

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS
ESCUELA DE DERECHO



**“Implementación de la obligatoriedad de la
conurrencia de las partes a un extraproceso por la
Autoridad Administrativa de Trabajo en la resolución
de conflictos laborales”**

TESIS PARA OPTAR EL TITULO DE ABOGADO

AUTOR :
Bach. MARÍA CECILIA BRIONES ARRESE

ASESOR :
Mg. JOSÉ RAMIRO FERRADAS CABALLERO



TRUJILLO-PERU

2014

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS
ESCUELA DE DERECHO



“Implementación de la obligatoriedad de la concurrencia de las partes a un extraproceso por la Autoridad Administrativa de Trabajo en la resolución de conflictos laborales”

TESIS PARA OPTAR EL TITULO DE ABOGADO

AUTOR :
Bach. MARÍA CECILIA BRIONES ARRESE

ASESOR :
Mg. JOSÉ RAMIRO FERRADAS CABALLERO



TRUJILLO-PERU

2014

RESUMEN DEL TRABAJO

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo general determinar de qué manera la implementación de la obligatoriedad de la concurrencia de las partes ante la convocatoria a un extraproceso por la Autoridad Administrativa de Trabajo influye en la resolución de conflictos laborales en aras de garantizar la paz laboral en la Región La Libertad.

Nuestro trabajo se enmarcó dentro de una investigación básica y descriptiva en donde se aplicaron técnicas e instrumentos de recolección de datos como el fotocopiado para la elaboración del marco teórico y el cuestionario de expertos como trabajo de campo y los datos obtenidos se presentaron en gráficos y cuadros estadísticos.

Entre los resultados más importantes podemos mencionar que las cifras estadísticas sobre reportes de acuerdos en las reuniones extraproceso como medio para solucionar sus conflictos laborales arrojan una tendencia positiva y muy significativa de que la asistencia a las reuniones garantiza en su mayoría el llegar a un acuerdo en beneficio de las partes, lo cual se debe a que este método constituye un medio rápido y dinámico.

Ha quedado demostrado a la luz de los reportes estadísticos y de la información obtenida del cuestionario de expertos que la asistencia a las reuniones extraproceso garantiza significativamente en un alto porcentaje el arribar a un acuerdo beneficioso para las partes; por ende se recomienda en aras de lograr y consolidar la paz laboral que se realice una modificación normativa en el sentido de considerar la obligatoriedad de la convocatoria a la reunión extraproceso cuando es solicitada por la autoridad administrativa de oficio.

ABSTRACT

The present research has the overall objective to determine how the implementation of the compulsory attendance of the parties before the call for a by-court administrative labor authority influences the resolution of labor disputes in order to guarantee industrial peace in La Libertad region.

Our work is framed within a basic and descriptive research in which techniques and tools for data collection and photocopying for the development of the theoretical framework and questionnaire expert as field work and the data obtained were applied were presented in graphs and tables statisticians.

Among the most important results we mention that the statistical figures on reports of agreements in court meetings as a means to resolve labor disputes were a positive and very significant trend that meeting attendance guarantees mainly on reaching agreement on benefit of the parties, which is because this method provides a fast and dynamic environment.

It has been demonstrated in the light of statistical reports and information obtained from the survey of experts attending the meeting court ensures a high percentage significantly the reach an agreement beneficial to the parties; therefore recommended in order to achieve and consolidate social peace that rules changes are made in the sense of considering the obligatory call to the court meeting when requested by the administrative authority of office.

*A mis queridos padres y hermana
por su apoyo constante en mi
formación como profesional en el
campo del derecho.*

Agradezco infinitamente a Dios por permitirme llegar a esta etapa de mi carrera de estudiante, así como también a todas las personas que me orientaron de manera incondicional en la parte metodológica y temática para la realización del informe.

PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado, pongo a vuestra consideración la presente tesis titulada “IMPLEMENTACIÓN DE LA OBLIGATORIEDAD DE LA CONCURRENCIA DE LAS PARTES A UN EXTRAPROCESO POR LA AUTORIDAD ADMINISTRATIVA DE TRABAJO EN LA RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES”, con fin de optar el **TÍTULO DE ABOGADO**, es propicia la oportunidad para expresar mi agradecimiento a los señores profesores de la Escuela Profesional de Derecho y Ciencias Políticas.

La presente tesis ha sido desarrollada de acuerdo a la estructura de esquema del Reglamento de Grados y Títulos de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, según Resolución Rectoral N° 2627-2014-R-UPAO, la cual fue facilitada por el coordinador.

Este trabajo está basado en los conocimientos adquiridos en las aulas de nuestra prestigiosa Universidad, a través del análisis e investigación y las consultas bibliográficas correspondientes a esta materia.

Espero sepan comprender en el caso de haber cometido errores u omisiones propias de la inexperiencia.

Trujillo, Octubre del 2014.

TABLA DE CONTENIDO

PRELIMINARES

I.	RESUMEN DEL TRABAJO	1
	ABSTRACT	2
II.	DEDICATORIA	3
III.	AGRADECIMIENTO	4
IV.	PRESENTACIÓN	5
V.	TABLA DE CONTENIDO	6
VI.	BIBLIOGRAFÍA	9

CUERPO

INTRODUCCIÓN	11
1.- FUNDAMENTOS DEL TRABAJO	11
1.1.- Realidad Problemática.....	11
1.2.- Justificación	13
2.- PROBLEMA TRATADO	14
2.1.- Interrogante Planteada	14
2.2.- Antecedentes.....	14
2.3.- Objetivos	14
2.4.- Hipótesis.....	15
3.- MATERIAL Y MÉTODOS	15
3.1.- Tipo de investigación	15
3.2.- Material de estudio.....	16
3.3.- Técnicas e instrumentos de recolección de información.....	16
3.4.- Métodos de recolección de información	16
3.5.- Procedimiento de recolección de información.....	17
3.6.- Presentación de la información.....	18
4.- MODELO DE CONTRASTACIÓN	18
5.- DISTRIBUCIÓN SISTEMÁTICA DE TEMAS	18
CAPÍTULO I	18
LA RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS SOCIOLABORALES	18
1.- LOS CONFLICTOS LABORALES	18
1.1- Definición.....	18
1.2.- Motivaciones Generadoras de los Conflictos Laborales	19
1.3.- El diálogo como solución de conflictos laborales.....	21

1.4.- Otros mecanismos alternos en la solución de conflictos laborales	21
1.5.- Costos o pérdidas para las partes	22
2.- MEDIOS ALTERNATIVOS DE SOLUCION DE CONFLICTOS	23
2.1.- Definición	23
2.2.- Clases	23
CAPÍTULO II	33
LA INTERVENCIÓN DE LA AUTORIDAD ADMINISTRATIVA DE TRABAJO EN LOS CONFLICTOS LABORALES COLECTIVOS VÍA EXTRAPROCESOS	33
1.- Objetivo	33
2.- Finalidad	33
3.- Marco Normativo	33
A.- Extraproceso	34
B.- Mesas de Diálogo	35
C.- Reuniones Informativas	35
D.- Conflictos Colectivos Laborales	35
E.- Arbitraje Potestativo	35
F.- Arbitraje Obligatorio	36
4.- PROCEDIMIENTO	36
4.1.- Reglas aplicables a los extraproceso	36
4.2.- Reglas aplicables a los extraproceso dentro de los supuestos establecidos por el artículo 68 del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo» Decreto Supremo N° OÍO-2003-TR	40
4.3.- Sobre la naturaleza excepcional de la intervención resolutive de la Autoridad Administrativa de Trabajo en tos supuestos regulados en el artículo 68° de la LRCT (arbitraje obligatorio)	41
4.4.- De los criterios generales para la atribución de competencia regional o nacional	46
4.5.- El arbitraje potestativo regulado en el artículo 61° y siguiente de la LRCT	48
6.- IMPORTANCIA DE LOS RESULTADOS	51
7.- LIMITACIONES	62
 PÁGINAS DE DESARROLLO	
1.- CONCLUSIONES	63

ANEXOS	65
---------------------	----

TABLA DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1 GRÁFICO "A"	51
Ilustración 2 GRÁFICO N° 1	54
Ilustración 3 GRÁFICO N° 2	56
Ilustración 4 GRÁFICO N° 3	58
Ilustración 5 GRÁFICO N° 4	60

BIBLIOGRAFÍA

- DÁVALOS MORALES, J. (09 de Setiembre de 2014). *Conflictos de Trabajo*.
Obtenido de Conflictos de Trabajo:
<http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/1/139/15.pdf>
- EMPLEO, M. D. (24 de Julio de 2011). *Actividades de Capacitación, Prevención y Resolución de Conflictos colectivos laborales*. Obtenido de Actividades de Capacitación, Prevención y Resolución de Conflictos colectivos laborales:
http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/dnrt/inf_gest/solucionConflictos_laborales_julio2011.pdf
- EMPLEO, M. D. (2011). Negociación Colectiva. *Negociación Colectiva*. Trujillo, Trujillo, La Libertad.
- EMPLEO, M. D. (Junio de 2012). Medios Alternativos de Solución de Conflictos. *Medios Alternativos de Solución de Conflictos*. Trujillo, Trujillo, La Libertad.
- EMPLEO, M. D. (Mayo de 2012). Programa "Fortalecimiento del Sistema de Prevención y Resolución de Conflictos Sociolaborales". *Los Conflictos Socio-Laborales*. Trujillo, Trujillo, La Libertad.
- Empleo, M. d. (6 de Setiembre de 2014). *Resolución Ministerial N° 076-2012*.
Obtenido de Resolución Ministerial N° 076-2012:
http://www.drtpetacna.gob.pe/img/legislaciones/pdf_907.pdf
- Gago, E. (08 de Julio de 2014). *Google*. Obtenido de Google:
<http://www.jusdem.org.pe/webhechos/2HJ/GagoEduardoCONCILIACIONLABORAL.rtf>
- GARCÍA MONTÚFAR, J. (23 de Setiembre de 2014). *Derecho y Sociedad*.
Obtenido de Derecho y Sociedad: <http://blog.pucp.edu.pe/item/28502/los-medios-alternativos-de-solucion-de-conflictos>
- HARO CARRANZA, J. (2009). *Derecho Colectivo de Trabajo*. Lima: Ediciones Legales E.I.R.L.
- Magistratura, A. d. (2008). *Técnicas de Conciliación: Lecturas Complementarias*. Lima: Academia de la Magistratura.

ORMACHEA CHOQUE, I. (2008). *Técnicas de Conciliación*. Lima: Academia de la Magistratura.

TRABAJO, D. G. (13 de Setiembre de 2014). *Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo*. Obtenido de Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo: http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/manual_alerta_temprana/SISTEMA_INFORMATICO_DE_ALERTA_TEMPRANA.pdf

INTRODUCCIÓN

1.- FUNDAMENTOS DEL TRABAJO

1.1.- Realidad Problemática

La Gerencia Regional de Trabajo tiene como misión ser la principal institución pública referente para la sociedad peruana en la promoción de la empleabilidad, el autoempleo y del trabajo decente, que garantice el respeto irrestricto y la vigencia de los derechos socio laborales y fundamentales en el ámbito laboral; así como, la consolidación del diálogo y la concertación socio laboral, para el desarrollo socio económico descentralizado con inclusión social. En el caso de la Gerencia Regional de Trabajo de la ciudad de Trujillo, con sede en la Avenida Larco, trata dentro de sus posibilidades cumplir con esta misión, para lo cual realiza cada cierto periodo de tiempo capacitaciones a su personal.

A través de los años, esta institución viene realizando actividades de prevención y resolución de conflictos laborales colectivos presentados en el país y tratados en esta Dirección, con el objetivo de lograr su resolución mediante la promoción del diálogo social.

Los cuadros estadísticos que contienen este documento de trabajo, reflejan los esfuerzos realizados por el Sector Trabajo con el objetivo de prevenir y dar solución a los conflictos laborales colectivos del País, evitando así importantes costos para la economía nacional en términos de horas hombre perdidas, reducción de la producción y exportaciones, la generación de divisas, puestos de trabajo, entre otros. La prevención efectiva de los conflictos laborales colectivos o la resolución de los mismos sigue constituyendo el núcleo central de las relaciones de trabajo equilibradas y susceptibles de crear un entorno laboral que impulse el crecimiento económico y el desarrollo de este país, coadyuvando a la paz social, laboral y al fortalecimiento del sistema democrático.

En este sentido, al conocer de buenos resultados al realizarse estos diálogos, al acudir a las citaciones a un extraproceso que no todas las

Autoridades Administrativas de Trabajo tienen la capacidad de citar o incluso de promover, por qué no proponer la Obligatoriedad de la asistencia ante una citación a un extraproceso, teniendo siempre presente que a través de este extraproceso, podremos llegar a un acuerdo equitativo, en donde las dos partes se ven beneficiadas, sin agravar el problema ni generar mayor carga procesal en la vía judicial.

Debo entonces mencionar que el extraproceso es el mecanismo de solución de controversias que integra elementos de la conciliación y de la mediación, y cuya finalidad consiste en incentivar el diálogo entre los representantes de trabajadores y del empleador o empleadores, para propiciar el acercamiento de sus posiciones en función a intereses comunes que trasciendan al conflicto. Sin embargo, la realidad fáctica en el caos de la Gerencia Regional de Trabajo de la ciudad de Trujillo, se ve impedida de cumplir con esta misión de solución de conflictos sociales, debido a factores exógenos que escapan a su responsabilidad, siendo uno de ellos y la causa principal según lo investigado como es la inasistencia de una de las partes, siendo generalmente la parte demandada quienes desde su perspectiva consideran una pérdida de tiempo acudir a las instancias administrativas para la solución de sus conflictos. Realidad que no es del todo cierta, porque según los datos estadísticos recopilados, se observa que existe un gran porcentaje de resolución de conflictos en beneficio de ambas partes cuando han acudido a la citación a un extraproceso por parte de la Autoridad Administrativa de Trabajo.

A la luz de estas cifras, es que considero loable implementar la necesidad de la obligatoriedad de la concurrencia de las partes en conflicto ante la convocatoria a un extraproceso por la Autoridad Administrativa de Trabajo, ya que si logramos incrementar su asistencia a la convocatoria, existen mayores posibilidades de incrementar el porcentaje de solución de conflictos y esto redundaría positivamente como mencionamos anteriormente en la carga procesal a nivel judicial, aumentando el ahorro de gastos procesales, ahorro de tiempo, etc.

1.2.- Justificación

Justificación Teórica: La solución de conflictos mediante la convocatoria a un extraproceso, se basa principalmente en el proceso conciliatorio, el cual es conducido por la Autoridad Administrativa de Trabajo, quien es la encargada del manejo de las técnicas de negociación, comunicación, que es una negociación asistida, ya que en el proceso de conciliación es necesario emplear técnicas de la negociación teniendo como facilitador a un tercero neutral. Para ser un buen conciliador será requisito sine qua non comprender la dinámica propia y características de la negociación. En consecuencia, se propone identificar y explicar los beneficios del procedimiento extraproceso realizado ante la entidad administrativa de trabajo en la ciudad de Trujillo.

Justificación Práctica: La presente investigación encuentra su justificación práctica en la medida que propone prevenir y dar solución a los conflictos laborales mediante la obligatoriedad de la convocatoria a un extraproceso ante la Autoridad Administrativa de Trabajo, para que de esta manera se logre un ambiente de trabajo armonioso para que pueda prevalecer la paz laboral, favoreciendo así a la empresa y a los trabajadores, logrando el crecimiento de ambas partes.

2.- PROBLEMA TRATADO

2.1.- Interrogante Planteada

¿De qué manera la implementación de la obligatoriedad de la concurrencia de las partes ante la convocatoria a un extraproceso por la Autoridad Administrativa de Trabajo influye en la resolución de conflictos laborales en aras de garantizar la paz laboral en la Región La Libertad?

2.2.- Antecedentes

De la revisión de trabajos de investigación en las facultades de Derecho de las siguientes universidades: UPAO, UNT, UPN y UCV; he constatado que no existen trabajos de investigación en sentido estricto que se refieran fundamentalmente a mi tema de investigación.

2.3.- Objetivos

A.- Objetivo General

- Determinar de qué manera la implementación de la obligatoriedad de la concurrencia de las partes ante la convocatoria a un extraproceso por la Autoridad Administrativa de Trabajo influye en la resolución de conflictos laborales en aras de garantizar la paz laboral en la Región La Libertad.

B.- Objetivos Específicos

- Describir el procedimiento del extraproceso en la resolución de conflictos ante la Autoridad Administrativa de Trabajo - Trujillo.

- Conocer y explicar la incidencia de las actas de resolución de conflictos laborales extraproceso ante la Autoridad Administrativa de Trabajo – Trujillo.
- Analizar los efectos o consecuencias que se generan del acuerdo al que han arribado las partes para la solución de sus conflictos laborales en la reunión extraproceso.
- Proponer la obligatoriedad de la concurrencia de las partes a la convocatoria a un extraproceso ante la Autoridad Administrativa de Trabajo para promover la paz laboral.

2.4.- Hipótesis

La implementación de la obligatoriedad de la concurrencia a la citación a un Extraproceso, convocada por la Autoridad Administrativa de Trabajo, garantiza una eficaz prevención y solución de conflictos y asimismo aumenta la capacidad de convocatoria de la Autoridad Administrativa.

3.- MATERIAL Y MÉTODOS

3.1.- Tipo de investigación

A.- Investigación básica y descriptiva

Esta investigación está orientada a describir las características o propiedades más importantes de un hecho o suceso social con connotaciones jurídicas que se materializa en las relaciones jurídicas de las personas dentro de una sociedad determinada.

3.2.- Material de estudio

- Estadísticas de la autoridad administrativa de trabajo.
- Libros y revistas jurídicas
- Legislación especial

3.3.- Técnicas e instrumentos de recolección de información

A.- Técnicas

- **Observación no Participante e indirecta**

La investigadora realizó una observación no participante por cuanto no se involucró con el objeto de estudio (las reuniones extraproceso en la entidad administrativa); y fue indirecta por cuanto se obtuvo la información a través de un medio impreso como son los reportes estadísticos brindados por la entidad administrativa de trabajo

- **Fotocopiado**

Para la recopilación de información doctrinaria y legislativa que requería ser consultada y analizada se utilizó la técnica del fotocopiado.

B.- Instrumentos

- Fichas de registro y de investigación
Materializados (libros, revistas, legislación)
Desmaterializados (páginas o sitios Web)
- Cuestionario de expertos

3.4.- Métodos de recolección de información

En la ejecución del trabajo de investigación se utilizó como método directriz el método científico aplicado al derecho y dentro de éste contexto

se usaron métodos lógicos y jurídicos que facilitaran el desarrollo de la investigación, así podemos señalar:

- **Análisis y síntesis**

Método general que permitió describir la realidad problemática observable como es la de explicar los beneficios del procedimiento de la reunión extraproceso en la resolución de conflictos laborales, para lo cual se descomponen sus distintos elementos materia de análisis, y luego proceder a través de la síntesis a dotarles de un sentido común y unitario.

- **Interpretación auténtica**

Este método propio de la ciencia del derecho me permitió conocer, analizar, interpretar, relacionar y explicar a través de la concordancia e integración de las normas jurídicas referentes a los conflictos laborales y la reunión extraproceso en la legislación nacional.

3.5.- Procedimiento de recolección de información

PRIMER PASO. Construcción de los instrumentos, de recolección de datos como son las fichas de registro de datos y las de investigación así como el cuestionario de expertos.

SEGUNDO PASO. Se visitó a las diferentes bibliotecas de Derecho a fin de en un primer momento fichar los datos tipográficos de los libros y revistas encontradas, para luego proceder a recabar la información en fichas de investigación (textuales, resumen, mixtas) así como fotocopiar de ser el caso la información correspondiente.

TERCER PASO. Se utilizó los servicios que ofrece nuestra Institución con respecto a la Biblioteca Virtual a fin de buscar información por Internet, sobre nuestro tema de investigación.

CUARTO PASO. Aplicación del cuestionario de expertos.

3.6.- Presentación de la información

Los datos recopilados en mi investigación como son las obtenidas a través del cuestionario y los reportes estadísticos de la autoridad administrativa de trabajo fueron debidamente procesados y para una mejor comprensión de los resultados, se presentaron en gráficos y cuadros estadísticos.

4.- MODELO DE CONTRASTACIÓN

En el presente trabajo de investigación ha sido realizado basándome en el modelo descriptivo correlacional, el cual consiste en estudiar y describir las variables de estudio que se han planteado en la realidad problemática y buscar su relación y el grado de dependencia para explicarlo y dar soluciones factibles de viabilización, las cuales se plasman en mis conclusiones.

5.- DISTRIBUCIÓN SISTEMÁTICA DE TEMAS

CAPÍTULO I LA RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS SOCIOLABORALES

1.- LOS CONFLICTOS LABORALES

1.1.- Definición

En sentido amplio se define a los conflictos laborales como “las fricciones que pueden producirse en las relaciones de trabajo”. Un concepto tan amplio que abarca lo mismo una huelga general, que la inconformidad de un trabajador por un pequeño e indebido descuento salarial.

Los conflictos de trabajo, en sentido estricto, “son las diferencias que pueden suscitarse entre los trabajadores y patrones, sólo entre aquellos o sólo entre éstos, como consecuencia o con motivo del nacimiento,

modificación o cumplimiento de las relaciones individuales o colectivas de trabajo”. **(DÁVALOS MORALES, 2014)**

Es un enfrentamiento suscitado entre trabajadores (empleados y obreros), sindicalizados o no, y la empresa (o el empleador), por diferentes motivos, pero pasible de ser solucionados a tiempo evitando costos para el país.

Teniendo como principal promotor en la solución al Estado, mediante los Gobiernos Regionales y el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE).

1.2.- Motivaciones Generadoras de los Conflictos Laborales

Los Conflictos Colectivos Laborales se presentan cuando existen diferencias entre sindicatos y su empleador o grupo de empleadores.

Estas se presentan generalmente cuando se discute el proyecto de convención colectiva, por interpretación de la ley o un convenio colectivo entre otros. **(TRABAJO, 2014)**

Las principales motivaciones son de orden económico, bienestar laboral, social y político:

A.- Motivaciones de Orden Económico

Cuando los empleadores incumplen con darles a los trabajadores los beneficios económicos y/o sociales que les corresponden. Tenemos por ejemplo la falta de pagos de:

- Sueldos y/o salarios.
- Seguridad social.
- Seguro de vida y/o de accidentes.
- Compensación por tiempo de servicio (CTS)
- Vacaciones.
- Gratificaciones
- Pago de horas extras trabajadas, entre otros.

B.- Motivaciones de Bienestar Laboral

Las motivaciones por falta de bienestar y condiciones laborales adecuadas que afecta el desempeño de los trabajadores, están referidas a los casos en que:

- Los Trabajadores no reciben un trato digno, son hostilizados, reciben fuerte presión psicológica y física para el Cumplimiento de sus funciones.
- Los trabajadores no cuentan con el ambiente de trabajo adecuado para realizar sus labores.
- Empleadores hostilizan a dirigentes sindicales y/o afiliados.
- Despido injustificado de dirigentes sindicales y/o afiliados.
- Empleadores no brindan a los trabajadores la alimentación adecuada.
- Empleadores no brindan a los trabajadores las herramientas correspondientes, uniformes e instrumentos de protección personal para la realización de las actividades.
- Empleadores incumplen con reglas de seguridad e higiene industrial.
- Empleadores propician el incumplimiento de las normas de Seguridad y Salud en el trabajo.
- Los accidentes provenientes del cumplimiento de las actividades laborales son muchos.

C.- Motivaciones Sociales y Políticas

Están referidas a factores sociales, ambientales, culturales y políticos, que influyen en las decisiones de los trabajadores y las empresas. Entre estos:

- Influencia de la comunidad o de los representantes en el comportamiento de los trabajadores.
- Afán político de los trabajadores por formar sus propios sindicatos y tener injerencia en las decisiones de la empresa.

- Influencia de los grupos activistas ecológicos foráneos, defensores de la protección al medio ambiente.
- Influencia de grupos activistas antiglobalizadores.

1.3.- El diálogo como solución de conflictos laborales

La mejor manera de solucionar los conflictos laborales es a través del "diálogo", que se sienten a dialogar y negociar los trabajadores, de forma individual o representados en un sindicato, con los empresarios o empleadores.

El dialogo consiste en la posibilidad de llegar a un acuerdo o entendimiento, ante los reclamos de los trabajadores.

1.4.- Otros mecanismos alternos en la solución de conflictos laborales

Si Existe a nivel nacional la posibilidad de acudir a las Direcciones Regionales de Prevención y Solución de Conflictos Laborales de los Gobiernos Regionales, para solicitar una audiencia extra-procesal de Conciliación entre representantes de la empresa y trabajadores.

Asimismo, existe la posibilidad de acudir a la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, para solicitar una reunión extraproceso entre las partes, teniendo como mediadores a funcionarios especializados del Ministerio.

La mayoría de las veces el rompimiento del diálogo entre empresas y trabajadores terminan en paralizaciones de las actividades laborales o huelgas de los trabajadores, ocasionando cuantiosas pérdidas en diversos aspectos, a las empresas, trabajadores, sociedad entorno de la empresa y al país en su conjunto. Este triste panorama afecta a todos los peruanos: Los trabajadores, obreros y/o empleados, las empresas, inversionistas, y el Estado peruano, los gobiernos regionales y el gobierno central.

1.5.- Costos o pérdidas para las partes

A.- Para los trabajadores

- Al no trabajar una persona no recibe remuneraciones, no pudiendo gastar para cubrir sus necesidades.
- Pone en peligro la subsistencia de los mismos trabajadores y de sus familiares (hijos y esposa).
- Se reduce la posibilidad de que los trabajadores puedan ser capacitados por la empresa.
- Permanecen bajo presiones psicológicas, pudiendo terminar con problemas emocionales los trabajadores termina
- Reducción de la productividad de los trabajadores.
- Imposibilidad de futuras mejoras de su capacidad para generar ingresos.
- Entre otros costos, provenientes de la pérdida de horas hombre-trabajados.

B.- Para Las empresas

- Reducción de la producción e ingresos por ventas.
- Reducción de la productividad y eficiencia de las empresas.
- Imposibilidad de efectuar nuevas inversiones.
- Reducción de sus utilidades presentes y futuras.
- Desprestigio en el ámbito internacional, respecto al buen manejo de las relaciones laborales y sindicales con sus trabajadores.

C.- Para el país

- Reducción de la recaudación tributaria del Estado, escaseando los recursos para financiar los programas sociales de alimentación, salud, vivienda, educación y otros.
- Reducción de las exportaciones y generación de divisas para financiar el desarrollo del país.

- Pérdida de productividad y competitividad del país respecto a otros.
 - Menor generación de inversores y empleos productivos, e incremento de la informalidad en el mercado laboral, entre otros.
- (EMPLEO, Programa "Fortalecimiento del Sistema de Prevención y Resolución de Conflictos Sociolaborales", 2012)**

2.- MEDIOS ALTERNATIVOS DE SOLUCION DE CONFLICTOS

2.1.- Definición

Los medios alternativos de solución de conflictos, conocidos como MARC's, constituyen procedimientos mediante los cuales dos partes que tienen un conflicto buscan resolverlo de la forma más rápida mediante el diálogo.

2.2.- Clases

A.- Conciliación

La conciliación es un proceso mediante el cual dos partes en conflicto recurren a un tercero llamado conciliador, quien actuando con imparcialidad propicia el diálogo y restablece la comunicación para solucionar un conflicto.

Para Gago Garay, Eduardo, la conciliación laboral es un mecanismo autocompositivo de solución de conflictos laborales con intervención de un tercero (conciliador o juez) quien busca acercar a las partes para que lleguen a un acuerdo, teniendo la facultad de proponer fórmulas que den término a las controversias. De acuerdo a José María Videla del Mazo, es aconsejable que la conciliación y los otros mecanismos alternativos se efectúen antes de la etapa judicial cuando no se tenga que interpretar normas legales o complejos antecedentes jurisprudenciales. **(Gago, 2014)**

El conciliador actúa como un facilitador de la comunicación y procura que las partes se centren en sus intereses.

El conciliador no decide la forma en que se soluciona el conflicto laboral, pero, si las partes se lo solicitan, podrá proponer fórmulas de solución.

A.1.- Clases de conciliación

• Conciliación Extrajudicial Laboral

La Conciliación Extrajudicial Laboral es un medio alternativo de solución de conflicto que permite solucionar problemas entre los sujetos del contrato de trabajo (empleador - trabajador), en una audiencia de conciliación (que puede comprender una o más sesiones) dirigida por un tercero llamado conciliador quien actúa en forma neutral.

• Conciliación Administrativa Laboral

La Conciliación Administrativa Laboral es un servicio gratuito que brinda el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo a través de la Sub Dirección de Defensa Gratuita y Asesoría del Trabajador, mediante el cual se cita al empleador y trabajador a una audiencia de conciliación la que es conducido por un profesional denominado conciliador, quien ayuda a las partes a solucionar un conflicto surgido en la relación laboral.

A.2.- Ventajas de la Conciliación Administrativa

La Conciliación Administrativa nos otorga múltiples ventajas entre ellas: es una forma rápida, sencilla y gratuita para solucionar conflictos laborales antes de recurrir al Poder Judicial, así tenemos:

- Es dirigida por un profesional especializado en Derecho Laboral y Seguridad Social que se desempeña como conciliador.

- Se facilita la satisfacción de intereses, porque las partes pueden encontrar una solución equitativa a sus demandas a través del dialogo.
- El acuerdo al que arriben las partes necesariamente se cumple, por cuanto el acta levantada tiene mérito de título ejecutivo, es decir, puede pedirse su ejecución ante el Poder Judicial.
- La Conciliación Administrativa permite que las partes ahorren los gastos y el tiempo que ocasiona iniciar un proceso ante el Poder Judicial.
- Las partes son las que deciden la forma y el modo de solucionar el conflicto, no siendo éste resuelto por un tercero.
- Se logra la comunicación directa entre las partes, lo cual puede facilitar la labor del conciliador en aras de resolver el problema laboral.
- La confidencialidad es importante en este mecanismo de solución de conflictos, pues la conciliación tiene carácter de reservada, interviniendo en ella sólo las partes y el conciliador.

A.3.- Aspectos materia de Conciliación Administrativa

- Pago de beneficio sociales
- Pago de remuneraciones no pagadas
- Pago de remuneración vacacional
- Pago de gratificaciones
- Despido por comisión de falta grave o despido arbitrario
- Incumplimiento de Obligaciones Laborales
- Pago de utilidades
- Hostilización
- Acoso sexual

A.4.- Irrenunciabilidad de los derechos laborales

Los derechos laborales de los trabajadores son irrenunciables por cuanto la Constitución Política del Perú en el artículo 26° inciso 2) establece como uno de los principios de la relación laboral el carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la Ley.

Esta irrenunciabilidad debe ser entendida como la imposibilidad jurídica del trabajador de disponer voluntariamente de uno o más derechos laborales concedidos por la Constitución y la Ley, tales como: las remuneraciones, las vacaciones, las gratificaciones, las utilidades, etc. **(EMPLEO, Medios Alternativos de Solución de Conflictos, 2012)**

B.- Negociación Colectiva

Para Juan García, la negociación es un medio de solución de conflictos en el que las partes buscan persuadir una a la otra del hecho que su percepción de una situación determinada es la correcta.

Si bien la negociación fue comúnmente calificada como un enfrentamiento entre las partes, la tendencia actual califica a la negociación como un proceso en el que predomina el trabajo en equipo denominándola “negociación cooperativa”.

En otras palabras se ha redefinido la negociación calificando el conflicto como un problema común de las partes que éstas solucionarán trabajando en equipo. **(GARCÍA MONTÚFAR, 2014)**

Es el proceso de dialogo entre los trabajadores y empleador por intermedio de sus representantes, orientando a lograr acuerdo en materia remunerativa y de condiciones de trabajo, que regulen las relaciones laborales entre dichas partes.

B.1.- Niveles de negociación

- ✓ **DE EMPRESA:** Cuando se aplica a todos los trabajadores de la empresa o a los de una categoría, sección establecimiento determinado de aquella.
- ✓ **RAMA DE ACTIVIDAD:** Cuando comprende a todos los trabajadores de una misma actividad económica.
- ✓ **DE GREMIO:** Cuando se aplica a todos los trabajadores que desempeñen una misma profesión, oficio o especialidad en distintas empresas.

B.2.- Procedimiento

Con la presentación del pliego de reclamos directamente al empleador en el caso de una negociación a nivel de empresa o, a través de Autoridad Administrativa de Trabajo, si es a nivel de rama de actividad o gremio.

La negociación directa es la primera etapa del procedimiento de negociación colectiva, que se inicia dentro de los 10 días calendarios de presentado pliego de reclamos, debiendo este último ser admitido por la Autoridad Administrativa de Trabajo.

En dicha etapa las partes se reúnen para buscar una solución al pliego de reclamos suscribiendo acuerdos parciales o el convenio, en caso de llegar a un acuerdo final.

La conciliación es la etapa del procedimiento de negociación colectiva, mediante la 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 que estas lleguen a una solución mutuamente satisfactoria en torno pliego reclamos.

El arbitraje es una etapa del procedimiento de negociación colectiva, que se desarrolla como medida alternativa de la

huelga, considerando 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 una de las propuestas antes mencionadas. **(EMPLEO, Negociación Colectiva, 2011)**

C.- Mediación

Según lo señala Iván Ormachea, la mediación es el medio de solución de conflictos por el cual las partes llegan a un acuerdo consensual con la ayuda de un tercero. El tercero, no debe proponer fórmulas de solución. **(ORMACHEA CHOQUE, 2008, pág. 45)**

La mediación es una institución que generalmente se confunde con la conciliación, ya que ambas tienen por objeto la solución de los conflictos laborales. La gran diferencia que existe entre ambas consiste en que, mientras en la conciliación la solución del problema es propuesta por las mismas partes en conflicto, en la mediación el mediador, facultado por las partes, propone su particular solución. La propuesta del mediador puede ser aceptada o no por las partes en conflicto.

Julio Haro, cita a Pasco Cosmópolis, quien plasma que la propuesta solemne es consustancial a la mediación e impropia a la conciliación; si se diera, ésta transformaría su naturaleza y la convertiría precisamente en una mediación, lo cual no es sólo posible sino frecuente. El código Procesal Civil peruano obliga al juez a proponer una fórmula de avenimiento.

En la práctica se observa que, los propios conciliadores al no poder vencer o persuadir a las partes para que presenten sus propuestas más razonables, se les invita para que propongan fórmulas de solución, convirtiéndose de hecho en mediadores.

La Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo en su artículo 59, al referirse a la función conciliatoria en el proceso de negociación colectiva, establece que:

“En uno y en otro caso, el procedimiento de conciliación deberá caracterizarse por la flexibilidad y la simplicidad en su desarrollo, debiendo el conciliador desempeñar un papel activo en la promoción del avenimiento entre las partes. Si éstas lo autorizan, el conciliador podrá actuar como mediador, a cuyo efecto, en el momento que lo considere oportuno, presentará una o más propuestas de solución que las partes pueden aceptar o rechazar.”

La actitud del mediador es más activa, pues no sólo intenta acercar a las partes, sino que el mediador se caracteriza por su capacidad de proposición, y es por ello que algunos autores consideran como una forma más intensa de conciliación, pues incluye la formulación de una propuesta de arreglo.

Por ello, el mediador se encuentra más cerca del árbitro que el conciliador, porque manifiesta su opinión acerca del camino a seguir, pero se diferencia del arbitraje por no tener un poder decisorio, pues “no puede imponer con carácter compulsivo, a título de solución definitiva del conflicto, aquello que propone”. **(HARO CARRANZA, 2009, págs. 172-173)**

D.- Arbitraje

Mecanismo de adjudicación por el cual las partes acuerdan que un tercero particular resuelva basándose en los méritos de los argumentos de las partes. La decisión final, llamada laudo, es de obligatorio cumplimiento. La interrelación de los medios primarios da lugar a MARC's secundarios como la mediación-arbitraje, la evaluación neutral, el ombudsman o defensor del pueblo, el mini-juicio, etc. **(ORMACHEA CHOQUE, 2008, pág. 46)**

Mientras que para Julio Haro, el arbitraje es el mecanismo por el cual un tercero, denominado árbitro, tiene capacidad para resolver el conflicto laboral a través de un documento denominado “Laudo arbitral”. Debemos precisar que el arbitraje surge ante la imposibilidad de acuerdo entre los trabajadores y los empleadores en la etapa de trato o negociación directa. Aun cuando el laudo arbitral sea de obligado cumplimiento, habitualmente no es ejecutorio como lo es una sentencia de tribunal, sino que se asemeja por su naturaleza jurídica a un convenio colectivo, que obliga jurídicamente a las partes, pero cuya ejecución requiere de la presentación de una demanda a los tribunales.

De lo expuesto, podemos afirmar que, contrariamente a lo que ocurre en la conciliación y la mediación, la responsabilidad de resolver un conflicto no recae ya en las partes, sino en el tercero que interviene como árbitro. La palabra “arbitraje” proviene del vocablo latín *arbitrari*, que significa “dar o pronunciar sentencia”, y es lógico, pues, que se aplique a un procedimiento que se asemeje a una actuación judicial. Sin embargo, originalmente el árbitro de los conflictos de trabajo no era un juez nombrado por los poderes públicos, sino una persona seleccionada por las partes interesadas. Aun hoy se sigue aplicando este concepto en el arbitraje comercial e internacional, pero en el campo laboral es hoy corriente que el árbitro sea elegido por las autoridades o sea funcionario público.

La Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo promulgada mediante Decreto Ley N° 25593 incorporó el arbitraje como uno de los medio de dar solución a los pliegos de reclamos presentados por los trabajadores cuando hubiesen sido resueltos a través del trato directo con sus empleadores.

El arbitraje no es una institución nueva en el Derecho Laboral ya que ha sido usado parcialmente con anterioridad al Decreto-Ley mencionado. Sin embargo, en la actualidad la regulación del arbitraje

aparece sistematizada en la ley y como una opción aplicable a todo el ámbito laboral de la actividad privada para resolver los desacuerdos entre trabajadores y empresarios que puedan surgir en la tramitación de los pliegos de reclamos, como ya se ha indicado. El arbitraje constituye uno de los caminos por los que se conduce la negociación colectiva después de haber fracasado el trato directo y la mediación. El otro camino es la huelga. De ahí la importancia que adquiere como medio de solución de conflictos por lo que se percibe a través de los medios especializados un incremento de los casos en que se opta por esta vía de solución a medida que se van conociendo sus mecanismos de funcionamiento y cuando las organizaciones sindicales estiman diversas razones que la huelga no les va a deparar los resultados esperados. La ley establece un procedimiento expeditivo y breve basado en los principios de oralidad, sencillez, celeridad, inmediatez y lealtad (art. 64 del Decreto-Ley 25593), y el Reglamento prescribe un plazo de treinta días para su tramitación así como cinco días adicionales para dar a conocer a las partes el laudo (arts. 55 y 56); sin embargo, también señala que para resolver el conflicto el árbitro o el Tribunal Arbitral deberá tener presente las conclusiones del dictamen de la oficina especializada del ministerio de Trabajo y Promoción Social (Dirección de Economía y Productividad).

La OIT manifiesta que el arbitraje es un procedimiento en el cual un tercero (que puede ser una persona física, una junta de árbitros o un tribunal arbitral) está facultado para tomar una decisión que ponga fin al litigio. Si la decisión se refiere a un conflicto jurídico y supone la determinación de los derechos y las obligaciones de las partes, tiene una función similar a la de una 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. En ambos casos, aun cuando el laudo arbitral sea de obligado

cumplimiento, habitualmente no es ejecutorio como lo es una sentencia de tribunal, sino que se asemeja por su naturaleza jurídica a un convenio colectivo, que obliga jurídicamente a las partes, pero que para hacerlo ejecutar requiere la presentación de una demanda ante los tribunales. **(HARO CARRANZA, 2009, págs. 174-175)**

CAPÍTULO II

LA INTERVENCIÓN DE LA AUTORIDAD ADMINISTRATIVA DE TRABAJO EN LOS CONFLICTOS LABORALES COLECTIVOS VÍA EXTRAPROCESOS

1.- Objetivo

Mediante la Directiva General N° 005-2012-MTPE/2/14 se establecen criterios para la promoción de mecanismos compositivos en los conflictos colectivos por parte de la Autoridad Administrativa del Trabajo, así como los criterios que se deberán observar cuando una de las partes opte por solucionar el conflicto mediante el arbitraje potestativo y, finalmente, los criterios de distribución de competencias territoriales de los distintos niveles de gobierno (regional y nacional) cuando proceda que la autoridad administrativa de trabajo resuelva dichos conflictos, en virtud de lo dispuesto en el artículo 68° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por el Decreto Supremo N° 010-2003-TR.

2.- Finalidad

Brindar una herramienta que sirva como criterio de orientación para las Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo, así como para la Dirección General de Trabajo al momento de resolver conflictos colectivos.

3.- Marco Normativo

La promoción de los mecanismos autocompositivos en los conflictos colectivos se produce dentro de criterios de competencia descentralizados. La Dirección General de Trabajo promueve estos mecanismos en los casos donde el impacto o alcance del conflicto sea supra regional o nacional, salvo los supuestos que se detallan en la Directiva General N° 005-2012-MTPE/2/14.

La intervención resolutoria de la Autoridad Administrativa del Trabajo en el marco de lo dispuesto por el artículo 68 de la LRCT¹, se produce dentro de supuestos excepcionales, por lo que requiere de una motivación específica. La distribución de esta competencia entre la Dirección Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo y la Dirección General de Trabajo se establece a través de la interpretación establecida en la presente Directiva y la base legal aplicable como reglas generales².

El arbitraje potestativo es un mecanismo compositivo preferible a la intervención administrativa resolutoria en los conflictos colectivos, toda vez que ella supone una forma de solución de controversias autónoma.

En caso de que existan dudas sobre si determinado conflicto posee un carácter regional, supra regional o nacional, la Dirección General de Trabajo, en virtud de sus funciones legales emitirá una opinión vinculante frente a todas las Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo, las mismas que deberán acatar esos criterios.

Dentro de este marco normativo es imperante definir algunos términos empleados en la presente directiva:

A.- Extraproceto

¹ Artículo 68 de la LRCT prescribe: "Cuando 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, la autoridad administrativa promoverá el arreglo directo u otras formas de solución pacífica del conflicto. De fracasar ésta, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo resolverá en forma definitiva".

² Constitución Política del Perú, artículo 28, Convenio de la Organización Internacional del Trabajo N° 98, artículo 4. Sentencia del Tribunal Constitucional del 5 de enero del 2006, recaída en el expediente 3311-2005-PA/TC, fundamento 18. Sentencia del Tribunal Constitucional del 17 de agosto del 2009, recaída en el expediente 03561-2009-PC/TC. Resolución del Tribunal Constitucional de 10 de junio del 2010, referida al expediente 03561-2009-PC/TC. Ley N°27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales. Ley N°27783, Ley de Bases de la Descentralización. Ley N°29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Decreto Supremo N°004-2010-TR, Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Decreto Supremo N°010-2003-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo. Decreto Supremo N°001-93-TR que precisa las dependencias que tramitarán y resolverán las solicitudes y reclamaciones que se inicien ante las Autoridades Administrativas de Trabajo. Decreto Supremo N°014-2011-TR, Modifican el D.S. N°011-92-TR y crean el Registro Nacional de Árbitros de Negociaciones Colectivas. Resolución Ministerial N°284-2011-TR.

Es el mecanismo de solución de controversias que integra elementos de la conciliación y de la mediación, y cuya finalidad consiste en incentivar el diálogo entre los representantes de trabajadores y del empleador o empleadores, para propiciar el acercamiento de sus posiciones en función a intereses comunes que trasciendan al conflicto.

B.- Mesas de Diálogo

Son mecanismos que se utilizan para afianzar la relación entre los sujetos laborales, en torno a reclamaciones que pueden transformarse en causas de conflictos colectivos.

C.- Reuniones Informativas

Son mecanismos que se utilizan para obtener información detallada sobre la problemática laboral y las causas que originan un conflicto colectivo, de tal forma que permiten establecer alternativas y estrategias de solución.

D.- Conflictos Colectivos Laborales

Son aquellos conflictos de intereses sobre un determinado bien jurídico o cuando se produce incertidumbre jurídica en torno al reconocimiento o vigencia de un derecho.

E.- Arbitraje Potestativo

Llamado también unilateral o voluntario vinculante. Se conoce así al mecanismo extrajudicial mediante el que, en función de una prerrogativa normativa inspirada en la jurisprudencia constitucional, las partes se encuentran facultadas para someter la solución del conflicto a la decisión de un tercero, ajeno a ellas, con competencia para resolverlo a través de un laudo o fallo arbitral; quedando obligada la otra parte a dicho sometimiento y decisión.

F.- Arbitraje Obligatorio

Es el arbitraje en el que, por mandato del Art. 68 de la LRCT, intervención resolutive de la Autoridad Administrativa del Trabajo se produce dentro de supuestos excepcionales y en calidad de árbitro obligatorio, por lo que se desarrolla en instancia única; siendo inimpugnables los actos emitidos, salvo en los supuestos de impugnación de laudos arbitrales ante el Poder Judicial.

4.- PROCEDIMIENTO

4.1.- Reglas aplicables a los extraproceso

Con el objetivo de solucionar los conflictos laborales en cuestión, la Dirección General de Trabajo convoca a reuniones extraproceso, reuniones informativas y/o mesas de diálogo de manera diaria, tratando de mitigar las divergencias entre trabajadores y empleadores, especialmente luego de haberse agotado el procedimiento administrativo de negociación colectiva conforme al Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 010- 2003-TR. **(EMPLEO, 2011)**

Una o ambas partes formularán la solicitud para que la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo cite a las partes para el inicio de cualquiera de las formas de composición de conflictos colectivos señaladas anteriormente, como mecanismos para prevenir y resolver conflictos colectivos de naturaleza laboral originados en el ámbito de su jurisdicción, agotándose en dicha instancia la solución de los mismos. Estas solicitudes tienen el tratamiento de un derecho de petición graciable, por lo tanto la autoridad administrativa intervendrá de manera discrecional.

En este caso, los pedidos de extraproceso que se efectúen a la Dirección General de Trabajo, sin perjuicio de ser remitidos por

conducto regular a las Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo, deberán ser enviados al órgano competente en función al territorio haciendo uso de medios de transmisión de datos a distancia, tales como el facsímil, fax o el correo electrónico. Si el pedido de extraproceso tiene como fundamento el incumplimiento de normas sociolaborales, la solicitud será derivada a la Dirección de Inspección del Trabajo o dependencias que hagan sus veces para el inicio de las actuaciones de investigación que correspondan.

Las tres modalidades de mecanismo compositivos mencionadas se refieren a conflictos colectivos y por tanto, no pueden aplicarse a la solución de controversias laborales de carácter individual. La convocatoria y conducción de los mecanismos compositivos está a cargo del Director o Gerente Regional de Trabajo y Promoción del empleo. El Director Regional podrá delegar su conducción al Director de Prevención y Solución de Conflictos o autoridades que hagan sus veces, incluyendo a los Jefes de las Zonas de Trabajo. Asimismo, de considerarlo necesario, las Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo podrán solicitar el apoyo técnico de la Dirección General de Trabajo, para que en las reuniones que se celebren participe un conciliador de la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos Laborales y Responsabilidad Social Empresarial Laboral.

La competencia territorial y material de la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos Laborales y Responsabilidad Social Empresarial Laboral de la Dirección General de Trabajo, es excepcional y sólo procede cuando los conflictos colectivos tengan un alcance supra regional o nacional, los cuales se presentan en los siguientes supuestos:

- Cuando los efectos del conflicto comprendan un sector o subsector de actividad que exceda, en cualquier forma, el ámbito de la región.

- Cuando comprenda a trabajadores que prestan servicios en empresas o centros de trabajo ubicados en una región pero que se encuentran en el ámbito de aplicación de un convenio colectivo de carácter sectorial o nacional y de la resolución del conflicto o incertidumbre jurídica puedan derivarse consecuencias para empresas y centros de trabajo ubicados en otras regiones.
- Cuando se trate de paralizaciones intempestivas de cuya materialización se puedan derivar consecuencias que trasciendan el ámbito de una región.

En el caso en que el conflicto colectivo comprenda a trabajadores que prestan servicios en empresas o centros de trabajo ubicados en más de una región y que se encuentren dentro del marco de un procedimiento de negociación colectiva en la etapa de conciliación, los mecanismos compositivos pueden ser promovidos de oficio por la Dirección General de Trabajo. En tales casos, la intervención de oficio deberá ser debidamente motivada.

En caso de producirse cualquiera de los supuestos contemplados en el literal b) del numeral 6.1.1. de la Directiva General 005-2012-MTPE/2/14 en el marco de un procedimiento de negociación colectiva o del incumplimiento de un convenio, la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo en donde se tramita el pliego de reclamos o se registró el convenio colectivo convocará a reuniones extraproceso a los representantes de las partes en conflicto para que sostengan reuniones consecutivas por espacio de tres (3) días hábiles, plazo que puede ser prorrogado previa coordinación con la Dirección General de Trabajo y solo si existieran razones que permitan a la instancia nacional considerar que el conflicto colectivo está por solucionarse en la instancia regional. Si se venciera dicho plazo sin que se resuelva el conflicto colectivo, la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del

Empleo comunicará tal hecho dentro de las veinticuatro (24) horas a la Dirección General de Trabajo, para lo cual deberá tomar en cuenta la opinión que hubiere podido emitir la Dirección General de Trabajo, tal como se señala en el punto 5.5. De comprobarse la trascendencia supra regional o nacional del conflicto, la Dirección General de Trabajo asumirá, a través de su Dirección de Prevención y Solución de Conflictos y Responsabilidad Social Empresarial, la competencia para instar a las reuniones extraproceso.

Antes de que se produzca una huelga derivada de un conflicto jurídico originado por la diferente interpretación de un convenio o por el incumplimiento de normas convencionales la parte que se considere agraviada podrá solicitar la convocatoria al extra proceso a la autoridad administrativa del trabajo regional o a la Dirección General de Trabajo, de acuerdo al alcance regional, supra regional o nacional del conflicto.

Las Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo a nivel nacional, remitirán a la Dirección General de Trabajo a través del Sistema de Alerta Temprana o el mecanismo que provisionalmente lo reemplace en tanto su implementación no se realice al 100% dentro de todas las regiones del país- información actualizada y en el día, sobre los conflictos laborales que se susciten dentro de su jurisdicción, lo cual permitirá a la Dirección General de Trabajo la valoración de los supuestos establecidos en el primer párrafo del literal a) y del literal b) del numeral 6.1.1 de la presente directiva, a los efectos de determinar su posible competencia. En las regiones donde el sistema informático ya se hubiera implementado, su utilización para los efectos descritos será obligatoria.

La remisión de información sobre los conflictos laborales, por parte de las Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo debe realizarse con celeridad y responsabilidad. En los procedimientos de

negociación colectiva, deberá comunicarse la presentación del pliego de reclamos, y en el caso de supuestos distintos a la negociación colectiva, las comunicaciones tomarán en cuenta los indicios o hechos que sugieran a la autoridad administrativa de trabajo la configuración de conflictos colectivos.

4.2.- Reglas aplicables a los extraproceso dentro de los supuestos establecidos por el artículo 68 del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo. Decreto Supremo N° 010-2003-TR

En el contexto de los extra procesos, la intervención de la Autoridad Administrativa de Trabajo es exclusivamente imparcial y en instancia única, en pro de lograr soluciones pacíficas entre las partes en conflicto. Por lo tanto, los actos que ella emita tienen naturaleza arbitral y no de *ius imperium*, y, en ese sentido, no son susceptibles de impugnación mediante los recursos administrativos a que se refiere el artículo 207° de la Ley N° 27444.

El mecanismo del extra proceso será el utilizado por la Autoridad Administrativa del Trabajo como una forma de solucionar el conflicto en los supuestos establecidos por el artículo 68 de la LRCT. En ese caso, el respectivo Director Regional de Trabajo y Promoción del Empleo deberá convocar en un plazo no mayor a dos días hábiles y efectuar las reuniones de extra proceso durante tres (3) días consecutivos, Las reuniones de extra proceso así desarrolladas no se tramitan como procedimiento administrativo, por tanto, no cabe interposición de recurso alguno a los resultados que de ella se evacúen.

Cuando se cumplan los supuestos del artículo 68 de la LRCT y el conflicto posea un efecto o dimensión supra regional o nacional, corresponderá a la Dirección General de Trabajo, a través de la Dirección de Prevención y solución de Conflictos Laborales y

Responsabilidad Social Empresarial efectuar las reuniones extra proceso.

Los supuestos establecidos por el artículo 68 de la LRCT deben interpretarse según el criterio fijado en los puntos 6.3, 6,4 y 6.5 de la presente Directiva.

Las Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo en donde se tramitan las solicitudes de huelga, comunicarán a la Dirección General de Trabajo, a través del Sistema de Alerta Temprana, los detalles de los eventos. Asimismo, remitirán la comunicación de plazo de huelga, resoluciones que resuelvan su procedencia o improcedencia del plazo de huelga o las que declaran su legalidad. Esta información permitirá a la Dirección General de Trabajo determinar si posee o no competencia material en el caso concreto.

4.3.- Sobre la naturaleza excepcional de la intervención resolutoria de la Autoridad Administrativa de Trabajo en los supuestos regulados en el artículo 68° de la LRCT (arbitraje obligatorio).

A.- Primer supuesto: determinación de un supuesto de huelga excesivamente prolongada que comprometa gravemente a una empresa o sector productivo.

La intervención administrativa en las relaciones laborales dentro de este supuesto requiere de una lectura restrictiva, pues ello lo exige la alta consideración que los derechos comprendidos dentro de la libertad sindical uno de ellos, la huelga tienen dentro de nuestro ordenamiento por su carácter de derechos fundamentales. En ese sentido, debe tenerse presente que el Tribunal Constitucional ha establecido en la Sentencia recaída en el expediente N° 0008-2G05-PI/TC, fundamento 40, que «la huelga es una manifestación de fuerza, respaldada por el derecho, tendente a defender los legítimos

intereses de los trabajadores». En esa línea, la doctrina admite unánimemente que el perjuicio económico, que pueda sufrir una empresa como consecuencia de la huelga es un riesgo que se encuentra implícito en ella y es admitido por el derecho. Por ese motivo, los supuestos del artículo 68 de la LRCT que se refieren a la afectación a la economía de la empresa o sector productivo requieren de una interpretación restrictiva y una motivación específica que tenga como punto de partida la perspectiva del interés público y por tanto no considera el interés de la empresa o sector productivo que soportase las consecuencias de la huelga por sí mismas. Cualquier interpretación contraria a este criterio sería inconstitucional, pues pretendería restar contenido o restringir de manera desproporcionada o irrazonable a este derecho fundamental. Tomando en cuenta el criterio precedente de intervención administrativa en supuestos excepcionales, toda autoridad de trabajo que conociera de una huelga cuya duración venga prolongándose excesivamente en el tiempo y cuya ejecución haya derivado en graves pérdidas económicas para una empresa o sector productivo, deberá intervenir en el conflicto, promoviendo en primer lugar los mecanismos compositivos que pudieran resultar pertinentes, los mismos que han sido desarrollados en los puntos 5.1 y 6.1 de esta directiva. Solo tras el fracaso de estas gestiones, la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo que corresponda a la región en la que el conflicto laboral se estuviera produciendo, será competente para resolver dicho conflicto.

La condición que deberá verificarse para que se entienda cumplido el requisito por el cual la Dirección General de Trabajo es competente para resolver el conflicto es que los dos elementos copulativos que integran el supuesto examinado (que la duración de la huelga sea excesiva y que se produzca una grave lesión en una empresa o sector productivo) generen un impacto de ámbito supra regional o

nacional A los efectos de lo dispuesto por el artículo 68° de la LRCT, la especial gravedad de la huelga, a que se refiere la norma, debe afectar claramente el interés social; o cuando menos, debe demostrarse que los efectos que tendrá la huelga sobre una cadena de producción de ámbito supra regional tendrán una temporalidad que resultará irrazonable y desproporcionada en relación con los objetivos perseguidos por quienes ejerzan el derecho de huelga.

En ese orden de ideas, las simples pérdidas económicas que, siendo producto de la medida de fuerza, no lleguen a comprometer el interés social, no justifican por sí mismas la intervención resolutoria de la autoridad administrativa del trabajo, toda vez que la huelga, por definición, tiene como consecuencia producir un daño al empleador, lo que se considera jurídicamente legítimo, siempre que su ejercicio respete los límites legales establecidos.

B.- Segundo supuesto: de la determinación de un supuesto de huelga excesivamente prolongada que derive en hechos de violencia.

Toda autoridad administrativa de trabajo que conociera de una huelga cuya duración venga prolongándose excesivamente en el tiempo y cuya ejecución haya derivado en actos violentos, deberá intervenir en el conflicto promoviendo los mecanismos compositivos que pudieran resultar pertinentes. Tras el fracaso de estas gestiones, la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo que corresponda a la región en la que el conflicto laboral se estuviera produciendo, será la autoridad competente para resolver dicho conflicto.

En caso de que los hechos de violencia a que se refiere el artículo 68° de la LRCT, se entenderá en todos los casos que dicho supuesto adoptará carácter supra regional o nacional solamente cuando los distintos entes de la Administración Pública de las regiones que

podieran verse involucradas no hayan podido brindar una respuesta eficiente para el control de los hechos de violencia antes referidos.

Con respecto al supuesto en específico, los actos de violencia no pueden interpretarse con ligereza como si se tratasen de un requisito suficiente para que en determinado caso exista un conflicto de trascendencia supra regional o nacional que active la competencia de la Dirección general de Trabajo. Debe recordarse que los actos de violencia derivados de una huelga están proscritos en nuestro ordenamiento y ameritan sanciones de tipo laboral según el artículo 84 inciso b) de la LRCT aquella huelga que produzca violencia sobre bienes o personas debe ser declarada ilegal» concluyendo la misma por efecto del artículo 85 del mismo cuerpo legal. *En ese sentido ha fallado el Tribunal Constitucional, que sostiene que "nuestro sistema jurídico proscribire, prohíbe y sanciona los actos violentos y aquellos que puedan configurar delitos. Incurrir en tales actos comporta un ejercicio ilegítimo de derechos" (fundamento 18 de la Sentencia recaída en el expediente 331 K2005-PA/TC, de 5 de enero de 2006),* En ese sentido, la Dirección General de Trabajo tomará en consideración, para la calificación de una huelga dentro del supuesto examinado, el informe que en su momento puedan proporcionar los órganos competentes correspondientes, entre ellos: el Ministerio del Interior; la Defensoría del Pueblo; la Presidencia del Consejo de Ministros u otras entidades públicas competentes. Tales opiniones sectoriales se valorarán como insumos técnicos para la motivación de las resoluciones, aunque las mismas no se considerarán en ningún caso vinculantes. Igual proceder deberán observar la Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo para justificar su intervención en los conflictos colectivos como instancia resolutoria.

C.- Tercer supuesto: la determinación de un supuesto de huelga excesivamente prolongada que asuma características graves por su magnitud o consecuencias

La condición que deberá verificarse para que se entienda cumplido el supuesto de gravedad de la huelga de duración excesiva por la magnitud o sus consecuencias a que se refiere el artículo 68 de la LRCT, no se refiere a las pérdidas económicas que naturalmente busca producir la medida de fuerza legítimamente adoptada. Toda autoridad administrativa de trabajo deberá interpretar que este supuesto se refiere necesariamente a supuestos especiales que deben motivarse en forma específica en cada oportunidad.

Sobre este supuesto cabe advertir, en general, que las características graves a las que se alude deben ser necesariamente interpretadas restrictivamente, pues la fórmula establecida por la LRCT es ambigua. En ese sentido, la doctrina nacional señala que «la generalidad de la fórmula establecida por la LRCT puede significar, como ha señalado la OIT, una injerencia estatal en la autonomía colectiva, limitando seriamente la huelga como derecho y como mecanismo eficaz de presión. De esta manera, este supuesto del artículo 68 de la LRCT nunca debe convertirse en un vehículo que instrumente la intervención arbitraria y/o no excepcional de la autoridad administrativa dentro de los conflictos de trabajo.

Como criterios orientadores, la autoridad administrativa de trabajo deberá considerar en forma conjunta las opiniones sectoriales que puedan emitir otros organismos públicos dentro del marco de sus competencias y, además, alguno de los siguientes criterios objetivos: el grado de afectación a nivel nacional que la huelga tenga sobre la producción de determinado bien a nivel nacional; las exportaciones totales de dicho bien; el carácter público de los servicios interrumpidos y su alcance, la producción nacional de otros bienes que formen parte de la cadena productiva del bien; o las actividades

económicas vinculadas de manera indirecta a la producción del bien; entre otros.

La condición que deberá verificarse para que se entienda cumplido el requisito por el cual la Dirección General de Trabajo es competente para resolver en este tipo de supuestos; es decir, que el conflicto alcance una dimensión supra regional o nacional, se determinará en cada oportunidad atendiendo a criterios socioeconómicos y jurídicos que permitan establecer con claridad la justificación de su competencia.

4.4.- De los criterios generales para la atribución de competencia regional o nacional

La Dirección General de Trabajo y las Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del empleo deben tener siempre en cuenta, al momento de evaluar si tienen competencia para intervenir en un conflicto subsumible a los supuestos del artículo 68 de la LRCT que el modelo de organización democrática establecida por la Constitución Política del Perú de 1993 es, precisamente, la descentralización. En ese sentido, el artículo 188° de la Constitución establece que la descentralización «constituye una política permanente de Estado, de carácter obligatorio, que tiene como objetivo fundamental el desarrollo integral del país. El proceso de descentralización se realiza por etapas, en forma progresiva y ordenada conforme a criterios que permitan una adecuada asignación de competencia y transferencia de recursos del gobierno nacional hacia los gobiernos regionales o locales»

En ese sentido, la Ley N° 27783, Ley de Bases de Descentralización, establece como criterio de asignación y transferencia de competencias a la subsidiaridad (artículo 14.1.a), según el cual «el gobierno más cercano a la población es el más idóneo para ejercer la competencia o función, por consiguiente el gobierno nacional no

debe asumir competencias que pueden ser cumplidas más eficientemente por los gobiernos regionales, y éstos a su vez, no deben hacer aquello que puede ser ejecutado por los gobiernos locales, evitándose la duplicidad y superposición de funciones».

Bajo tales criterios, las Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo deben declarar su competencia de oficio o a pedido de parte, en los casos previstos por el artículo 68 de la LRCT, teniendo en *cuenta* los criterios establecidos en la presente directiva, motivando específicamente los aspectos que considere justifican la intervención y su grado o extensión. En contrapartida, cuando se estime que un conflicto colectivo es de alcance supra regional o nacional, deberá comunicarse esta situación a la Dirección General de Trabajo, quien resolverá la competencia.

Sin perjuicio de la actuación de oficio que adopten las Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo, la Dirección General de Trabajo puede de oficio declarar su competencia, mediante una resolución debidamente motivada, cuando se verifique el cumplimiento de uno de los supuestos contemplados en el artículo 68 de la LRCT, conforme a lo dispuesto en el numeral 6.2.1.

La competencia asumida por la Dirección General de Trabajo en los supuestos reseñados en el punto anterior puede ser ejercida a pedido da parte o de oficio. Mediante resolución motivada, la Dirección General de Trabajo asume competencia y notifica a la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo con la resolución correspondiente, a través de cualquier medio que genere certeza suficiente, con lo cual la autoridad regional queda obligada bajo responsabilidad a la entrega del expediente a esta.

La Dirección General de Trabajo se encuentra también vinculada por los criterios precisados en esta directiva, y por lo tanto no podría declararse competente en un conflicto que no posea trascendencia supra regional o nacional, sino solamente regional En todos los

casos, cuando declare su competencia o cuando la descarte, se encontrará obligada a cumplir con el deber de motivación, específicamente referido al extremo de justificar el criterio de distribución de competencia.

4.5.- El arbitraje potestativo regulado en el artículo 61° y siguiente de la LRCT

En la Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el expediente 03561-2009-PA/TC, se declaró la inconstitucionalidad del artículo 45 LRCT, en el extremo en que se disponía que la discrepancia entre las partes sobre la fijación del nivel de negociación tenía por consecuencia que el ámbito negocial fuera el de empresa. El Tribunal Constitucional estableció que si no existiera una negociación previa entre las partes y tampoco existiera acuerdo sobre el nivel de la negociación colectiva, el nivel de negociación debe determinarse mediante el arbitraje, el mismo que tiene carácter potestativo.

De igual forma, el Alto Tribunal emitió una resolución aclaratoria sobre el mismo caso, precisando que el arbitraje al que se alude durante el desarrollo de la negociación colectiva (artículos 61 y siguientes de la LRCT) es de carácter potestativo. En consecuencia, si el empleador y el sindicato mantuvieran discrepancias durante la negociación colectiva y no fueran capaces de resolver por sí mismos el pliego de reclamos, cualquiera de las partes puede obligar a la otra a someter el conflicto al arbitraje.

A partir de esta interpretación constitucional, el arbitraje potestativo debe entenderse como una forma legítima de resolución de los conflictos colectivos, que puede ser válidamente utilizada por aquella parte que, obrando de buena fe, no logra en la etapa de negociación arribar a un acuerdo con su contraparte. Con este pronunciamiento, el Tribunal Constitucional da cuenta de que nuestro sistema de relaciones colectivas opta por un modelo que no estimula que los

conflictos queden abiertos, sino que procura, de acuerdo con el mandato de la Constitución, "formas de solución pacífica de los conflictos laborales".

Conforme a lo expresado por el Tribunal Constitucional, los dos supuestos que habilitan a las partes interponer el arbitraje potestativos especificados en el artículo 61-A del Reglamento de la LRCT, incorporado por el artículo 3 del Decreto Supremo 014-201 I-TR son cuando: a) Las partes no se ponen de acuerdo en la primera negociación, en el nivel o su contenido; y b) 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.

En ese sentido, el arbitraje potestativo puede ser interpuesto por cualquiera de las partes, incluso cuando la Autoridad Administrativa de Trabajo ya haya tomado conocimiento *del* conflicto y venga promoviendo mecanismos compositivos dentro del conflicto. Cualquier cuestionamiento u oposición a la instalación del tribunal o al inicio de la instancia arbitral deberá ser planteado ante dicha instancia en estricto respeto del principio competence. Asimismo, en cumplimiento de dicho principio la autoridad administrativa de trabajo no es competente para analizar o verificar si los supuestos que habilitan el sometimiento del conflicto a la instancia arbitral se verifican en el caso concreto.

En los supuestos del artículo 68 de la LRCT, la intervención de la Autoridad Administrativa de Trabajo es asimilable al llamado arbitraje obligatorio y por tanto la solución de dicho conflicto solamente podría reconducirse al arbitraje potestativo si lo solicita la parte que hubiera solicitado la intervención administrativa. Si la intervención de la Autoridad Administrativa de Trabajo se hubiera decretado de oficio, la parte interesada en someter el conflicto al arbitraje potestativo deberá solicitar a la Autoridad Administrativa del Trabajo que se inhiba del

conocimiento del caso, resolviendo la misma entidad. **(Empleo M. d., 2014)**

6.- IMPORTANCIA DE LOS RESULTADOS

GRAFICO "A"

DISTRIBUCIÓN DE LOS DATOS CON RESPECTO A LA INCIDENCIA DE LAS REUNIONES EXTRAPROCESO EN LA RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES ANTE LA AUTORIDAD ADMINISTRATIVA DE TRABAJO-LA LIBERTAD DURANTE EL PERIODO ENERO DEL 2013 A JUNIO DEL 2014.

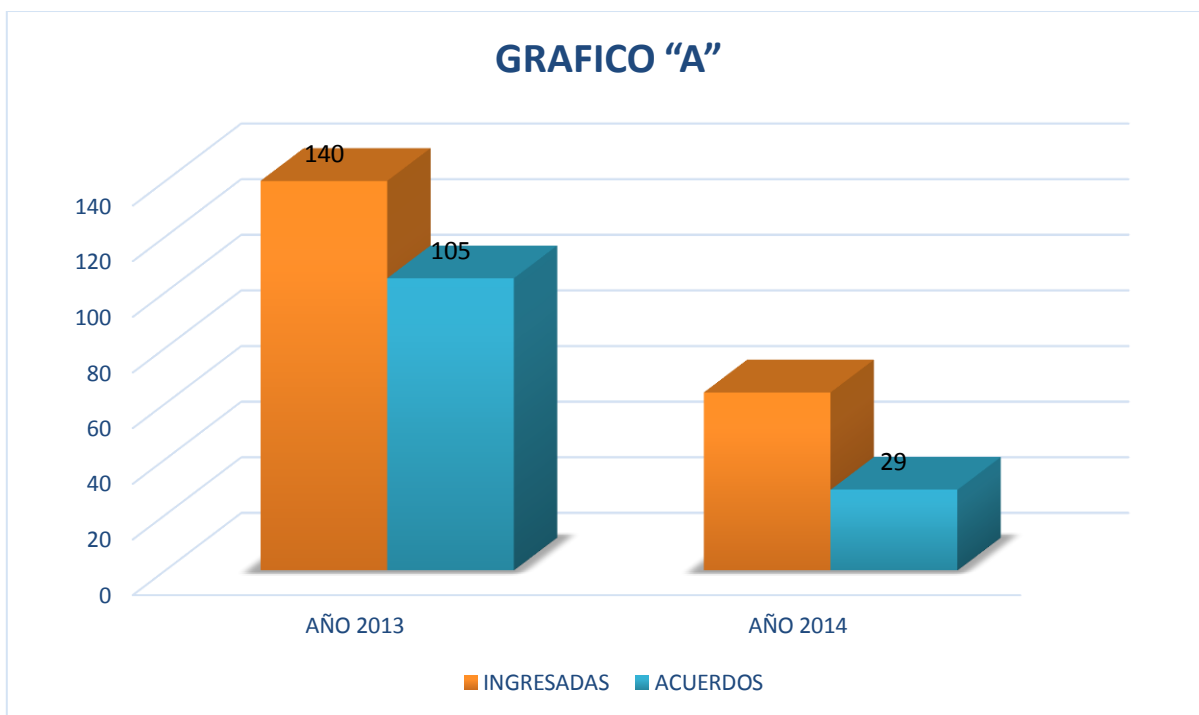


Ilustración 1 GRÁFICO "A"

Fuente: Datos proporcionados por el área de sistemas de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de La Libertad, del periodo enero 2013 a junio del 2014.

En este gráfico se puede observar a tenor de los datos proporcionados por el área de sistemas de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de La Libertad, del periodo enero 2013 a junio del 2014, que durante el año 2013 se han tramitado 140 reuniones extraproceso en el área de Sub Gerencia de prevención y

solución de conflictos, de los cuales se ha arribado en 105 ocasiones a un acuerdo entre las partes elaborándose la respectiva acta de extraproceso; asimismo los datos específicos los presentamos a continuación por trimestres ya que la entidad administrativa envía su informe a Lima cada tres meses:

- Enero-Marzo: En este periodo las cifras estadísticas señalan 26 reuniones extraproceso, de las cuales 20 terminaron en acuerdos y en 06 no hubo acuerdo.
- Abril-Junio: En este periodo las cifras estadísticas señalan 33 reuniones extraproceso, de las cuales 20 terminaron en acuerdos y en 13 no hubo acuerdo.
- Julio-Setiembre: En este periodo las cifras estadísticas señalan 42 reuniones extraproceso, de las cuales 34 terminaron en acuerdos y en 08 no hubo acuerdo.
- Octubre-Diciembre: En este periodo las cifras estadísticas señalan 39 reuniones extraproceso, de las cuales 31 terminaron en acuerdos y en 08 no hubo acuerdo.

Con respecto al año 2014 se han tramitado 64 reuniones extraproceso en el área de sub gerencia de prevención y solución de conflictos, de los cuales se ha arribado en 29 ocasiones a un acuerdo entre las partes elaborándose la respectiva acta de extraproceso; asimismo los datos específicos como lo señaláramos ut supra lo presentamos a continuación por trimestres ya que la entidad administrativa envía su informe a Lima cada tres meses:

- Enero-Marzo: En este periodo las cifras estadísticas señalan 38 reuniones extraproceso, de las cuales 29 terminaron en acuerdos y en 09 no hubo acuerdo.
- Abril-Junio: En este periodo las cifras estadísticas señalan 26 reuniones extraproceso, de las cuales 22 terminaron en acuerdos y en 04 no hubo acuerdo.

De lo observado por las cifras estadísticas vemos que existe un alto porcentaje de reuniones extraproceso tramitados ante la autoridad administrativa de trabajo que han terminado en acuerdos que han sido muy beneficiosos para las partes,

contrario sensu en los casos que no ha existido acuerdo ha sido en su mayoría por inasistencia de una o ambas partes a las reuniones extraproceso, por lo que a la luz de estos resultados existe una tendencia muy significativa de que la asistencia a las reuniones extraproceso termine en acuerdo, siendo por ello necesario implementar la obligatoriedad de la asistencia de las partes a esta convocatoria de reuniones extraproceso para solucionar sus conflictos laborales.

Tabla 1 TABLA N° 1

TABLA N° 1 DISTRIBUCIÓN DE LOS DATOS CORRESPONDIENTE A LA PREGUNTA N° 1 DEL CUESTIONARIO ¿En su experiencia profesional puede describir y/o explicar el procedimiento legal de la convocatoria a un extraproceso, por parte de la Autoridad Administrativa de Trabajo?	
--	--

Fuente: Cuestionario aplicado a los operadores jurídicos que laboran en la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, sede La Libertad, Setiembre del 2014.

ENCUESTADOS RESPUESTAS	OPERADORES JURÍDICOS	
	Nº	%
A.- PROCEDIMIENTO RAPIDO Y DINÁMICO	07	100 %
B.- PROCEDIMIENTO LENTO Y TEDIOSO	-----	0 %
TOTAL	07	100%

GRÁFICO N° 1

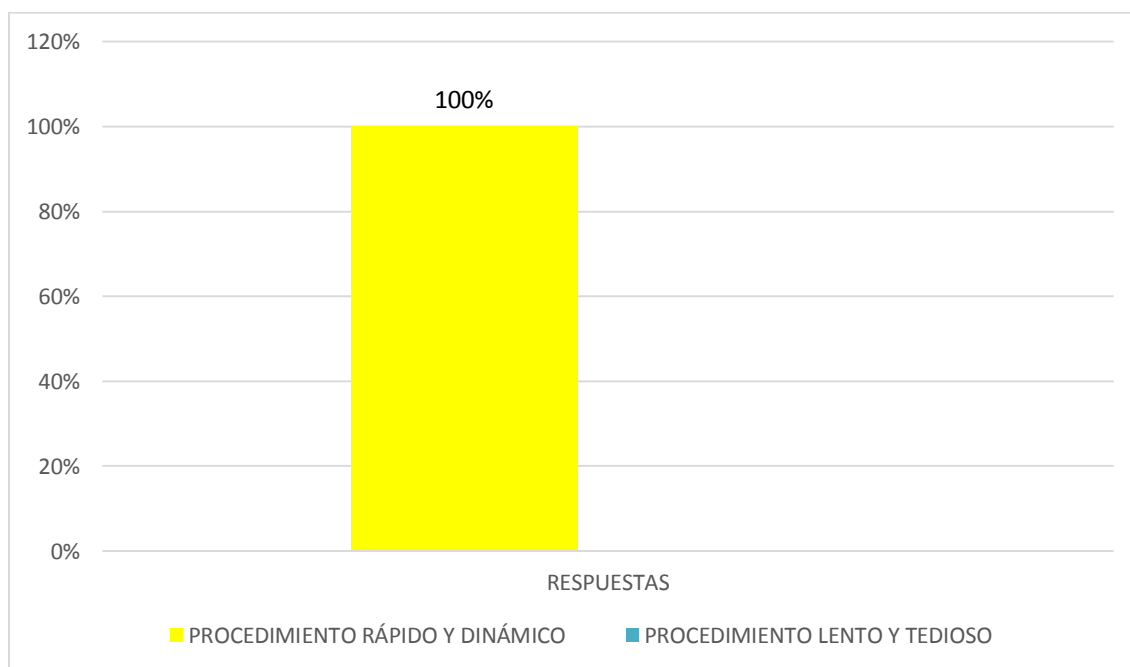


Ilustración 2 GRÁFICO N° 1

Fuente: Cuestionario aplicado a los operadores jurídicos que laboran en la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, sede La Libertad, Setiembre del 2014.

TABLA N° 01

NATURALEZA DEL PROCEDIMIENTO DE LA CONVOCATORIA A UNA REUNIÓN EXTRAPROCESO ANTE LA AUTORIDAD ADMINISTRATIVA DE TRABAJO

En la tabla N° 1 se consigna los datos de la pregunta N° 1 del cuestionario de operadores jurídicos que laboran en la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de La Libertad ¿EN SU EXPERIENCIA PROFESIONAL PUEDE DESCRIBIR Y/O EXPLICAR EL PROCEDIMIENTO LEGAL DE LA CONVOCATORIA A UN EXTRAPROCESO, POR PARTE DE LA AUTORIDAD ADMINISTRATIVA DE TRABAJO? las respuestas reflejan que el 100% de los encuestados marcaron en sus respuesta que se trata de un procedimiento rápido y dinámico que inicia con una solicitud de las partes intervinientes como son los trabajadores o sindicatos o de oficio por la Autoridad Administrativa de Trabajo, inclusive del propio empleador, recepcionada la solicitud la Sub Gerencia de

Prevención y Solución de Conflictos convoca a una reunión extraproceso a fin de dar solución a los reclamos, ya que para ellos constituye un procedimiento rápido y eficaz que de llegar a un acuerdo resulta beneficioso para las partes desde todo punto de vista, y así evitar acudir a instancias judiciales que dilatan o agravan la situación expuesta.

TABLA N° 2
DISTRIBUCIÓN DE LOS DATOS CORRESPONDIENTE A LA PREGUNTA N° 2 DEL CUESTIONARIO ¿A la luz de los datos estadísticos considera Ud. que la incidencia de las actas de resolución de conflictos laborales extraproceso ante la Autoridad Administrativa de Trabajo ha beneficiado a las partes en conflicto (acuerdo)?

Tabla 2 TABLA N° 2

ENCUESTADOS RESPUESTAS	OPERADORES JURÍDICOS	
	Nº	%
A.- SI	07	100%
B.- NO	-----	0%
TOTAL	07	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los operadores jurídicos que laboran en la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, sede La Libertad, Setiembre del 2014.

GRÁFICO N° 2

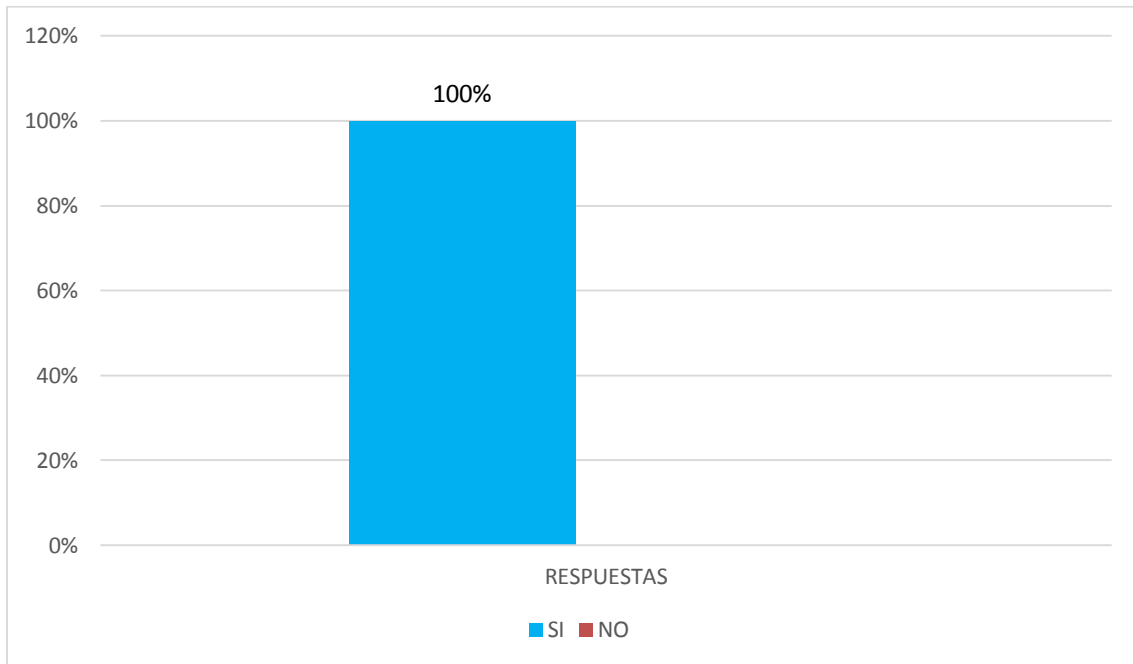


Ilustración 3 GRÁFICO N° 2

Fuente: Cuestionario aplicado a los operadores jurídicos que laboran en la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, sede La Libertad, Setiembre del 2014.

TABLA Nº 2
LA INCIDENCIA DE LAS REUNIONES EXTRAPROCESOS EN LA
RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES Y EL BENEFICIO DE LAS
PARTES EN CONFLICTO

En la tabla Nº 2 se consigna los datos de la pregunta Nº 2 del cuestionario de operadores jurídicos que laboran en la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de La Libertad ¿A LA LUZ DE LOS DATOS ESTADÍSTICOS CONSIDERA UD. QUE LA INCIDENCIA DE LAS ACTAS DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES EXTRAPROCESO ANTE LA AUTORIDAD ADMINISTRATIVA DE TRABAJO HA BENEFICIADO A LAS PARTES EN CONFLICTO (ACUERDO)?, en sus respuestas se visualiza que el 100% de los encuestados marcaron (SI) en el sentido de que en el Acta de extraproceso, se señalan los acuerdos que han arribado las partes para su cumplimiento y se da por solucionado el problema laboral en forma rápida y oportuna, en la mayoría de casos, se han solucionado los conflictos laborales de manera armoniosa y pacífica para las partes con el propósito de consolidar la paz social laboral.

En la mayoría de los casos, las estadísticas arrojan un balance positivo respecto a las actas de extraproceso, lo que se ve reflejado en la disminución de huelgas o paralizaciones.

En general, el resultado es favorable para las partes porque se ha evitado la manifestación del conflicto al haberse logrado en la mayoría de casos resueltos satisfactoriamente, igualmente muchas de las soluciones se han dado en extraproceso, antes de una huelga, evitando

TABLA N° 3
DISTRIBUCIÓN DE LOS DATOS CORRESPONDIENTE A LA PREGUNTA N° 3 DEL CUESTIONARIO
¿Explique los efectos o consecuencias que se generan del acuerdo conciliatorio al que han arribado las partes para la solución de sus conflictos laborales vía extraproceso?

Tabla 3 TABLA N° 3

ENCUESTADOS RESPUESTAS	OPERADORES JURÍDICOS	
	N°	%
A.- POSITIVAS	07	100%
B.- NEGATIVAS	0%
TOTAL	07	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los operadores jurídicos que laboran en la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, sede La Libertad, Setiembre del 2014.

GRÁFICO N° 3

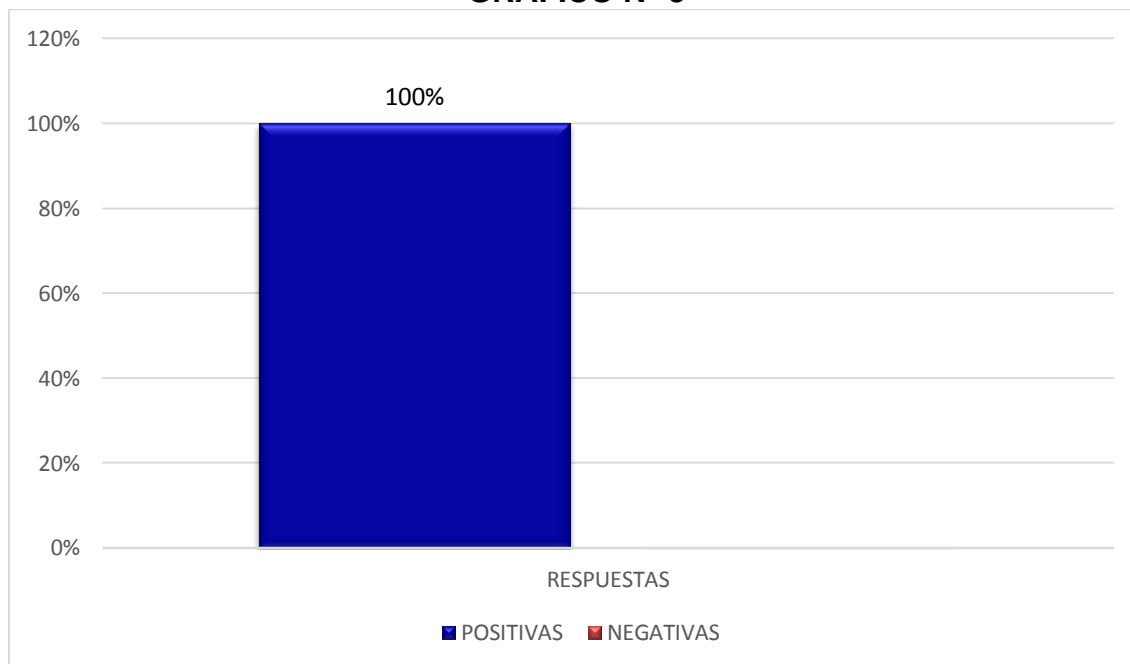


Ilustración 4 GRÁFICO N° 3

Fuente: Cuestionario aplicado a los operadores jurídicos que laboran en la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, sede La Libertad, Setiembre del 2014.

TABLA N° 3
EFFECTOS O CONSECUENCIAS QUE SE GENERAN DEL ACUERDO DE LA
REUNIÓN EXTRAPROCESO PARA LA SOLUCIÓN DE SUS CONFLICTOS
LABORALES

En la tabla N° 3 se consigna los datos de la pregunta N° 3 del cuestionario de operadores jurídicos que laboran en la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de La Libertad ¿EXPLIQUE LOS EFECTOS O CONSECUENCIAS QUE SE GENERAN DEL ACUERDO CONCILIATORIO AL QUE HAN ARRIBADO LAS PARTES PARA LA SOLUCIÓN DE SUS CONFLICTOS LABORALES VÍA EXTRAPROCESO?, en las respuestas se observa que el 100% de los encuestados marcaron sus efectos son totalmente positivos en el sentido de que los efectos se traducen en cláusulas acordadas por las partes para el cumplimiento y otorgamiento de beneficios de naturaleza remunerativa y de condiciones de trabajo; los cuales deben regirse por el principio de la buena fe. Al ser un documento emitido por la Autoridad de Trabajo, el acta adquiere obligatoriedad para las partes; y ante el incumplimiento constituye un título ejecutivo que puede ser un medio de prueba en un proceso judicial, se pueden mencionar los siguientes efectos:

- Existe una paz laboral, entre trabajadores y empleador.
- Se eleva mayor rentabilidad de la empresa.
- Se mejora las condiciones de trabajo.
- Mejora las condiciones de vida del trabajador y mayor utilidad de la empresa.
- Evita las huelgas, paros, se generan aumentos de salarios y otros beneficios.

TABLA N° 4
DISTRIBUCIÓN DE LOS DATOS CORRESPONDIENTE A LA PREGUNTA N° 4 DEL CUESTIONARIO
¿Qué sugerencias propone en base a su experiencia sobre ésta problemática?

Tabla 4 TABLA N° 4

ENCUESTADOS RESPUESTAS	OPERADORES JURIDICOS	
	N°	%
A.- MODIFICACIÓN NORMATIVA	05	80%
B.- OTROS	02	20%
TOTAL	07	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los operadores jurídicos que laboran en la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, sede La Libertad, Setiembre del 2014.

GRÁFICO N° 4

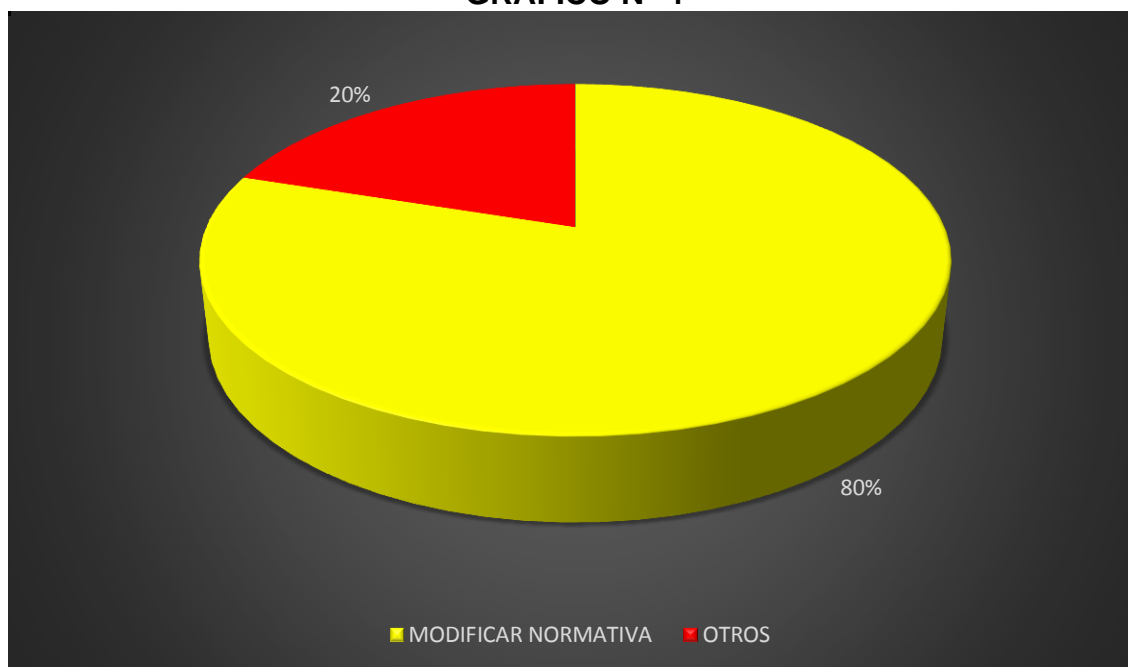


Ilustración 5 GRÁFICO N° 4

Fuente: Cuestionario aplicado a los operadores jurídicos que laboran en la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, sede La Libertad, Setiembre del 2014.

TABLA Nº 4
SUGERENCIAS QUE SE PROPONEN SOBRE ÉSTA PROBLEMÁTICA

En la tabla Nº 4 se consigna los datos de la pregunta Nº 4 del cuestionario de operadores jurídicos que laboran en la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de La Libertad ¿QUÉ SUGERENCIAS PROPONE EN BASE A SU EXPERIENCIA SOBRE ÉSTA PROBLEMÁTICA?, en las respuestas se visualiza que el 80% de los encuestados optaron por considerar loable la propuesta de una modificación normativa en el sentido de que se debe emplear la obligatoriedad de asistencia a ambas partes, cuando sea la Autoridad de Trabajo quien convoque a un extraproceso porque es la única forma de que las partes se comprometan formalmente a participar de estas reuniones que son trascendentes para la solución de sus diferencias y así evitar huelgas y paros..

De otro lado tenemos el restante 20% de los encuestados que se inclinaron por marcar la categoría de otros como respuesta a la problemática planteada y se basan en que se podría considerar la imposición de una multa, tal como sucede en el caso de la audiencia de conciliación administrativa.

7.- LIMITACIONES

Las limitaciones que se han presentado durante la investigación son las siguientes:

- **Limitación Bibliográfica**

Esta limitación consiste en que he tenido problemas en la ejecución de mi trabajo de investigación, ya que no hay mucha bibliografía proporcionada para realizar mi trabajo. A pesar de apersonarme a las universidades de: UPAO, NACIONAL, UCV y UPN, siendo un poco más restringido el ingreso a esta última por no ser estudiante de la misma universidad; sin embargo, al ubicar a un estudiante de la misma universidad para facilitar mi ingreso, no obtuve la información que requería para la elaboración de mi trabajo de investigación en materia laboral. Limitación que tal vez se pueda ver reflejada en el presente trabajo, esperando sepan comprender.

- **Limitación de Conocimiento y Experiencia**

Considero esto una limitación, ya que no tenemos la suficiente experiencia para realizar trabajos de investigación; sin embargo, de acuerdo a las orientaciones dadas por nuestro asesor y con unas consultas que he podido realizar, es que he tomado los conocimientos y los he empleado en la realización del presente trabajo.

- **Limitación de Tiempo**

Considero que un plazo normal es de cuatro a seis meses para realizar un trabajo de investigación, es lo que señalan los libros o tratados sobre metodología de la investigación científica. En este caso se ha realizado en un tiempo reducido, ajustándome al tiempo que se ha programado haciendo mi mayor esfuerzo, teniendo como resultado el presente trabajo de investigación.

CONCLUSIONES

- El procedimiento de la reunión extraproceso es rápido y dinámico que se inicia a solicitud de las partes intervinientes o de oficio por la Autoridad Administrativa de Trabajo, recepcionada la solicitud la sub Gerencia de Prevención y Solución de Conflictos convoca a una reunión extraproceso a fin de dar solución a los reclamos, que de llegar a un acuerdo resulta beneficioso para las partes y así evitan acudir a instancias judiciales que dilatan o agravan la situación expuesta.
- Las cifras estadísticas muestran que existe una tendencia muy significativa de que la asistencia a las reuniones extraproceso terminen en acuerdos que han sido muy beneficiosos para las partes lo que se ve reflejado en la disminución de huelgas o paralizaciones; en los casos que no ha existido acuerdo ha sido en su mayoría por inasistencia de una o ambas partes a las reuniones extraproceso para solucionar sus conflictos laborales.
- Las cláusulas acordadas por las partes en la reunión extraproceso se traducen en efectos totalmente positivos: existe una paz laboral entre trabajadores y empleadores, se eleva la rentabilidad de la empresa, se mejora las condiciones de trabajo, mejora las condiciones de vida del trabajador y mayor utilidad de la empresa, evita las huelgas y paros, se generan aumentos de salarios, etc.
- Se propone una modificación normativa en el sentido de que se debe emplear la obligatoriedad de la asistencia a ambas partes, cuando sea la Autoridad de Trabajo quien convoque a un extraproceso porque es la única forma de que las partes se comprometan formalmente a participar de estas reuniones que son trascendentes para la solución de sus diferencias y así evitar huelgas y paros.

RECOMENDACIONES

- Se propone una modificación normativa en el sentido de que se debe emplear la obligatoriedad de la asistencia a ambas partes, cuando sea la Autoridad de Trabajo quien convoque a un extraproceso porque es la única forma de que las partes se comprometan formalmente a participar de estas reuniones que son trascendentes para la solución de sus diferencias y así evitar huelgas y paros.
- Considero pertinente que para hacer efectiva la obligatoriedad a las reuniones extraproceso, se debería implementar la siguiente sanción: “La Autoridad Administrativa de Trabajo, de oficio o a solicitud de una de las partes, podrá citar a una reunión extraproceso. Si la reunión de extraproceso fuera a petición de parte y ésta no concurre a la misma, se le aplicará una multa de entre tres y seis unidades de referencia procesal (URP).”

ANEXOS

1.- DIRECTIVA GENERAL N° 005-2012-MTPE72714

I. OBJETIVO

Mediante esta directiva se establecen criterios para la promoción de mecanismos compositivos en los conflictos colectivos por parte de la Autoridad Administrativa del Trabajo, así como los criterios que se deberán observar cuando una de las partes opte por solucionar el conflicto mediante el arbitraje potestativo y, finalmente, los criterios de distribución de competencias territoriales de los distintos niveles de gobierno (regional y nacional) cuando proceda que la autoridad administrativa de trabajo resuelva dichos conflictos, en virtud de lo dispuesto en el artículo 68° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por el Decreto Supremo N° 010-2003-TR.

II. FINALIDAD

Brindar una herramienta que sirva como criterio de orientación para las Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo, así como para la Dirección General de Trabajo al momento de resolver conflictos colectivos.

III. BASE LEGAL

- Constitución Política del Perú, artículo 28
- Convenio de la Organización Internacional del Trabajo N° 98, artículo 4.
- Sentencia del Tribunal Constitucional del 5 de enero del 2006, recaída en el expediente 3311-2005-PA/TC, fundamento 18.
- Sentencia del Tribunal Constitucional del 17 de agosto del 2009, recaída en el expediente 03561-2009-PC/TC.
- Resolución del Tribunal Constitucional de 10 de junio del 2010, referida al expediente 03561-2009-PC/TC.

- Ley N°27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales.
- Ley N°27783, Ley de Bases de la Descentralización.
- Ley N°29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
- Decreto Supremo N°004-2010-TR, Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
- Decreto Supremo N°010-2003-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.
- Decreto Supremo N°001-93-TR que precisa las dependencias que tramitarán y resolverán las solicitudes y reclamaciones que se inicien ante las Autoridades Administrativas de Trabajo.
- Decreto Supremo N°014-2011-TR, Modifican el D.S. N°011-92-TR y crean el Registro Nacional de Árbitros de Negociaciones Colectivas.
- Resolución Ministerial N°284-2011-TR.

IV. ALCANCE

Dirección General de Trabajo y Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo a nivel nacional.

V. NORMAS

5.1. DEFINICIONES:

- a. Extraproceso: Es el mecanismo de solución de controversias que integra elementos de la conciliación y de la mediación, y cuya finalidad consiste en incentivar el diálogo entre los representantes de trabajadores y del empleador o empleadores, para propiciar el acercamiento de sus posiciones en función a intereses comunes que trasciendan al conflicto.
- b. Mesas de diálogo: Son mecanismos que se utilizan para afianzar la relación entre los sujetos laborales, en torno a reclamaciones que pueden transformarse en causas de conflictos colectivos.

- c. Reuniones informativas: Son mecanismos que se utilizan para obtener información detallada sobre la problemática laboral y las causas que originan un conflicto colectivo, de tal forma que permiten establecer alternativas y estrategias de solución.
 - d. Conflictos colectivos laborales: Son aquellos conflictos de intereses sobre un determinado bien jurídico o cuando se produce incertidumbre jurídica en torno al reconocimiento o vigencia de un derecho.
 - e. Arbitraje potestativo: Llamado también unilateral o voluntario vinculante. Se conoce así al mecanismo extrajudicial mediante el que, en función de una prerrogativa normativa inspirada en la jurisprudencia constitucional, las partes se encuentran facultades para someter la solución del conflicto a la decisión de un tercero, ajeno a ellas, con competencia para resolverlo a través de un laudo o fallo arbitral; quedando obligada la otra parte a dicho sometimiento y decisión.
 - f. Arbitraje obligatorio: Es el arbitraje en el que, por mandato del Art. 68 de la LRCT, intervención resolutive de la Autoridad Administrativa del Trabajo se produce dentro de supuestos excepcionales y en calidad de árbitro obligatorio, por lo que se desarrolla en instancia única; siendo inimpugnables los actos emitidos, salvo en los supuestos de impugnación de laudos arbitrales ante el Poder Judicial.
- 5.2. La promoción de los mecanismos autocompositivos en los conflictos colectivos se produce dentro de criterios de competencia descentralizados. La Dirección General de Trabajo promueve estos mecanismos en los casos donde el impacto o alcance del conflicto sea supra regional o nacional, salvo los supuestos que se detallan en este capítulo.
- 5.3. La intervención resolutive de la Autoridad Administrativa del Trabajo en el marco de lo dispuesto por el artículo 68 de la LRCT, el cual

señala lo siguiente: “Cuando 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, la autoridad administrativa promoverá el arreglo directo u otras formas de solución pacífica del conflicto. De fracasar ésta, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo resolverá en forma definitiva”. se produce dentro de supuestos excepcionales, por lo que requiere de una motivación específica. La distribución de esta competencia entre la Dirección Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo y la Dirección General de Trabajo se establece a través de la interpretación establecida en la presente Directiva.

- 5.4. El arbitraje potestativo es un mecanismo compositivo preferible a la intervención administrativa resolutoria en los conflictos colectivos, toda vez que ella supone una forma de solución de controversias autónoma.
- 5.5. En caso de que existan dudas sobre si determinado conflicto posee un carácter regional, supra regional o nacional, la Dirección General de Trabajo, en virtud de sus funciones legales emitirá una opinión vinculante frente a todas las Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo, las mismas que deberán acatar esos criterios.

VI. MECÁNICA OPERATIVA

- 6.1. Reglas aplicables a los extraprocesos, mesas de diálogo y reuniones informativas

- 6.1.1. Los extraprocesos, mesas de diálogo y reuniones informativas son promovidos a instancia de los sujetos colectivos, para lo cual se establecen las siguientes reglas:

- a. Una o ambas partes formularán la solicitud para que la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo

cite a las partes para el inicio de cualquiera de la formas de composición de conflictos colectivos señaladas en el numeral anterior, como mecanismos para prevenir y resolver conflictos colectivos de naturaleza laboral originados en el ámbito de su jurisdicción, agotándose en dicha instancia la solución de los mismos. Estas solicitudes tienen el tratamiento de un derecho de petición graciable, por lo tanto la autoridad administrativa intervendrá de manera discrecional.

En este caso, los pedidos de extraproceso que se efectúen a la Dirección General de Trabajo, sin perjuicio de ser remitidos por conducto regular a las Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo, deberán ser enviados al órgano competente en función al territorio haciendo uso de medios de transmisión de datos a distancia, tales como el facsímil, fax o el correo electrónico.

Si el pedido de extraproceso tiene como fundamento el incumplimiento de normas sociolaborales, la solicitud será derivada a la Dirección de Inspección del Trabajo o dependencias que hagan sus veces para el inicio de las actuaciones de investigación que correspondan.

Las tres modalidades de mecanismo compositivos mencionadas se refieren a conflictos colectivos y por tanto, no pueden aplicarse a la solución de controversias laborales de carácter individual.

La convocatoria y conducción de los mecanismos compositivos está a cargo del Director o Gerente Regional de Trabajo y Promoción del empleo. El Directos Regional podrá delegar su conducción al

Director de Prevención y Solución de Conflictos o autoridades que hagan sus veces, incluyendo a los Jefes de las Zonas de Trabajo.

Asimismo, de considerarlo necesario, las Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo podrán solicitar el apoyo técnico de la Dirección General de Trabajo, para que en las reuniones que se celebren participe un conciliador de la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos Laborales y Responsabilidad Social Empresarial Labora.

b. La competencia territorial y material de la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos Laborales y Responsabilidad Social Empresarial Laboral de la Dirección General de Trabajo, es excepcional y sólo procede cuando los conflictos colectivos tengan un alcance supra regional o nacional, los cuales se presentan en los siguientes supuestos:

- Cuando los efectos del conflicto comprendan un sector o subsector de actividad que exceda, en cualquier forma, el ámbito de la región.
- Cuando comprenda a trabajadores que prestan servicios en empresas o centros de trabajo ubicados en una región pero que se encuentran en el ámbito de aplicación de un convenio colectivo de carácter sectorial o nacional y de la resolución del conflicto o incertidumbre jurídica puedan derivarse consecuencias para empresas y centros de trabajo ubicados en otras regiones.
- Cuando se trate de paralizaciones intempestivas de cuya materialización se puedan derivar

consecuencias que trasciendan el ámbito de una región.

- 6.1.2. En el caso en que el conflicto colectivo comprenda a trabajadores que prestan servicios en empresas o centros de trabajo ubicados en más de una región y que se encuentren dentro del marco de un procedimiento de negociación colectiva en la etapa de conciliación, los mecanismos compositivos pueden ser promovidos de oficio por la Dirección General de Trabajo. En tales casos, la intervención de oficio deberá ser debidamente motivada.
- 6.1.3. En caso de producirse cualquiera de los supuestos contemplados en el literal b) del numeral 6.1.1. de la presente directiva en el marco de un procedimiento de negociación colectiva o del incumplimiento de un convenio, la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo en donde se tramita el pliego de reclamos o se registró el convenio colectivo convocará a reuniones extraproceso a los representantes de las partes en conflicto para que sostengan reuniones consecutivas por espacio de tres (3) días hábiles, plazo que puede ser prorrogado previa coordinación con la Dirección General de Trabajo y solo si existieran razones que permitan a la instancia nacional considerar que el conflicto colectivo está por solucionarse en la instancia regional. Si se venciera dicho plazo sin que se resuelva el conflicto colectivo, la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo comunicará tal hecho dentro de las veinticuatro (24) horas a la Dirección General de Trabajo, para lo cual deberá tomar en cuenta la opinión que hubiere podido emitir la Dirección General de Trabajo, tal como se señala en el punto 5.5. De comprobarse la trascendencia supra regional o nacional del conflicto, la

Dirección General de Trabajo asumirá, a través de su Dirección de Prevención y Solución de Conflictos y Responsabilidad Social Empresarial, la competencia para instar a las reuniones extraproceso.

6.1.4. Antes de que se produzca una huelga derivada de un conflicto jurídico originado por la diferente interpretación de una convenio o por el incumplimiento de normas convencionales la parte que se considere agraviada podrá solicitar la convocatoria al extra proceso a la autoridad administrativa del trabajo regional o a la Dirección General de Trabajo de acuerdo al alcance regional, supra regional o nacional del conflicto.

Las Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo a nivel nacional, remitirán a la Dirección General de Trabajo a través del Sistema de Alerta Temprana o el mecanismo que provisionalmente lo reemplace en tanto su implementación no se realice al 100% dentro de todas las regiones del país- información actualizada y en el día, sobre los conflictos laborales que se susciten dentro de su jurisdicción, lo cual permitirá a la Dirección General de Trabajo la valoración de los supuestos establecidos en el primer párrafo del literal a) y del literal b) del numeral 6.1.1 de la presente directiva, a los efectos de determinar su posible competencia. En las regiones donde el sistema informático ya se hubiera implementado, su utilización para los efectos descritos será obligatoria.

La remisión de información sobre los conflictos laborales, por parte de las Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo debe realizarse con celeridad y responsabilidad. En los procedimientos de negociación colectiva, deberá comunicarse la presentación del pliego de reclamos, y en el caso de supuestos distintos a la negociación colectiva, las comunicaciones tomarán en cuenta los indicios o hechos que sugieran a la autoridad administrativa de trabajo la configuración de conflictos colectivos.

Reglas aplicables a los extra procesos dentro de los supuestos establecidos por el artículo 68 del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo» Decreto Supremo N° OÍO-2003-TR

En el contexto de los extra procesos, la intervención de la Autoridad Administrativa de Trabajo es exclusivamente imparcial y en instancia única, en pro de lograr soluciones pacíficas entre las partes en conflicto. Por lo tanto, los actos que ella emita tienen naturaleza arbitral y no de *ius imperium*, y, en ese sentido, no son susceptibles de impugnación mediante los recursos administrativos a que se refiere el artículo 207° de la Ley N° 27444.

El mecanismo del extra proceso será el utilizado por la Autoridad Administrativa del Trabajo como una forma de solucionar el conflicto en los supuestos establecidos por el artículo 68 de la LRCT. En ese caso, el respectivo Director Regional de Trabajo y Promoción del Empleo deberá convocar en un plazo no mayor a dos días hábiles y efectuar las reuniones de extra proceso durante tres (3) días consecutivos, Las reuniones de extra proceso así desarrolladas no se tramitan como procedimiento administrativo, por tanto, no cabe interposición de recurso alguno a los resultados que de ella se evacúen.

Cuando se cumplan los supuestos del artículo 68 de la LRCT y el conflicto posea un efecto o dimensión supra regional o nacional, corresponderá a la Dirección General de Trabajo, a través de la Dirección de Prevención y solución de Conflictos Laborales y Responsabilidad Social Empresarial efectuar las reuniones extra proceso.

Los supuestos establecidos por el artículo 68 de la LRCT deben interpretarse según el criterio fijado en los puntos 6.3, 6,4 y 6.5 de la presente Directiva.

Las Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo en donde se tramitan las solicitudes de huelga, comunicarán a la Dirección General de Trabajo, a través del Sistema de Alerta Temprana, los detalles de los eventos. Asimismo, remitirán la comunicación de plazo de huelga, resoluciones que resuelvan su procedencia o improcedencia del plazo de huelga o las que declaran su legalidad.

Esta información permitirá a la Dirección General de Trabajo determinar si posee o no competencia material en el caso concreto.

Sobre la naturaleza excepcional de la intervención resolutive de la Autoridad Administrativa de Trabajo en los supuestos regulados en el artículo 68° de la LRCT (arbitraje obligatorio). Primer supuesto: determinación de un supuesto de huelga excesivamente prolongada que comprometa gravemente a una empresa o sector productivo

La intervención administrativa en las relaciones laborales dentro de este supuesto requiere de una lectura restrictiva, pues ello lo exige la alta consideración que los derechos comprendidos dentro de la libertad sindical uno de ellos, la huelga tienen dentro de nuestro ordenamiento por su carácter de derechos fundamentales. En ese sentido, debe tenerse presente que el Tribunal Constitucional ha establecido en la Sentencia recaída en el expediente N° 0008-2G05-PÍ/TC, fundamento 40, que «la huelga es una manifestación de fuerza, respaldada por el derecho, tendente a defender los legítimos intereses de los trabajadores». En esa línea, la doctrina admite unánimemente que el perjuicio económico, que pueda sufrir una empresa como consecuencia de la huelga es un riesgo que se encuentra implícito en ella y es admitido por el derecho. Por ese motivo, los supuestos del artículo 68 de la LRCT que se refieren a la afectación a la economía de la empresa o sector productivo requieren de una interpretación restrictiva y una motivación específica que tenga como punto de partida la perspectiva del interés público y por tanto no considera el interés de la empresa o sector productivo que soportase las consecuencias de la huelga por sí mismas. Cualquier interpretación contraria a este criterio sería inconstitucional, pues pretendería restar contenido o restringir de manera desproporcionada o irrazonable a este derecho fundamental.

Tomando en cuenta el criterio precedente de intervención administrativa en supuestos excepcionales, toda autoridad de trabajo que conociera de una huelga cuya duración venga prolongándose excesivamente en el tiempo y cuya ejecución haya derivado en graves pérdidas económicas para una empresa o sector

productivo, deberá intervenir en el conflicto, promoviendo en primer lugar los mecanismos compositivos que pudieran resultar pertinentes, los mismos que han sido desarrollados en los puntos 5.1 y 6.1 de esta directiva. Solo tras el fracaso de estas gestiones, la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo que corresponda a la región en la que el conflicto laboral se estuviera produciendo, será competente para resolver dicho conflicto.

La condición que deberá verificarse para que se entienda cumplido el requisito por el cual la Dirección General de Trabajo es competente para resolver el conflicto es que los dos elementos copulativos que integran el supuesto examinado (que la duración de la huelga sea excesiva y que se produzca una grave lesión en una empresa o sector productivo) generen un impacto de ámbito supra regional o nacional a los efectos de lo dispuesto por el artículo 68° de la LRCT, la especial gravedad de la huelga, a que se refiere la norma, debe afectar claramente el interés social; o cuando menos, debe demostrarse que los efectos que tendrá la huelga sobre una cadena de producción de ámbito supra regional tendrán una temporalidad que resultará irrazonable y desproporcionada en relación con los objetivos perseguidos por quienes ejerzan el derecho de huelga.

En ese orden de ideas, las simples pérdidas económicas que, siendo producto de la medida de fuerza, no lleguen a comprometer el interés social, no justifican por sí mismas la intervención resolutoria de la autoridad administrativa del trabajo, toda vez que la huelga, por definición, tiene como consecuencia producir un daño al empleador, lo que se considera jurídicamente legítimo, siempre que su ejercicio respete los límites legales establecidos.

Sobre la naturaleza excepcional de la intervención resolutoria de la Autoridad Administrativa de Trabajo en los supuestos regulados en el artículo 68° de la LRCT (arbitraje obligatorio). Segundo supuesto: de la determinación de un supuesto de huelga excesivamente prolongada que derive en hechos de violencia

Toda autoridad administrativa de trabajo que conociera de una huelga cuya duración venga prolongándose excesivamente en el tiempo y cuya ejecución haya derivado en actos violentos, deberá intervenir en el conflicto promoviendo los mecanismos compositivos que pudieran resultar pertinentes. Tras el fracaso de estas gestiones, la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo que corresponda a la región en la que el conflicto laboral se estuviera produciendo, será la autoridad competente para resolver dicho conflicto.

En caso de que los hechos de violencia a que se refiere el artículo 68° de la LRCT, se entenderá en todos los casos que dicho supuesto adoptará carácter supra regional o nacional solamente cuando los distintos entes de la Administración Pública de las regiones que pudieran verse involucradas no hayan podido brindar una respuesta eficiente para el control de los hechos de violencia antes referidos.

Con respecto al supuesto en específico, los actos de violencia no pueden interpretarse con ligereza como si se tratasen de un requisito suficiente para que en determinado caso exista un conflicto de trascendencia supra regional o nacional que active la competencia de la Dirección General de Trabajo. Debe recordarse que los actos de violencia derivados de una huelga están proscritos en nuestro ordenamiento y ameritan sanciones de tipo laboral según el artículo 84 inciso b) de la LRCT aquella huelga que produzca violencia sobre bienes o personas debe ser declarada ilegal» concluyendo la misma por efecto del artículo 85 del mismo cuerpo legal de inclusive penal. *En ese sentido ha fallado el Tribunal Constitucional, que sostiene que "nuestro sistema jurídico proscribire, prohíbe y sanciona los actos violentos y aquellos que puedan configurar delitos. Incurrir en tales actos comporta un ejercicio ilegítimo de derechos" (fundamento 18 de la Sentencia recaída en el expediente 331 K2005-PA/TC, de 5 de enero de 2006),* En ese sentido, la Dirección General de Trabajo tomará en consideración, para la calificación de una huelga dentro del supuesto examinado, el informe que en su momento puedan proporcionar los órganos competentes correspondientes, entre ellos: el Ministerio del Interior; la Defensoría del Pueblo; la Presidencia del Consejo de Ministros u otras entidades públicas competentes. Tales opiniones sectoriales se valorarán como insumos técnicos para la motivación de las

resoluciones, aunque las mismas no se considerarán en ningún caso vinculantes. Igual proceder deberán observar la Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo para justificar su intervención en los conflictos colectivos como instancia resolutoria.

Sobre la naturaleza excepcional de la intervención resolutoria de la Autoridad Administrativa de Trabajo en los supuestos regulados en el artículo 68° de la LRCT (arbitraje obligatorio). Tercer supuesto: la determinación de un supuesto de huelga excesivamente prolongada que asuma características graves por su magnitud o consecuencias

La condición que deberá verificarse para que se entienda cumplido el supuesto de gravedad de la huelga de duración excesiva por la magnitud o sus consecuencias a que se refiere el artículo 68 de la LRCT, no se refiere a las pérdidas económicas que naturalmente busca producir la medida de fuerza legítimamente adoptada. Toda autoridad administrativa de trabajo deberá interpretar que este supuesto se refiere necesariamente a supuestos especiales que deben motivarse en forma específica en cada oportunidad.

Sobre este supuesto cabe advertir, en general, que las características graves a las que se alude deben ser necesariamente interpretadas restrictivamente, pues la fórmula establecida por la LRCT es ambigua. En ese sentido, la doctrina nacional señala que «la generalidad de la fórmula establecida por la LRCT puede significar, como ha señalado la OIT, una injerencia estatal en la autonomía colectiva, limitando seriamente la huelga como derecho y como mecanismo eficaz de presión. De esta manera, este supuesto del artículo 68 de la LRCT nunca debe convertirse en un vehículo que instrumente la intervención arbitraria y/o no excepcional de la autoridad administrativa dentro de los conflictos de trabajo.

Como criterios orientadores, la autoridad administrativa de trabajo deberá considerar en forma conjunta las opiniones sectoriales que puedan emitir otros organismos públicos dentro del marco de sus competencias y, además, alguno de los siguientes criterios objetivos: el grado de afectación a nivel nacional que la

huelga tenga sobre la producción de determinado bien a nivel nacional; las exportaciones totales de dicho bien; el carácter público de los servicios interrumpido* y su alcance, la producción nacional de otros bienes que formen parte de la cadena productiva del bien; o las actividades económicas vinculadas de manera indirecta a la producción del bien; entre otros..

La condición que deberá verificarse para que se entienda cumplido el requisito por el cual la Dirección General de Trabajo es competente para resolver en este tipo de supuestos, es decir, que el conflicto alcance una dimensión supra regional o nacional, se determinará en cada oportunidad atendiendo a criterios socioeconómicos y jurídicos que permitan establecer con claridad la justificación de su competencia.

5. De los criterios generales para la atribución de competencia regional o nacional

La Dirección General de Trabajo y las Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del empleo deben tener siempre en cuenta, al momento de evaluar si tienen competencia para intervenir en un conflicto subsumible a los supuestos del artículo 68 de la LRCT que el modelo de organización democrática establecida por la Constitución Política del Perú de 1993 es, precisamente, la descentralización. En ese sentido, el artículo 188° de la Constitución establece que la descentralización «constituye una política permanente de Estado, de carácter obligatorio, que tiene como objetivo fundamental el desarrollo integral del país. El proceso de descentralización se realiza por etapas, en forma progresiva y ordenada conforme a criterios que permitan una adecuada asignación de competencia y transferencia de recursos del gobierno nacional hacia los gobiernos regionales o locales»

2. En ese sentido, la Ley N° 27783, Ley de Bases de Descentralización, establece como criterio de asignación y transferencia de competencias a la subsidiaridad (artículo 14.1.a.), según el cual «el gobierno más cercano a la población es el más idóneo para ejercer la competencia o función, por consiguiente el gobierno nacional no debe asumir competencias que pueden ser cumplidas más

eficientemente por los gobiernos regionales, y éstos a su vez, no deben hacer aquello que puede ser ejecutado por los gobiernos locales, evitándose la duplicidad y superposición de funciones».

Bajo tales criterios, las Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo deben declarar su competencia de oficio o a pedido de parte, en los casos previstos por el artículo 68 de la LRCT, teniendo en *cuenta* los criterios establecidos en la presente directiva, motivando específicamente los aspectos que considere justifican la intervención y su grado o extensión. En contrapartida, cuando se estime que un conflicto colectivo es de alcance supra regional o nacional, deberá comunicarse esta situación a la Dirección General de Trabajo, quien resolverá la competencia.

Sin perjuicio de la actuación de oficio que adopten las Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo, la Dirección General de Trabajo puede de oficio declarar *su* competencia, mediante una resolución debidamente motivada, cuando se verifique el cumplimiento de uno de los supuestos contemplados en el artículo 68 de la LRCT, conforme a lo dispuesto en el numeral 6.2.1.

La competencia asumida por la Dirección General de Trabajo en los supuestos reseñados en el punto anterior puede ser ejercida a pedido da parte o de oficio. Mediante resolución motivada, la Dirección General de Trabajo asume competencia y notifica a la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo con la resolución correspondiente, a través de cualquier medio que genere certeza suficiente, con lo cual la autoridad regional queda obligada bajo responsabilidad a la entrega del expediente a esta.

La Dirección General de Trabajo se encuentra también vinculada por los criterios precisados en esta directiva, y por lo tanto no podría declararse competente en un conflicto que no posea trascendencia supra regional o nacional, sino solamente regional. En todos los casos, cuando declare su competencia o cuando la descarte, se encontrará obligada a cumplir con el deber de motivación, específicamente referido al extremo de justificar el criterio de distribución de competencia.

El arbitraje potestativo regulado en el artículo 61 ° y siguiente de la LRCT

1. En la Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el expediente 03561-2009-PA/TC, se declaró la inconstitucionalidad del artículo 45 LRCT, en el extremo en que se disponía que la discrepancia entre las partes sobre la fijación del nivel de negociación tenía por consecuencia que el ámbito negociar fuera el de empresa. El Tribunal Constitucional estableció que si no existiera una negociación previa entre las partes y tampoco existiera acuerdo sobre el nivel de la negociación colectiva, el nivel de negociación debe determinarse mediante el arbitraje, el mismo que tiene carácter potestativo.

De igual forma, el Alto Tribunal emitió una resolución aclaratoria sobre el mismo caso, precisando que el arbitraje al que se alude durante el desarrollo de la negociación colectiva (artículos 61 y siguientes de la LRCT) es de carácter potestativo. En consecuencia, si el empleador y el sindicato mantuvieran discrepancias durante la negociación colectiva y no fueran capaces de resolver por sí mismos el pliego de reclamos, cualquiera de las partes puede obligar a la otra a someter el conflicto al arbitraje.

A partir de esta interpretación constitucional, el arbitraje potestativo debe entenderse como una forma legítima de resolución de los conflictos colectivos, que puede ser válidamente utilizada por aquella parte que, obrando de buena fe, no logra en la etapa de negociación arribar a un acuerdo con su contraparte. Con este pronunciamiento, el Tribunal Constitucional da cuenta de que nuestro sistema de relaciones colectivas opta por un modelo que no estimula que los conflictos queden abiertos, sino que procura, de acuerdo con el mandato de la Constitución, "formas de solución pacífica de los conflictos laborales".

Conforme a lo expresado por el Tribunal Constitucional, los dos supuestos que habilitan a las partes interponer el arbitraje potestativos especificados en el artículo 61-A del Reglamento de la LRCT, incorporado por el artículo 3 del Decreto Supremo 014-201 I-TR son cuando: a) Las partes no se ponen de acuerdo en la primera negociación, en el nivel o su contenido; y b) 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.

En ese sentido, el arbitraje potestativo puede ser interpuesto por cualquiera de las partes, incluso cuando la Autoridad Administrativa de Trabajo ya haya tomado conocimiento *del* conflicto y venga promoviendo mecanismos compositivos dentro del conflicto. Cualquier cuestionamiento u oposición a la instalación del tribunal o al inicio de la instancia arbitral deberá ser planteado ante dicha instancia en estricto respeto del principio *competence competence*. Asimismo, en cumplimiento de dicho principio la autoridad administrativa de trabajo no es competente para analizar o verificar si los supuestos que habilitan el sometimiento del conflicto a la instancia arbitral se verifican en el caso concreto.

En los supuestos del artículo 68 de la LRCT, la intervención de la Autoridad Administrativa de Trabajo es asimilable al llamado arbitraje obligatorio y por tanto la solución de dicho conflicto solamente podría reconducirse al arbitraje potestativo si lo solicita la parte que hubiera solicitado la intervención administrativa. Si la intervención de la Autoridad Administrativa de Trabajo se hubiera decretado de oficio, la parte interesada en someter el conflicto al arbitraje potestativo deberá solicitar a la Autoridad Administrativa del Trabajo que se inhiba del conocimiento del caso, resolviendo la misma entidad.

RESPONSABILIDAD

Las dependencias de las Direcciones o Gerencias Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo, a nivel nacional, que tienen a su cargo la tramitación del Procedimiento de negociación colectiva y huelga en instancia administrativa, así como la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, están obligadas a cumplir lo dispuesto a través de la presente Directiva General.

DISPOSICIÓN FINAL

La presente directiva deja sin efecto el Lineamiento de Acción N° 00I-20Ü6-TR y a toda disposición interna que la contradiga.

2.- ENCUESTAS

CUESTIONARIO APLICADO A LOS OPERADORES JURIDICOS

La presente investigación intitulada “Implementación de la obligatoriedad de la concurrencia de las partes a un extraproceso por la Autoridad Administrativa de Trabajo en la resolución de conflictos laborales”, se viene realizando con fines académicos por la suscrita, por lo que solicito su colaboración contestando a las siguientes preguntas de manera clara, objetiva y honesta.

I.- INFORMACIÓN GENERAL

a.- Nombre y Apellidos: Francisco Vidal, Quispe Alva.

b.- Cargo : () inspector de trabajo () asesor legal () Otros

II.-INFORMACIÓN ESPECÍFICA

1.- ¿En su experiencia profesional puede describir y/o explicar el procedimiento legal de la convocatoria a un extraproceso, por parte de la Autoridad Administrativa de Trabajo? Explique:

Inicia con una solicitud de las partes intervinientes o de oficio por la Autoridad Administrativa de Trabajo.

2.- ¿A la luz de los datos estadísticos considera Ud. que la incidencia de las actas de resolución de conflictos laborales extraproceso ante la Autoridad Administrativa de Trabajo ha beneficiado a las partes en conflicto (acuerdo)?

() Si () No Explique:

En el Acta de extraproceso, se señalan los acuerdos que han arribado las partes para su cumplimiento y se da por solucionado el problema laboral

3.- ¿Explique los efectos o consecuencias que se generan del acuerdo conciliatorio al que han arribado las partes para la solución de sus conflictos laborales vía extraproceso?

- Se genera lo siguiente:

- Existe una paz laboral, entre trabajadores y empleador.
- Se eleva mayor rentabilidad de la empresa.
- Se mejora las condiciones de trabajo.
- Mejora las condiciones de vida del trabajador y mayor utilidad de la empresa.

4.- ¿Qué sugerencias propone en base a su experiencia sobre ésta problemática?

() Modificación normativa (obligatoriedad de la concurrencia) () Otros

Explique: Creo que se debe emplear la obligatoriedad de asistencia al empleador, cuando sea la Autoridad de Trabajo quien convoque a un extraproceso.

María Cecilia Briones Arrese
Encuestadora

CUESTIONARIO APLICADO A LOS OPERADORES JURIDICOS

La presente investigación intitulada “**Implementación de la obligatoriedad de la concurrencia de las partes a un extraproceso por la Autoridad Administrativa de Trabajo en la resolución de conflictos laborales**”, se viene realizando con fines académicos por la suscrita, por lo que solicito su colaboración contestando a las siguientes preguntas de manera clara, objetiva y honesta.

I.- INFORMACIÓN GENERAL

a.- Nombre y Apellidos: Oscar Moreno Rubiños.

b.- Cargo : () inspector de trabajo () asesor legal () Otros

II.-INFORMACIÓN ESPECÍFICA

1.- ¿En su experiencia profesional puede describir y/o explicar el procedimiento legal de la convocatoria a un extraproceso, por parte de la Autoridad Administrativa de Trabajo? Explique:

Ante la solicitud por parte de trabajadores o sindicatos, inclusive del propio empleador, la Sub Gerencia de Prevención y Solución de Conflictos convoca a una reunión extraproceso a fin de dar solución a los reclamos, para así evitar acudir a instancias judiciales que dilatan o agravan la situación expuesta.

2.- ¿A la luz de los datos estadísticos considera Ud. que la incidencia de las actas de resolución de conflictos laborales extraproceso ante la Autoridad Administrativa de Trabajo ha beneficiado a las partes en conflicto (acuerdo)?

() Si () No Explique:

En la mayoría de casos, se han solucionado los conflictos laborales de manera armoniosa y pacífica para las partes con el propósito de consolidar la paz social laboral.

3.- ¿Explique los efectos o consecuencias que se generan del acuerdo conciliatorio al que han arribado las partes para la solución de sus conflictos laborales vía extraproceso?

Los efectos se traducen en cláusulas acordadas por las partes para el cumplimiento y otorgamiento de beneficios de naturaleza remunerativa y de condiciones de trabajo; los cuales deben regirse por el principio de la buena fe.

4.- ¿Qué sugerencias propone en base a su experiencia sobre ésta problemática?

() Modificación normativa (obligatoriedad de la concurrencia) () Otros

Explique: Porque es la única forma de que las partes se comprometan formalmente a participar de estas reuniones que son trascendentes para la solución de sus diferencias.

María Cecilia Briones Arrese
Encuestadora

CUESTIONARIO APLICADO A LOS OPERADORES JURIDICOS

La presente investigación intitulada “**Implementación de la obligatoriedad de la concurrencia de las partes a un extraproceso por la Autoridad Administrativa de Trabajo en la resolución de conflictos laborales**”, se viene realizando con fines académicos por la suscrita, por lo que solicito su colaboración contestando a las siguientes preguntas de manera clara, objetiva y honesta.

I.- INFORMACIÓN GENERAL

a.- Nombre y Apellidos: Luis Estuardo Ferrer Sánchez.

b.- Cargo : () inspector de trabajo () asesor legal () Otros

II.-INFORMACIÓN ESPECÍFICA

1.- ¿En su experiencia profesional puede describir y/o explicar el procedimiento legal de la convocatoria a un extraproceso, por parte de la Autoridad Administrativa de Trabajo? Explique:

Ante la existencia de un conflicto laboral, cuya manifestación atiente o pueda atentar contra la paz laboral, la Autoridad Administrativa de Trabajo deberá llamar a las partes a una reunión extraproceso, de oficio o a pedido de las partes.

2.- ¿A la luz de los datos estadísticos considera Ud. que la incidencia de las actas de resolución de conflictos laborales extraproceso ante la Autoridad Administrativa de Trabajo ha beneficiado a las partes en conflicto (acuerdo)?

() Si () No Explique:

Soluciona sus conflictos laborales en forma rápida y oportuna.

3.- ¿Explique los efectos o consecuencias que se generan del acuerdo conciliatorio al que han arribado las partes para la solución de sus conflictos laborales vía extraproceso?

Evita las huelgas, paros, se generan aumentos de salarios y otros beneficios.

4.- ¿Qué sugerencias propone en base a su experiencia sobre ésta problemática?

() Modificación normativa (obligatoriedad de la concurrencia) () Otros

Explique: Modificación normativa: Debe incentivarse esta convocatoria de extraproceso, para así evitar huelgas y paros.

**María Cecilia Briones Arrese
Encuestadora**

CUESTIONARIO APLICADO A LOS OPERADORES JURIDICOS

La presente investigación intitulada “**Implementación de la obligatoriedad de la concurrencia de las partes a un extraproceso por la Autoridad Administrativa de Trabajo en la resolución de conflictos laborales**”, se viene realizando con fines académicos por la suscrita, por lo que solicito su colaboración contestando a las siguientes preguntas de manera clara, objetiva y honesta.

I.- INFORMACIÓN GENERAL

a.- Nombre y Apellidos: Jorge Apolitano.

b.- Cargo : () inspector de trabajo () asesor legal () Otros

II.-INFORMACIÓN ESPECÍFICA

1.- ¿En su experiencia profesional puede describir y/o explicar el procedimiento legal de la convocatoria a un extraproceso, por parte de la Autoridad Administrativa de Trabajo? Explique:

Las partes afectadas solicitan esta reunión a la Autoridad Administrativa de Trabajo.

2.- ¿A la luz de los datos estadísticos considera Ud. que la incidencia de las actas de resolución de conflictos laborales extraproceso ante la Autoridad Administrativa de Trabajo ha beneficiado a las partes en conflicto (acuerdo)?

() Si () No Explique:

En la mayoría de los casos, las estadísticas arrojan un balance positivo respecto a las actas de extraproceso, lo que se ve reflejado en la disminución de huelgas o paralizaciones. En general, el resultado es favorable para las partes.

3.- ¿Explique los efectos o consecuencias que se generan del acuerdo conciliatorio al que han arribado las partes para la solución de sus conflictos laborales vía extraproceso?

Al ser un documento emitido por la Autoridad de Trabajo, el acta adquiere obligatoriedad para las partes; y ante el incumplimiento constituye un título ejecutivo que puede ser un medio de prueba en un proceso judicial.

4.- ¿Qué sugerencias propone en base a su experiencia sobre ésta problemática?

() Modificación normativa (obligatoriedad de la concurrencia) () Otros

Explique: Se podría considerar la imposición de una multa, tal como sucede en el caso de la audiencia de conciliación administrativa.

**María Cecilia Briones Arrese
Encuestadora**

CUESTIONARIO APLICADO A LOS OPERADORES JURIDICOS

La presente investigación intitulada “**Implementación de la obligatoriedad de la concurrencia de las partes a un extraproceso por la Autoridad Administrativa de Trabajo en la resolución de conflictos laborales**”, se viene realizando con fines académicos por la suscrita, por lo que solicito su colaboración contestando a las siguientes preguntas de manera clara, objetiva y honesta.

I.- INFORMACIÓN GENERAL

a.- Nombre y Apellidos: Víctor Loyola.

b.- Cargo : () inspector de trabajo () asesor legal () Otros

II.-INFORMACIÓN ESPECÍFICA

1.- ¿En su experiencia profesional puede describir y/o explicar el procedimiento legal de la convocatoria a un extraproceso, por parte de la Autoridad Administrativa de Trabajo? Explique:

Se comunica la pretensión de realizar esta reunión extraproceso a través de una solicitud de parte o la Autoridad Administrativa de Trabajo la convoca de oficio.

2.- ¿A la luz de los datos estadísticos considera Ud. que la incidencia de las actas de resolución de conflictos laborales extraproceso ante la Autoridad Administrativa de Trabajo ha beneficiado a las partes en conflicto (acuerdo)?

() Si () No Explique:

Se ha evitado la manifestación del conflicto al haberse logrado en la mayoría de casos resueltos satisfactorios.

3.- ¿Explique los efectos o consecuencias que se generan del acuerdo conciliatorio al que han arribado las partes para la solución de sus conflictos laborales vía extraproceso?

La consecuencia principal es que se evita la manifestación del conflicto laboral.

4.- ¿Qué sugerencias propone en base a su experiencia sobre ésta problemática?

() Modificación normativa (obligatoriedad de la concurrencia) () Otros

Explique: Las partes deben tener la obligación de asistir a las reuniones extraproceso, a fin de procurar la solución del conflicto.

**María Cecilia Briones Arrese
Encuestadora**

CUESTIONARIO APLICADO A LOS OPERADORES JURIDICOS

La presente investigación intitulada “**Implementación de la obligatoriedad de la concurrencia de las partes a un extraproceso por la Autoridad Administrativa de Trabajo en la resolución de conflictos laborales**”, se viene realizando con fines académicos por la suscrita, por lo que solicito su colaboración contestando a las siguientes preguntas de manera clara, objetiva y honesta.

I.- INFORMACIÓN GENERAL

a.- Nombre y Apellidos: José Calixto Guanilo Hernández.

b.- Cargo : () inspector de trabajo () asesor legal () Otros

II.-INFORMACIÓN ESPECÍFICA

1.- ¿En su experiencia profesional puede describir y/o explicar el procedimiento legal de la convocatoria a un extraproceso, por parte de la Autoridad Administrativa de Trabajo? Explique:

Se realiza una solicitud por las partes intervinientes (una o ambas) o de oficio por la Autoridad Administrativa de Trabajo.

2.- ¿A la luz de los datos estadísticos considera Ud. que la incidencia de las actas de resolución de conflictos laborales extraproceso ante la Autoridad Administrativa de Trabajo ha beneficiado a las partes en conflicto (acuerdo)?

() Si () No Explique:

Muchas de las soluciones se han dado en extraproceso, antes de una huelga, evitando éstas.

3.- ¿Explique los efectos o consecuencias que se generan del acuerdo conciliatorio al que han arribado las partes para la solución de sus conflictos laborales vía extraproceso?

Tiene el carácter de fuerza vinculante entre las partes concurrentes.

4.- ¿Qué sugerencias propone en base a su experiencia sobre ésta problemática?

() Modificación normativa (obligatoriedad de la concurrencia) () Otros

Explique: Debe ser libre o en su defecto, depender de los puntos en desacuerdo.

**María Cecilia Briones Arrese
Encuestadora**

CUESTIONARIO APLICADO A LOS OPERADORES JURIDICOS

La presente investigación intitulada “**Implementación de la obligatoriedad de la concurrencia de las partes a un extraproceso por la Autoridad Administrativa de Trabajo en la resolución de conflictos laborales**”, se viene realizando con fines académicos por la suscrita, por lo que solicito su colaboración contestando a las siguientes preguntas de manera clara, objetiva y honesta.

I.- INFORMACIÓN GENERAL

- a.- Nombre y Apellidos: Alfonso Rebaza Iparraguirre.
b.- Cargo : () inspector de trabajo () asesor legal () Otros

II.-INFORMACIÓN ESPECÍFICA

- 1.- ¿En su experiencia profesional puede describir y/o explicar el procedimiento legal de la convocatoria a un extraproceso, por parte de la Autoridad Administrativa de Trabajo? Explique:
El procedimiento se inicia cuando una o ambas partes formulan la solicitud para que la Autoridad de Trabajo cite a las partes para el inicio de cualquier forma de composición de conflictos colectivos, los mecanismos para prevenir y resolver conflictos de naturaleza labora obligados en su ámbito de su jurisdicción, agotándose en esa instancia la solución de lo petitionado; en donde la Autoridad de Trabajo intervendrá de manera imparcial, incentivando el diálogo entre los representantes de trabajadores y del empleador o empleadores, para propiciar el acercamiento de sus posiciones en función a interese comunes que trasciendan al conflicto.
- 2.- ¿A la luz de los datos estadísticos considera Ud. que la incidencia de las actas de resolución de conflictos laborales extraproceso ante la Autoridad Administrativa de Trabajo ha beneficiado a las partes en conflicto (acuerdo)?
() Si () No Explique:
Las partes en conflicto deliberan ampliamente sobre lo que se exige para llegar a una solución pacífica; por lo tanto, cuando se dice que un conflicto laboral colectivo ha sido solucionado se da por entendido que se lleva a diversos acuerdos, en donde ambas partes están conformes.
- 3.- ¿Explique los efectos o consecuencias que se generan del acuerdo conciliatorio al que han arribado las partes para la solución de sus conflictos laborales vía extraproceso?
- Satisfacción de las partes.
- Evitar la manifestación del conflicto laboral.
- 4.- ¿Qué sugerencias propone en base a su experiencia sobre ésta problemática?
() Modificación normativa (obligatoriedad de la concurrencia) () Otros
Explique: Fortalecer el buen clima laboral.

María Cecilia Briones Arrese
Encuestadora