerial 0284—2011-TR.
- Que, no se ha demostrado que el acto de discriminacion, sobre la nivelación de remuneraciones haya sido producto de un acto de injerencia del empleador orientada a impedir la negociación colectiva. Así también para que estas conductas antisindicales puedan ser calificadas como actos de mala fe negocial, deben tener el potencial de generar un impacto negativo en el desarrollo de la negociación colectiva, evitándola, entorpecéndola o dilatándola.
- Concluye el Tribunal Arbitral, que, no se ha configurado ningún acto de mala fe negocial que habilite el recurso al arbitraje potestativo.

### **1.3. RESOLUCIÓN:**

- El tribunal Arbitral, declara IMPROCEDENTE el arbitraje potestativo solicitado por SINTETRASA por no encontrarse dentro del supuesto de existir discrepancia sobre el contenido del primer pliego previsto en el inciso A) del art. 61°-A del D.S 014-

2011-TR, ni haber incurrido TECNOLÓGICA DE ALIMENTOS S.A. en ninguno de los actos de mala fe negocial prescritos en el inciso 61°-A literal b) del D.S 011-92-TR tipificados en el artículo 1° inciso b) de la Resolución Ministerial n° 284-2011-TR.

#### **1.4. ANÁLISIS:**

- Respecto al presente caso, se debe analizar si efectivamente hubo lo establecido por SINTETRASA, que fueron los actos de mala negocial que este alego.
- El hecho de que las partes, hayan realizado varias reuniones sin llegar a un acuerdo, siendo esta su primera negociación colectiva, no puede ser calificado como un acto de tipificación dentro de una negociación que requiere del acuerdo de ambas partes o un acto de mala fe, ya en todo caso, la sanción recaería en ambas partes y no únicamente en una de ellas, al ser la negociación colectiva un proceso dialectico.
- Cabe precisar que el ofrecimiento de una propuesta no puede ser amparado como un supuesto de mala fe negocial o que la falta de acuerdo configure esta mala fe.
- Así también se debe tener en claro, que si se realizaron distintas reuniones en cada etapa procedimental, es porque ambas partes así lo decidieron y porque ambas partes no llegaron a aun arribo negocial, no solo una, sino ambas partes.
- En este sentido, aceptar la hipótesis de que siempre debe prevalecer la voluntad de una de las partes por tratarse de la primera negociación cae en absurdo.
- De lo expuesto, cabe precisar que resulta ilógico que la ley señale que la sola falta de acuerdo del pliego, en una primera negociación colectiva merezca el sometimiento al arbitraje potestativo, ya que ello le quitaría la esencia al procedimiento de negociación colectiva llegando al absurdo de determinar que por

el solo hecho de que la primera negociación sea tal, procedería automáticamente el arbitraje. Pero aun así, si tal hubiese sido la voluntad del legislador lo habría hecho y dicho en un lenguaje claro e incondicional y no limitarlo a dos situaciones específicas.

## **2. ANÁLISIS DEL EXPEDIENTE N° 045-2012-PR-DSNCRG-TRU**

### **MATERIA: PROCEDENCIA ARBITRAJE POTESTATIVO**

#### **PARTES:**

- COMPAÑÍA MINERA PODEROSA S.A.
- SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES DE CIA. MINERA PODEROSA S.A.

#### **TRIBUNAL ARBITRAL:**

- Dr. Carlos Cadillo Ángeles
- Dr. Fernando Elías Mantero
- Dr. Julio Franco Pérez

#### **1.1. ANTECEDENTES:**

- Con fecha 17 de Diciembre del 2012, se realizó la instalación de la negociación colectiva entre el Sindicato y la empresa.
- Con fecha 25 de Abril del 2013, el Sindicato comunico a la Autoridad de Trabajo el rompimiento del trato directo, a su vez solicito el inicio de la etapa de conciliación, la cual inicio el 09 de mayo del 2013, concluyendo dicha etapa el 12 de Junio del 2013.
- Con fecha 28 de Junio del 2013, el sindicato comunico a la empresa, la decisión de ejercer la huelga indefinida, al no haber arribo a ninguna solución, la cual se materializo desde el 09 de Julio 2013, hasta el 18 de Julio del 2013. Con fecha 11 de Julio del 2013, la Autoridad de trabajo, declaro improcedente la huelga.

- Con fecha 06 de Agosto del 2013, el sindicato informo a la empresa la decisión de someter el diferendo a arbitraje potestativo; así mismo señalo como árbitro a Julio Franco Pérez.
- El 12 de Agosto del 2013, la empresa comunico al sindicato, su oposición al arbitraje planteado por este, argumentando que este ha comunicado el arbitraje potestativo luego de haber materializado la huelga y cuando la negociación colectiva ya había concluido, por lo que el arbitraje solo puede llevarse a cabo por acuerdo mutuo de las partes.
- Con fecha 06 de enero de 2014, se hizo la Instalación del Tribunal Arbitral, así mismo se declaró que se resolverían las controversias pendientes de la negociación colectiva del 2013.

#### **1.1.1. ALEGATOS DEL SINDICATO:**

Solicita el Arbitraje en base a lo señalado en el artículo 61° de la LRCT y el inciso b) 61°-A del D.S. 014-2011-TR. Incurriendo en los incisos e), h) y j) establecidos en el artículo 1° de la Resolución Ministerial N° 284-2011-TR.

Alegan que, la empresa no ha tenido voluntad para negociar ya que habría mostrado una conducta intransigente en cada una de las reuniones, no llegando a acuerdos satisfactorios. Que, no ha cumplido con presentar la información económica laboral solicitada por el sindicato y la Autoridad Administrativa de Trabajo, así también no hubo voluntad de parte de la empresa para arribar a los acuerdos, que la empresa ha venido realizando suspensiones y despidos al personal de la empresa, pero solo a los afiliados al sindicato; así también se ha negado a negociar en los plazos y oportunidades contempladas en la LRCT. Por todo lo argumentado, la empresa ha dilatado y entorpecido la negociación colectiva.

### **1.1.2. ALEGATOS DE LA EMPRESA:**

La empresa, interpone Excepción de Incompetencia, según lo establecido en el Artículo 446° del Código procesal Civil, solicitando se declare por concluido el proceso arbitral, alegando que no se ha incurrido en actos de mala fe durante la Negociación Colectiva, y estas no han sido acreditadas por el Sindicato.

Que, el sindicato ha interpuesto el arbitraje, luego de que el sindicato ha materializado una huelga indefinida. Así también el Tribunal Constitucional, mediante la sentencia emitida recaída en el Expediente N° 02566-2012-PA/TC, estableció que en una negociación colectiva, luego de que la organización sindical haya decidido ir a la huelga, el arbitraje solo puede ser entendido como voluntario, y no como potestativo; de otro lado la empresa en todas las etapas de la negociación colectiva, ha demostrado el ánimo de negociar y que no ha acudido a citaciones Extra proceso por no ser obligatorias.

### **1.2. PRONUNCIAMIENTO DEL TRIBUNAL ARBITRAL:**

Establece que respecto a la excepción de incompetencia planteada por la empresa, señala que el Tribunal Arbitral según lo establecido en el Decreto Legislativo N° 1071, es el único competente para decidir sobre su propia competencia en el proceso arbitral.

Que, respecto a la materialización de la huelga, el Tribunal establece que si es procedente interponer un arbitraje después de una huelga, pero solo será posible si es que ambas partes están de acuerdo, es decir que la empresa haya aceptado el arbitraje, siendo este un arbitraje voluntario y no potestativo.

Así se queda constatado, que la empresa no acepto el Arbitraje, por lo tanto no es procedente.



### **1.3. RESOLUCIÓN:**

Se resuelve por mayoría:

Declarar FUNDADA la excepción de incompetencia deducida por la empresa, IMPROCEDENTE el arbitraje potestativo solicitado por el sindicato.

### **1.4. ANÁLISIS:**

En el presente caso, se va analizar si efectivamente procede el Arbitraje potestativo.

Cabe precisar que, la empresa establece que no procederá el arbitraje potestativo, cuando habido una huelga materializada, y tal como lo ha señalado el Tribunal Arbitral dicha teoría es acertada; pero tal como ellos mismos lo establecen debe prevalecer un acuerdo de por medio, es decir si el sindicato solicita y comunica a la empresa el arbitraje, esta debe estar conforme y aceptarlo para la realización de dicho arbitraje, siendo el caso en autos no se verifica una aceptación por parte de la empresa, es más con fecha 12 de Agosto del 2013 la empresa comunica al sindicato su oposición al arbitraje. Por lo que el arbitraje solo pudo haberse llevado a cabo por acuerdo de partes.

El arbitraje tanto como al huelga, son medidas alternativas que las partes pueden optar, para solucionar sus conflictos después de haber agotado el procedimiento de negociación colectiva; pero respecto al arbitraje potestativo este no genera eficacia, ya que no prima la voluntad de las partes, es decir no prevalece una negociación voluntaria. Siendo el caso en autos, a la empresa se le interpone este tipo de arbitraje, sin este estar de acuerdo, por lo que se comparte lo resuelto por el Tribunal Arbitral, al declarar improcedente dicha solicitud de Arbitraje potestativo.

### III. MATERIAL Y MÉTODOS

#### 1. Material:

El material de estudio del presente trabajo de investigación son los expedientes de los procesos arbitrales, durante el periodo 2013 al 2014, en los que se determina la procedencia del Arbitraje Potestativo y si efectivamente estos generan una solución pacífica.

#### 1.1. POBLACIÓN:

Está constituida por una población de 34 pliegos de reclamos presentados ante la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del empleo durante todo el 2014, específicamente en la ciudad de Trujillo, en los que se ha determinado que de los 27 pliegos resueltos, 2 pliegos han sido resueltos por arbitraje potestativo.

Así también cabe precisar que desde la fecha del año 2011, donde se incorporó la norma del arbitraje potestativo al año 2014, solo se han solicitado dos arbitrajes potestativos.<sup>25</sup>

PLIEGOS DE RECLAMOS	AÑO	POBLACIÓN
Pliegos Resueltos	2014	25
Pliegos no Resueltos	2014	7
Pliegos resueltos por Arbitraje Potestativo	2014	2
TOTAL DE PLIEGOS PRESENTADOS		34

FUENTE: Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo la Libertad

---

<sup>25</sup> FUENTE ESTADÍSTICA: Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, sede la libertad, Área que proporcione la estadística: Negociaciones Colectivas :

## 1.2. MUESTRA:

Estará constituida por 02 expedientes sobre Arbitraje potestativo, presentados ante la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del empleo durante el año 2014, en los que se determinara la procedencia del arbitraje potestativo y si efectivamente genera una solución pacífica para ambas partes.

### 1.2.1. OTROS:

- Normas legales: Constitución Política del Perú.
- Fuentes bibliográficas: Textos Doctrinarios.
- Jurisprudencia: Sentencias del Tribunal Constitucional del Perú.

## 2. MÉTODOS:

- a. **Analítico.-** Delos elementos del problema existente, se desagrego para examinarlos detenidamente. El cual nos permite revisar cuidadosamente los aspectos teóricos y normativos. Por el cual se procedió analizar la legislación normativa, la jurisprudencia nacional, doctrina y las casuísticas, relacionadas con la investigación, dividiendo y separando la naturaleza del arbitraje potestativo y si genera solución pacifica, en sus elementos, principios, funciones y fines, con el objeto de verificar si este genera una solución pacífica en las negociaciones colectivas.
- b. **Sintético.-** Integrando las partes o elementos constitutivos en un todo racional. Que nos permite mostrar ordenada y secuencialmente los resultados. Por el cual tomando en cuenta las instituciones del arbitraje potestativo, y del estudio de la doctrina y casuística se ha determinado que, el arbitraje potestativo no genera ni promueve una solución pacífica en las negociaciones colectivas.

- c. **Deductivo.**- En el planteamiento de los temas más generales, hasta llegar al aspecto concreto y específico del problema. Se empleó fundamentalmente para caracterizar la realidad problemática.
- d. **Inductivo.**- Presentando los aspectos particulares que nos conduzcan hacia los aspectos más generales. Que nos permiten a partir de la realidad problemática, formular nuestro enunciado de problema.
- e. **Hermenéutico:** Que nos permite establecer la implicancia de las normas en la acción jurisdiccional y su aplicación en la formulación de sentencias, autos y otros elementos del proceso. Que nos permite valorar y explicar la pertinencia o no la aplicación de la excusa absolutoria en su los casos de la materia.
- f. **Método fenomenológico.**- Este método ha permitido identificar que en los procesos seguidos sobre el Arbitraje Potestativo, dentro del Sector de la Libertad, no se ha cumplido la procedencia del arbitraje potestativo, es decir han sido declarados improcedentes y no ha lugar.

## 2.1. TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

### 2.1.1. PARA RECOLECTAR INFORMACIÓN:

- **Observación:** Por la cual nos ha permitido establecer el problema de la investigación, en el cual se ha permitido observar y establecer que el arbitraje potestativo no genera una solución pacífica, ya que no prevalece la voluntariedad de ambas partes, solo de una, se debería fomentar la libre voluntad de someterse a este arbitraje, y no ser obligatorio para una parte.

- **Técnica de Fichaje:** Para acumular de manera ordenada y selectiva el contenido de la información de libros, revistas, informes y casuísticas para que la información documental este sistematizada.
- **Análisis de Contenido:** Para analizar los expedientes sobre Arbitraje Potestativo de la Libertad, del año 2014 .
  - **Investigación Bibliográfica:** Por el cual teniendo en cuenta las etapas para la elaboración del proyecto se va a identificar y analizar los conocimientos preexistentes consistentes en doctrina nacional, a fin de recoger información y conocimientos referentes al tema de investigación.
  - **Comentario de textos:** La que ha permitido analizar e interpretar la información obtenida y expresada respecto a las posiciones doctrinarias, identificando que es necesario que en nuestro sistema legal se promueva la solución pacífica entre los sindicatos y las empresas, ya que solo esto genera la paz armonioso entre ambos, y que el arbitraje potestativo no es una forma de fomentar la solución pacífica.

### 2.1.2. PARA PROCESAR INFORMACIÓN:

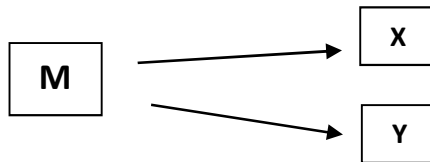
- **Revisión de la Información:** Este paso consiste, básicamente, en depurar la información revisando los datos contenidos en los instrumentos de trabajo.
- **Clasificación de la Información:** Se efectúa con la finalidad de agrupar datos mediante la distribución de frecuencias de las variables independiente y dependiente.

## 2.2. INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN:

- Ficha de recolección de datos procedentes de los expedientes que integran la muestra del estudio
- Protocolo de análisis de contenido que sirvan de guía para interpretar el caso.
- Fichas de registro:
  - Bibliográficas (referidas al autor y su obra).
  - Hemerográficas, en el registro de revistas y boletín.
- Fichas de investigación bibliográfica: Para registrar párrafos relevantes.
  - Textuales, en la transcripción de un pensamiento o idea.
  - De comentario, que refleja el aporte del autor.
  - De resumen, para la síntesis de ideas más sustanciales.
  - Combinadas, como textuales más resumen.

## 3. DISEÑO DE CONTRASTACIÓN:

El diseño de contrastación que nos permite llegar a conclusiones válidas es el descriptivo, la cual se aplica en la siguiente formula:



**Donde:**

**M: Lo que se quiere investigar.-** Si el arbitraje potestativo, promueve la solución pacífica de los conflictos laborales dentro de la Negociación colectiva, en el sector privado.

**X: Donde se va a investigar.-** Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de la Libertad, expedientes sobre arbitraje potestativo; Doctrina obtenida mediante libros, jurisprudencias y boletines.

#### IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

##### 1. RESULTADOS:

###### a) RESULTADO N° 1:

**Pliego de reclamos presentados ante la Gerencia Regional de trabajo y Promoción del empleo la Libertad, en el año 2014.**

Ante la inminencia, cuando las personas adjudicadas a un sindicato de una empresa, decidir realizar ciertas peticiones respecto a las condiciones de trabajo, materializan su petitorio en un pliego de reclamos, la cual la presentan ante la entidad competente que es la Gerencia Regional de Trabajo a fin de solucionar sus conflictos laborales, y que ambas partes la resuelve de la manera más pacífica posible.

Por lo que siendo necesario para la presente investigación recurrir al análisis de los expedientes consultados, y ver si mediante el arbitraje potestativo se solucionaron los conflictos laborales, y si esta herramienta era la más eficaz que fomentaba la solución pacífica. Se analizaron dos expedientes en los que se solicitó el arbitraje potestativo.

**CUADRO N° 1 : Pliegos de Reclamos presentados ante la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, la Libertad**

<b>PLIEGOS RESUELTOS</b>	<b>PLIEGOS NO RESUELTOS (Tramite)</b>	<b>ARBITRAJE POTESTATIVO</b>	<b>TOTAL DE PLIEGOS PRESENTADOS</b>
<b>25</b>	<b>7</b>	<b>2</b>	<b>34</b>

**Fuente: Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, La libertad**

**Elaboración: La autora**

En el cuadro N° 01, se muestran los pliegos de reclamos, presentados en todo el año 2014, consistentes en un total de 34 pliegos de reclamos, de los cuales 25 pliegos fueron resueltos en la etapa de trato directo, conciliación y arbitraje voluntario, sin llegar al arbitraje potestativo, así también 07 pliegos hasta lo que va del año no han sido resueltos y siguen aún en trámite y en mesas negociadoras directas, se aprecia también que 02 pliegos de reclamos han sido resueltos mediante arbitraje potestativo.

De la información general señalada, se ha podido identificar que los 02 pliegos que fueron resueltos mediante arbitraje potestativo, fueron declarados IMPROCEDENTES, fueron los únicos expedientes realizados en la Libertad, que se sometieron a este tipo de arbitraje, desde la publicación de la norma del D.S 014-2011-TR.

Se procedió analizar cada expediente, en donde se cuestiona la procedencia del arbitraje potestativo, llegando a la conclusión que, este tipo de arbitraje es obligatorio, y que como se aprecia de ambos expedientes, debe primar la voluntariedad de ambas partes, ya que para que haya una solución pacífica ambas deben estar de acuerdo en acudir a este tipo de arbitraje. En ambos expedientes se observó que la parte sindical, es la que solicitaba este arbitraje, quedando obligada de someterse a este arbitraje la parte empleadora, así pues, la parte sindical confunde los supuestos establecidos en el D.S 014-2011-TR, ya que el no negociar en las etapas de la negociación directa, no significa que haya un entorpecimiento de esta o que la parte empleadora no quiera negociar, porque como se aprecia en ambos expedientes si hay acuerdo entre ambas partes en ciertos acuerdos, mas no en todos, por lo que el entorpecimiento y dilatación no se vincula a una sola parte.



## **b) RESULTADO N° 2:**

Dentro del Perú, cuando un empleador negociaba con su sindicato y no llegaban a un acuerdo, los trabajadores tenían como alternativa proponer un arbitraje o plantear una huelga. Durante muchos años se interpretó que la primera alternativa requería el consentimiento de ambas partes, de lo contrario, no sería factible llevar el conflicto a un escenario arbitral.

Sin embargo, a raíz del proceso iniciado por los trabajadores portuarios ante el Tribunal Constitucional, la entidad consideró que el arbitraje regulado para las negociaciones era potestativo, donde los trabajadores sin la voluntad del empleador podrían obligar a su contraparte a concurrir ante un tribunal arbitral, a fin de solucionar los términos de su negociación. Sin embargo el Tribunal Constitucional declaró que el arbitraje es de carácter potestativo, con lo cual los trabajadores podrán obligar a los empleadores a concurrir a dicha instancia para determinar el nivel de su negociación, así como para obtener un resultado cuando se haya agotado el trato directo y la conciliación.

Por lo que, se ha llegado a determinar, que el arbitraje potestativo incorporado mediante D.S 014-2011-TR, al reglamento de la Ley Relaciones colectivas de Trabajo (D.S 11-92-TR), específicamente en el Artículo 61°-A , no genera ni promueve una solución pacífica en los procesos de negociación colectiva.

Ambas partes, tienen el derecho a negociar, pero esta negociación debe ser libre. Si las partes observan que se ha venido perjudicando el proceso de negociación colectiva, y una parte ha sido la causante, es decir ha dilatado o actuado de mala fe, no debe obligar a esa persona a someterse a este arbitraje, debe acordar voluntariamente con la otra parte, a fin de generar un arbitraje voluntario, donde prevalezca la negociación libre, si la otra parte considera que la otra parte ha incurrido en las causales estipuladas en el D.S N° 014-2011-TR, pues se debe analizar cada supuesto específico ya que si no se ha resuelto el pliego hasta la última etapa, no solo depende de una parte,

sino de ambas, ya de que de ellas depende de que se negocie sin llegar al arbitraje o a la huelga.

La negativa incurriría, en que los trabajadores acudan al arbitraje, pero el empleador con su negativa de frustrar esta vía, obligue a los trabajadores a acudir a la huelga.

De otro lado de los expedientes analizados y la doctrina empleada, lo que debe primar es la voluntad de las partes para resolver sus conflictos laborales, se debe negociar libremente y resolver sus diferenciados en mesas negociadoras que son las propias de la etapa del trato directo, o realizarlas mediante conciliación, y si ambas están de acuerdo mediante el arbitraje voluntario.

**CUADRO N° 02 :PLIEGOS DE RECLAMOS PRESENTADOS Y CONVENIOS  
COLECTIVOS REGISTRADOS SEGÚN ETAPAS DE SOLUCIÓN – I SEMESTRE  
2014- PERÚ**

ETAPAS DE SOLUCIÓN	MESES						TOTAL
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	
<b>PLIEGOS PRESENTADOS</b>	54	55	58	53	42	40	302
<b>PLIEGOS SOLUCIONADOS</b>	19	19	27	22	17	11	114
<b>NEGOCIACIÓN DIRECTA</b>	12	13	21	21	15	8	91
<b>CONCILIACIÓN</b>	2	2	-	1	-	1	6
<b>EXTRA- PROCESO</b>	5	2	1	-	-	1	9
<b>ARBITRAJE</b>	-	2	4	-	2	-	8

\*Arbitraje: Comprende arbitraje voluntario, obligatorio y Potestativo.

FUENTE: MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO/OGETIC/OFICINA DE ESTADÍSTICA

ELABORACIÓN: LA AUTORA

Como se aprecia, en el Cuadro N° 02, en el Perú durante el año 2014, hasta el mes de Junio, se han presentado 302 pliegos de reclamos, entre los cuales 115 han sido solucionados, así también se observa que 91 han sido solucionados mediante negociación directa, mediante conciliación 06, mediante extra proceso 09 y mediante arbitraje 08 pliegos de reclamos, entre los cuales están comprendidos el potestativo, obligatorio y voluntario.. De lo expuesto denota la cantidad de los pliegos solucionados mediante negociación directa, que es donde debe agotarse el procedimiento, donde ambas partes expondrán sus ponencias y solucionaran sus conflictos, sin tener que llegar a la etapa de conciliación y posteriormente el arbitraje.

En lo que va del año, se tiene que la mayoría de empresas, opta por no ejercer el arbitraje, prefiere terminar sus diferenciados en etapas anteriores, y eso se trata de buscar con la negociación colectiva, que no se llegue al arbitraje potestativo, ya que este no genera una solución pacífica.

### **c) RESULTADO N° 3**

Después del análisis de la doctrina empleada entre los distintos tipos de arbitraje que existen en materia laboral, es decir entre el Arbitraje potestativo, Voluntario y Obligatorio, se ha llegado a determinar como resultado en el presente trabajo que el arbitraje potestativo en comparación de los otros tipos de arbitraje, es ajeno a generar una negociación pacífica entre las partes.

Si bien, la norma contempla estos tres tipos de arbitraje, depende de las partes a cual someterán su diferenciado, ya que lo que ambos buscan es solucionar sus conflictos; pero esta solución debe ser pacífica y sobre todo voluntaria.

En primer lugar, teníamos el arbitraje voluntario, que como su nombre lo dice, nace de la voluntad de las partes de querer someter la controversia a arbitraje en caso las etapas de trato directo y conciliación no hubiesen sido fructíferas. La existencia de dicho tipo de arbitraje puede desprenderse de la redacción

del artículo 61 del D.S. 010-2003-TR que señala textualmente que (...) Si no se hubiese llegado a un acuerdo en negociación directa o en conciliación de haberla solicitado los trabajadores, podrán las partes someter el diferendo a arbitraje (...) Como se advierte, que son las partes, empleador y organización sindical, quienes ante el fracaso de los métodos autocompositivos de solución del conflicto sindical podían, es decir, tenían la facultad o no de someter su controversia a arbitraje.

Por su parte, el artículo 68° del D.S 010-2003-TR, regula el llamado arbitraje obligatorio para los casos en que una huelga se prolongue excesivamente en el tiempo, comprometiendo gravemente a una empresa o sector productivo, o derive en actos de violencia, o de cualquier manera, asuma características graves por su magnitud o consecuencias.

Tal es así, que estos tipos de arbitraje si bien son mecanismos para la solución de conflictos, el arbitraje potestativo se diferencia del resto ya que este resuelve un conflicto pero no lo hace de manera pacífica ni voluntaria, ya que una parte es obligada a este tipo de arbitraje.

#### **d) RESULTADO N° 4**

Después de analizar que, el arbitraje potestativo no genera una solución pacífica, ni la promueve, se verifico que la parte obligada a someterse a este tipo de arbitraje, también es afectada, toda vez que, no accedió voluntariamente a este requerimiento, sino se le impuso como obligatoriedad a accederlo. Hay una afectación económica, en este caso es de ambas partes, así fuera el arbitraje voluntario, también habría esta afectación; pero en ese caso las partes estarían de acuerdo, y estaría compensado su afectación económica; pero en el arbitraje potestativo no, ya que estaría pagando por algo al que fue obligado. Se debe procurar que no se llegue a este instancia ya que esta genera tiempo y dinero, no solo para una parte sino para ambas.

## **e) RESULTADO N° 5**

Finalmente, como antes se ha señalado, el Artículo 28° inciso 2 de la Constitución señala expresamente que el Estado "(...) PROMUEVE FORMAS DE SOLUCIÓN PACÍFICA DE LOS CONFLICTOS LABORALES."

Por lo que en el presente trabajo se ha determinado, que el arbitraje potestativo, no cumple lo establecido en el artículo hecho mención, ya que el estado debe promover las condiciones necesarias para que las partes negocien libremente, antes situaciones diferenciados, el Estado debe realizar determinadas acciones positivas para asegurar las posibilidades de desarrollo y efectividad de la negociación colectiva pudiendo otorgar una cierta tutela, para que solo se traten de resolver los pliegos de reclamos sin recurrir al arbitraje en sus distintas modalidades, en especial al arbitraje potestativo, ya que va en contra a lo establecido en la constitución al no promover pacíficamente una solución para los conflictos laborales.

## **2. DISCUSIÓN**

### **2.1 Discusión del Resultado N° 1**

Se tiene que tener en cuenta, que, del cuadro presentado en la parte de conclusiones (ver cuadro N° 01 ), solo dos pliegos de reclamos fueron resueltos mediante arbitraje potestativo, y ambos fueron declarados improcedentes con voto mayoritario del Tribunal Arbitral, es así que queda comprobado que hasta el momento, los arbitrajes solicitados por una de las partes, en caso concreto la parte sindical, han sido desestimados, por no declararse la procedencia del arbitraje potestativo.

Se comparte la hipótesis planteada en la presentación investigación, ya que la parte sindical no está analizando los supuestos específicos del arbitraje potestativo, es por eso que los declaran improcedentes, se debe tener un análisis correcto de estos.

## **2.2 Discusión del Resultado N° 2**

Se tiene que tener en cuenta, que el arbitraje potestativo no es un mecanismo de solución de conflicto eficaz, al contrario lo hace impositivo e obligatorio hace una parte.

Esta norma principalmente, afecta a la parte empleadora, ya que esta es la parte obligada a este sometimiento de arbitraje, del resultado obtenido se determina que no se debe malinterpretar los supuestos que establece la norma sobre el arbitraje potestativo, ya que algunos sindicatos lo ven como un mecanismo que al obligar a la empresa, hará que se cumpla lo solicitado en su pliego de reclamos.

## **2.3 Discusión del Resultado N° 3**

Toda negociación colectiva llevada a cabo de forma espontánea y voluntaria debería llevar a las partes negociantes a la suscripción de un convenio colectivo de trabajo; sin embargo y como sucede algunas veces, en toda negociación pueden llegar a presentarse puntos de discordia entre las partes que impidan se pueda concluir satisfactoriamente un acuerdo colectivo.

El arbitraje al que se deben someter las partes, según los resultados obtenidos es el arbitraje voluntario, así ambas partes podrán llegar a un acuerdo sobre el pliego de reclamos, para que así de manera libre y voluntaria se tome la decisión de que sea un árbitro quien adopte la decisión de resolver el conflicto que la partes ya no pueden solucionar de manera directa.

El arbitraje, en concordancia con los principales instrumentos de la OIT que fomentan la negociación libre y voluntaria, debe ser también libre y voluntario, no pudiendo aceptarse mecanismos legislativos o jurisprudenciales que permitan a una parte imponerlo compulsivamente a la otra.

#### **2.4 Discusión del Resultado N° 4**

Como se ha determinado en los resultados obtenidos, el arbitraje potestativo al ser obligatorio, si perjudica a la parte sometida a este arbitraje, toda vez que, no goza de la libre voluntad de acceder a negociar.

Según lo establecido en los convenios de La Organización Internacional de Trabajo (OIT), específicamente en el convenio N° 98, establece que, para que la negociación sea eficaz, esta debe ser voluntario y no estar mediado por medidas de coacción que alteren el carácter voluntario de la negociación. Ambas partes, ante la parte sindical como la parte empleadora deben de cumplir con lo establecido con este principio, si la parte sindical se ve afectada en todo el procedimiento de negociación colectiva, debe buscar mecanismos de solución como extra proceso, a través de la mediación para lograr a un acuerdo sobre los conflictos pactados en el pliego. Por lo que ninguna parte debe salir perjudicada con este procedimiento, y se debe hallar maneras voluntarias y pacíficas para arribar a un acuerdo mutuo y placentero para ambas partes.

#### **2.5 Discusión del Resultado N° 5**

Tal como se estableció en los resultados, el artículo 28° de la Constitución Política del Estado peruano, garantiza el derecho a la negociación colectiva, imponiéndole al estado el deber de fomentar y de promover la concertación y los demás medios para la solución pacífica de los conflictos colectivos de trabajo, a través del cual se busca cumplir con la finalidad de bienestar y la justicia social en las relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores, dentro de un ambiente pacífico. Si bien el arbitraje potestativo, vulnera lo establecido en el artículo 28° de la Constitución, se debe tener en cuenta que la parte empleadora también debe arribar a un acuerdo con la parte sindical, a fin de solucionar los conflictos originados.

## V. CONCLUSIONES

1. Se ha apreciado en la investigación que ambos expedientes sobre arbitraje potestativo solicitados en la Libertad por la parte sindical, no han tenido resultados favorables. Sin embargo esto no es beneficioso para ninguna de las partes, ya que lo que debe lograrse es llegar a un acuerdo; pero este acuerdo debe ser logrado con voluntariedad de ambas partes y ambas dispuestas a negociar, no obligando a una a hacerlo. Es por eso que se debe analizar muy bien cada supuesto establecido por el arbitraje potestativo, con el fin de no ser declarados improcedentes, y buscar una solución efectiva y pacífica sin tener que recurrir al arbitraje potestativo.
2. Este tipo de arbitraje, acarrea ciertas vulneraciones, la que afecta y limita a las partes a negociar libremente, limitándose el derecho a la negociación colectiva. Irónicamente, como está hoy por hoy legislado este mecanismo arbitral, no cumple su finalidad, que es la de facilitar la negociación, sino, por el contrario, podría terminar por dilatarla y finalmente hacerla inviable.
3. Lo establecido en la Constitución Política del Perú, en los convenios colectivos de la OIT, y lo establecido en el Reglamento de Relaciones Colectivas de Trabajo, deben ser acatados en su totalidad, es decir lo que tienen en común, es que ambas partes, tanto la sindical como la parte empleadora logren resolver sus conflictos laborales establecidos en el pliego de reclamos; pero la única manera de resolverlos es que ambas estén de acuerdo en resolverlos, que prime la voluntariedad de las partes, y se promueva la solución pacífica.
4. Si desde el inicio del procedimiento de la negociación colectiva, es decir, si en las etapas de negociación directa y conciliación no se llegó a un acuerdo entre ambas partes, y siendo estas voluntarias, pues, tampoco se llegará a un acuerdo mediante el arbitraje potestativo, si éste obliga a una de las partes.



5. Si bien es cierto, que si la parte sindical ve que la parte empleadora no tiene los ánimos de llegar a un acuerdo en las etapas de la negociación colectiva, pues se debe buscar una solución alternativa, para que estas arriben a un acuerdo; pero sin obligar a la otra parte. Ya que como se ha visto de los resultados expuestos, los dos únicos arbitrajes solicitados en la Región La Libertad, fueron declarados improcedentes, por lo tanto no favoreció a la parte que lo solicitó y obligó a la otra parte.
6. Siempre habrán conflictos laborales entre la parte sindical y empleadora, lo que se debe procurar es que estos conflictos disminuyan y que se logren resolver en su totalidad, sin llegar al arbitraje, ya si bien es cierto, este es un mecanismo alternativo, pues, no es el más efectivo, se debe procurar negociar en las etapas previas como son la negociación directa y la conciliación, y si no se llega a un acuerdo en estas etapas, recurrir al arbitraje pero voluntario, donde prime la voluntariedad de ambas partes.

## **VI. RECOMENDACIONES**

1. Que, se priorice la voluntad de las partes, al momento de resolver sus conflictos laborales.
2. Que, se traten de resolver los conflictos laborables, en las primeras etapas de la negociación colectiva, sin llegar al arbitraje, en cualquiera de sus tipos.
3. Que, frente a los conflictos es posible una solución intermedia, suspendiendo el arbitraje potestativo y lograr una revisión en el Consejo Nacional de Trabajo, para establecer reglas claras sobre los casos de mala fe y otros, de manera consensuada. A fin de que, estos analicen correctamente.
4. Que, prevalezca el arbitraje voluntario frente al arbitraje potestativo.
5. Que, si una de las partes observa que la otra trata de dilatar, actuar de mala fe u obstruir el proceso de negociación colectiva, no obligue a la otra al sometimiento del arbitraje potestativo, que busque medidas alternativas como la mediación a fin de no llegar al arbitraje potestativo.

## VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- **LIBROS:**

1. Alcantara Vega M. (2009). *La Negociacion Colectiva*. Lima: *Gaceta Juridica*
2. Balbin Torres, E. (2005). *Unilateralismo y Negociacion Colectiva* . Lima: PUCP, Fondo Editorial.
3. Boza Pro, Guillermo (2013). El deber de negociar y el arbitraje potestativo como parte de la negociacion coletiva. *Revista de la Facultad de Derecho PUCP*,25
4. Casas Bracamonte, A. (2001). El arbitraje en el Derechho de Trabajo. *Derecho del Trabajo Español*, 17
5. Castillo Arredondo, V. (2007). *El ABC Del Derecho Laboral*. Lima: San marcos Eirl.
6. Confederacion General de Trabajadores del Perú. (2006, lima). La Negociacion Colectiva por rama en el Perú: Problemas y Perspectivas. *Revista Juridica cgtp*, 100.
7. Gonzalez Nieves, O. (1997). *Aspectos Juridicos de la Huelga" Un estudio integrador de los conflictos colectivos en los sectores Privados y Publicos"*. Trujillo, Peru: KIBERTAD E.I.R.L.
8. Guerrero Figueroa, g. (2008). *Derecho Colectivo del Trabajo*.Bogota, Colombia: Leyer.
9. Haro Carranza, J. (2009). *Derecho Colectivo del Trabajo "Organizacion Internacional Del Trabajo y Jurisprudencia Actualizada"*. LIMA- PERU: EDITORA Y DISTRIBUIDORA EDICIONES LEGALES.
10. Mugnolo, j. p. (2004). *Convenios Colectivos de Trabajo: Concurrencia, Articulacion y Aucesion*. Argentina, Buenos Aires: Ediar.
11. Saco Barrios, r. (2008). *Trabajo y seguridad social- Estudios Juridicos en homenaje a Luis Aparicio Valdez*.Lima: Griley eirl.
12. Villavicencio Rios, a. (2010). *Derecho del Trabajo del siglo xxi*. Lima: Ara editores.
13. Villavicencio Rios, A. (2013). *La Constitucion comentada: Analisis- articulos - Segunda Edicion*. LIMA: Gaceta Juridica.

- **REVISTAS Y BOLETINES JURÍDICOS**

1. Ministerio de Trabajo y Promocion del Empleo (mintra). (2010). La huelga en el Peru. *La Huelga*, 04.

2. Ministerio de Trabajo y Promocion del Empleo (Mintra). (2010). Negociacion colectiva. *La Negociacion Colectiva*, 6.
3. Ministerio de Trabajo y Promocion del Empleo. (2010). La Negociacion Colectiva y el Arbitraje Potestativo. *Boletin Juridico Ministerio Trabajo*, 4.
4. Oficina Internacional de Trabajo. (1998). *Guia Didactica para la Negociacion Colectiva: Herramiento Sindical*. Ginebra, Suiza.
5. Procedencia del Arbitraje Potestativo en conformidad al Decreto Supremo 11-92-tr, 25-2012-pr-dsnrg-tru (Tribunal Arbitral 10 de octubre de 2012).
6. Sarzo Tamayo, v. (2010). La determinacion no Autonoma del nivel de Negociacion Colectiva desde la optica del uso judicial del derecho internacional de trabajo . *Boletin Juridico*, 20.

- **PAGINAS WEB**

1. Diario la Gestion. (2012). *Boletin Empresarial*. Obtenido de Boletin Empresarial: <http://gestion.pe/impresia/oit-arbitraje-laboral-entre-sindicato-y-empresa-deberia-voluntario-2062951>
2. Oficina Internacional de Trabajo- Ginebra. (junio de 2006). *Libertad Sindical y Negociacion Colectiva*. Obtenido de Libertad Sindical y Negociacion Colectiva: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---normes/documents/publication/wcms\\_090634.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_090634.pdf)
3. Perú, E. (09 de 2013). *El Peruano Diario Oficial*. Obtenido de El Peruano Diario Oficial: <http://www.elperuano.com.pe/edicion/noticia-tc-fija-un-nuevo-criterio-para-uso-del-arbitraje-8157.aspx#.VEXtjPnLfDI>

La presente tesis ha sido elaborada conforme a las reglas y requisitos establecidos en el Reglamento de Grados y títulos de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Privada Antenor Orrego

Trujillo, Enero del 2015

**MAYRA MIRELLA GIL SALINAS**

**ALUMNA**