



**UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS**



TESIS:

**“PROPUESTA LEGISLATIVA BASADA EN EL ARBITRAJE
POTESTATIVO LABORAL PARA REDUCIR LOS CONFLICTOS
LABORALES DEL ÁREA DE PREVENCIÓN Y SOLUCIÓN DE
CONFLICTOS DEL MTPE, SEDE LIMA METROPOLITANA, 2018”**

ASESOR:

Carlos Manuel Antenor Cevallos De Barrenechea

PRESENTADO POR:

Pomares Marin, Percy Medardo

PARA OPTAR

TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO

LAMBAYEQUE, 2018

Tesis denominada “PROPUESTA LEGISLATIVA BASADA EN EL ARBITRAJE POTESTATIVO LABORAL PARA REDUCIR LOS CONFLICTOS LABORALES DEL ÁREA DE PREVENCIÓN Y SOLUCIÓN DE CONFLICTOS DEL MTPE, SEDE LIMA METROPOLITANA, 2018”, por:

Pomares Marin, Percy Medardo
BACHILLER

Dr. Carlos Manuel Antenor
Cevallos de Barrenechea
ASESOR

APROBADO POR:

Dr. Amador Mondoñedo Valle
PRESIDENTE

Dr. Victor Ruperto Anacleto
Guerrero
SECRETARIO

Abog. Cesar Vargas Rodriguez
VOCAL

DEDICATORIA

A mi madre, por su paciencia y su amor incondicional, y a Macarena, por el inmenso, inocente y desinteresado cariño que me demuestra día a día.

El autor

AGRADECIMIENTO

*A mis hermanos Ronald y Karla,
por su apoyo y su afecto demostrados
día a día en el desarrollo de esta investigación.*

El autor

ÍNDICE

Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento.....	iv
Resumen.....	ix
Abstract.....	x
INTRODUCCIÓN.....	11
CAPÍTULO I ASPECTOS METODOLÓGICOS.....	13
1.1 Realidad problemática.....	13
1.2 Justificación e importancia del problema.....	15
1.3 Objetivos.....	16
1.4 Hipótesis.....	16
1.5 Variables.....	17
1.6 Diseño de contrastación de hipótesis.....	17
1.7 Población y muestra.....	18
1.8 Métodos, técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	20
1.9 Análisis estadístico de datos.....	21
CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO.....	23
2.1 Antecedentes del problema.....	24
2.2 Base teórica.....	34
2.3 Definición de términos.....	50
CAPÍTULO III ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS.....	51
3.1 Análisis de resultados.....	51
3.2 Discusión de resultados.....	71
CAPÍTULO IV PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN.....	74
CAPÍTULO V CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	82
5.1 Conclusiones.....	82
5.2 Recomendaciones.....	83
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	84

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Muestra del estudio.....	19
Tabla 2 ¿Cuál es el nivel de uso del arbitraje voluntario en la solución de conflictos durante los tres últimos años?.....	51
Tabla 3 ¿Cuál es el nivel de uso del arbitraje obligatorio en la solución de conflictos durante los tres últimos años?.....	52
Tabla 4 ¿Cuál es el nivel de uso del arbitraje potestativo en la solución de conflictos durante los tres últimos años?.....	53
Tabla 5 ¿Cuál es el nivel de uso del arbitraje potestativo incausado en la solución de conflictos durante los tres últimos años?.....	54
Tabla 6 ¿Cuál es el nivel de uso del arbitraje potestativo con causal en la solución de conflictos durante los tres últimos años?.....	55
Tabla 7 ¿Cuál es el nivel de incidencia de la negación a recibir el pliego de que contiene el proyecto de convenio colectivo durante los tres últimos años?.....	56
Tabla 8 ¿Cuál es el nivel de incidencia de la negación a informar sobre la situación financiera, económica y social de la empresa durante los tres últimos años?.....	57
Tabla 9 ¿Cuál es el nivel de incidencia de la negación a mantener reserva sobre la información de la empresa durante los tres últimos años?.....	58
Tabla 10 ¿Cuál es el nivel de incidencia de la negación a recibir a los representantes de los trabajadores durante los tres últimos años?.....	59
Tabla 11 ¿Cuál es el nivel de incidencia del ejercicio de presión sobre el reemplazo de los representantes de los trabajadores durante los tres últimos años?.....	60
Tabla 12 ¿Cuál es el nivel de incidencia del ejercicio de presión sobre el procedimiento de la negociación colectiva durante los tres últimos años?.....	61
Tabla 13 ¿Cuál es el nivel de incidencia del ejercicio de actos de hostilidad contra los representantes y trabajadores inscritos en un sindicato durante los tres últimos años?.....	62
Tabla 14 ¿Cuál es el nivel de incidencia del incumplimiento injustificado de las condiciones acordadas durante los tres últimos años?.....	63
Tabla 15 ¿Cuál es el nivel de incidencia del ejercicio de actos de inferencia sindical durante los tres últimos años?.....	64
Tabla 16 ¿Cuál es el nivel de incidencia del ejercicio de actos de discriminación de trabajadores durante los tres últimos años?.....	65
Tabla 17 ¿Cuál es el nivel de incidencia de conflictos jurídicos durante los tres últimos años?.....	66
Tabla 18 ¿Cuál es el nivel de incidencia de conflictos económicos durante los tres últimos años?.....	67
Tabla 19 ¿Cuál es el nivel de incidencia de la modalidad del arreglo directo en los conflictos laborales colectivos de los tres últimos años?.....	68
Tabla 20 ¿Cuál es el nivel de incidencia de la modalidad de la huelga en los conflictos laborales colectivos de los tres últimos años?.....	69
Tabla 21 Contrastación de la hipótesis secundaria sobre arbitraje potestativo laboral.....	70
Tabla 22 Contrastación de la hipótesis secundaria sobre conflictos laborales.....	71
Tabla 23 Operacionalización de la variable independiente.....	90

Tabla 24 Operacionalización de la variable dependiente..... 92

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 ¿Cuál es el nivel de uso del arbitraje voluntario en la solución de conflictos durante los tres últimos años?.....	51
Figura 2 ¿Cuál es el nivel de uso del arbitraje obligatorio en la solución de conflictos durante los tres últimos años?.....	52
Figura 3 ¿Cuál es el nivel de uso del arbitraje potestativo en la solución de conflictos durante los tres últimos años?.....	53
Figura 4 ¿Cuál es el nivel de uso del arbitraje potestativo incausado en la solución de conflictos durante los tres últimos años?.....	54
Figura 5 ¿Cuál es el nivel de uso del arbitraje potestativo con causal en la solución de conflictos durante los tres últimos años?.....	55
Figura 6 ¿Cuál es el nivel de incidencia de la negación a recibir el pliego de que contiene el proyecto de convenio colectivo durante los tres últimos años?.....	56
Figura 7 ¿Cuál es el nivel de incidencia de la negación a informar sobre la situación financiera, económica y social de la empresa durante los tres últimos años?.....	57
Figura 8 ¿Cuál es el nivel de incidencia de la negación a mantener reserva sobre la información de la empresa durante los tres últimos años?.....	58
Figura 9 ¿Cuál es el nivel de incidencia de la negación a recibir a los representantes de los trabajadores durante los tres últimos años?.....	59
Figura 10 ¿Cuál es el nivel de incidencia del ejercicio de presión sobre el reemplazo de los representantes de los trabajadores durante los tres últimos años?.....	60
Figura 11 ¿Cuál es el nivel de incidencia del ejercicio de presión sobre el procedimiento de la negociación colectiva durante los tres últimos años?.....	61
Figura 12 ¿Cuál es el nivel de incidencia del ejercicio de actos de hostilidad contra los representantes y trabajadores inscritos en un sindicato durante los tres últimos años?.....	62
Figura 13 ¿Cuál es el nivel de incidencia del incumplimiento injustificado de las condiciones acordadas durante los tres últimos años?.....	63
Figura 14 ¿Cuál es el nivel de incidencia del ejercicio de actos de inferencia sindical durante los tres últimos años?.....	64
Figura 15 ¿Cuál es el nivel de incidencia del ejercicio de actos de discriminación de trabajadores durante los tres últimos años?.....	65
Figura 16 ¿Cuál es el nivel de incidencia de conflictos jurídicos durante los tres últimos años?.....	66
Figura 17 ¿Cuál es el nivel de incidencia de conflictos económicos durante los tres últimos años?.....	67
Figura 18 ¿Cuál es el nivel de incidencia de la modalidad del arreglo directo en los conflictos laborales colectivos de los tres últimos años?.....	68
Figura 19 ¿Cuál es el nivel de incidencia de la modalidad de la huelga en los conflictos laborales colectivos de los tres últimos años?.....	69

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo: Diseñar una propuesta legislativa basada en el arbitraje potestativo laboral para reducir los conflictos laborales colectivos del área de prevención y solución de conflictos del MTPE, sede Lima Metropolitana 2018. De la misma manera se justificó porque abordó una problemática que es común entre empleadores y trabajadores, y que con lleva a que la resolución de muchos conflictos laborales termine efectuándose a través de un Tribunal Arbitral, y no a través de una negociación voluntaria entre ambas partes.

Se utilizó una metodología de tipo cuantitativa y descriptiva, con un diseño transversal y no experimental, donde la población y la muestra estuvieron compuestas por un total de 18 trabajadores legales del área de prevención y solución de conflictos del MTPE de la ciudad de Lima Metropolitana durante el año 2018.

Entre los principales resultados de la investigación, tenemos que el nivel de conflictos laborales colectivos del área de prevención y solución de conflictos del MTPE, sede Lima Metropolitana, 2018 durante los tres últimos años, fue bajo en su tipo jurídico, y alto en su tipo económico.

Finalmente, la investigación concluyó que la propuesta legislativa basada en el arbitraje potestativo laboral para reducir los conflictos laborales colectivos del área de prevención y solución de conflictos del MTPE, sede Lima Metropolitana 2018, estuvo enfocada en la eliminación de la facultad de atenuación del Tribunal Arbitral, ya que esta desincentiva la formación de propuestas serias en un procedimiento arbitral, y no promueve el logro de acuerdos fehacientes.

Palabras clave: Arbitraje potestativo, conflictos laborales y negociación voluntaria

ABSTRACT

The objective of this research was to: Design a legislative proposal based on labor arbitration optional to reduce collective labor conflicts in the prevention and conflict resolution area of the MTPE, Lima Metropolitana headquarters 2018. In the same way, it was justified because it addressed a problem that it is common between employers and workers, and that leads to the resolution of many labor disputes ending up being carried out through an Arbitral Tribunal, and not through a voluntary negotiation between both parties.

A methodology of quantitative and descriptive type was used, with a transversal and non-experimental design, where the population and the sample consisted of a total of 18 legal workers in the area of prevention and conflict resolution of the MTPE of the city of Lima Metropolitana during the year 2018.

Among the main results of the investigation, we have the level of collective labor conflicts in the area of prevention and conflict resolution of the MTPE, Lima Metropolitana headquarters, 2018 during the last three years, it was low in its legal type, and high in its type economic.

Finally, the investigation concluded that the legislative proposal based on labor discretionary arbitration to reduce collective labor disputes in the area of prevention and conflict resolution of the MTPE, Metropolitan Lima, 2018, was focused on the elimination of the power of mitigation of the Arbitral Tribunal, since this discourages the formation of serious proposals in an arbitration procedure, and does not promote the achievement of reliable agreements

Keywords: Potestate arbitration, labor disputes and voluntary negotiation

INTRODUCCIÓN

La presente investigación tiene ya hondos precedentes constitucionales. Así, con fecha 26 de mayo de 2014 fue publicada la Sentencia del Tribunal Constitucional (“STC” en adelante) recaída en el expediente 3242-2012-PA/TC (Caso FETRATEL) que amplía algunos aspectos ya desarrollados por este mismo órgano en la STC 03561-2009-PA/TC (Caso SUTRAMPORP) y su aclaratoria respecto a la vía idónea del llamado “arbitraje potestativo”; es decir aquel arbitraje que a criterio del Tribunal Constitucional (en adelante, “TC”) peruano permite imponer a la otra parte el arbitraje, aún en contra de su voluntad en el marco de un conflicto laboral colectivo.

El Tribunal Constitucional ha determinado que dentro de un proceso de negociación colectiva, el arbitraje tiene carácter potestativo y por tanto, basta que una de las partes decida someter alguno de los puntos materia de negociación al arbitraje para que la otra parte deba aceptarlo inexorablemente y aún en contra de su voluntad. Esto de conformidad con disposiciones de los órganos de control de la Organización Internacional de Trabajo (en adelante, “OIT”), quienes han aceptado la imposición de ciertas sanciones en caso de conductas contrarias a la buena fe o de prácticas desleales en la negociación colectiva, siempre y cuando no sean desproporcionadas, y han admitido la conciliación y la mediación impuestas por la legislación si tienen plazos razonables.

A diferencia de lo que sucedía con los supuestos de procedencia del arbitraje potestativo establecidos por el D.S. 014-2011-TR y la Resolución Ministerial N° 284-2011-TR, donde la posibilidad de obligar a la otra parte a acudir al arbitraje sólo podía darse en los casos en que las partes no pudiesen ponerse de acuerdo en el nivel que entablarían la primera negociación, o en el supuesto de existir actos de mala fe negocial, la actual posición del Tribunal convierte al arbitraje impuesto o potestativo en una opción a la que puede acudir cualquiera de las partes cuando así lo desee – incluso en contra de la voluntad de la otra parte – en el marco de una negociación colectiva.

En esta línea de ideas, a través del presente trabajo desarrollaremos y comentaremos las distintas clases de mecanismos de resolución de conflictos laborales de índole colectiva, como también los principales aspectos de la nueva posición del Tribunal Constitucional, concordándolos con los pronunciamientos previos sobre la materia. Asimismo, analizaremos la constitucionalidad del arbitraje potestativo y las consecuencias de mantener la existencia de un arbitraje no consensuado en el marco de los principales instrumentos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre el carácter libre y voluntario de todas las etapas de la negociación colectiva.

Es necesario mencionar que el presente trabajo de investigación tiene ciertas limitaciones; teniendo en cuenta que si bien se ha realizado un esfuerzo por acceder a la mayor cantidad de casuística (laudos), existen muchos más procedimientos arbitrales, a los que, por temas de confidencialidad, no hemos tenido acceso, puesto que a la fecha no existe un registro público de procedimientos arbitrales. Sin embargo, gracias a las recientes modificaciones hechas al Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (D.S. N° 009-2017-TR) se crearía un registro trimestral de laudos arbitrales en materia colectiva laboral que generaría, entre otras cosas, la tan ansiada predictibilidad en este tipo de asuntos.

Finalmente, analizaremos la situación del arbitraje potestativo y su accesibilidad para aquellas organizaciones sindicales o empleadores que no tengan el suficiente poder adquisitivo para sufragar los costos que supone el desarrollo de un proceso arbitral.

Pese a las limitaciones que hemos podido advertir, considero que el presente trabajo busca mejorar la visión global sobre las relaciones laborales colectivas, desde una óptica teórica (enfoque laboral y constitucional), así como práctica. A la vez, pretendo contribuir al debate de esta reciente institución laboral (tanto individual como colectiva) y que ha tenido un fuerte impacto en el tratamiento y desarrollo de las relaciones laborales en nuestro país.

CAPÍTULO I ASPECTOS METODOLÓGICOS

1.1 Realidad problemática

1.1.1 Planteamiento del problema

“Un conflicto laboral, son aquellas diferencias que pueden producirse entre empleadores y trabajadores, como consecuencia del nacimiento, modificación, o cumplimiento de las relaciones individuales o colectivas de trabajo” (Dávalos, 1997, p.216).

Toyama (2013) señala que en la actualidad, los conflictos laborales vienen incrementándose; y tienen su origen en el desarrollo económico del país y de las empresas, en la aparición de una nueva generación de trabajadores que busca obtener con rapidez beneficios y mejores posiciones, y en el crecimiento de la actividad sindical. (párr.2)

Toyama (2013) destaca que en igual medida, otro de los factores que influye en el crecimiento de los conflictos laborales, es el empoderamiento de los trabajadores y sindicatos, y la creación de un marco jurídico flexible y más ágil. (párr.3).

Es de sobra sabido que existen diversas cantidades de clasificaciones de conflictos laborales según la doctrina, pero para efectos de este estudio, clasificaremos a dichos sucesos bajo la luz de dos criterios: individuales y colectivos, y por otro lado, en jurídicos (derecho) y económicos (intereses), pudiéndose inclusive conjugar entre ellas. Dicha clasificación, según Pasco Cosmópolis (1987) está esquematizada según los preceptos de la OIT de la siguiente manera:

a) **Los conflictos individuales:** La situación en el cual se desarrolla este tipo de conflictos proviene usualmente de una relación laboral entre el trabajador y la empresa. En este tipo de conflicto usualmente se suscitan más conflictos jurídicos que económicos¹. Un ejemplo simple de este tipo de conflicto, puesto por Toyama (2007) es el caso de un trabajador que reclama “el cumplimiento de una disposición no observada o de la diferente interpretación de una norma vigente, siempre con relación a un contrato individual de trabajo, vigente o extinguido”.

Se debe tener claro que, pese a que este tipo de conflictos impliquen un contacto más directo entre empresa y trabajador, dichos procedimientos difícilmente afectarían las actividades principales y/o procesos productivos de aquellas. Sin embargo, se debe tener especial cuidado en su tratamiento, tanto judicial como administrativo, porque algún error puede incidir en el manejo del clima laboral que posteriormente sea difícil de contener.

b) **Los conflictos colectivos:** Los conflictos colectivos, a diferencia de los individuales, se generan entre sindicatos y empresas bajo un interés colectivo en común de todos los involucrados, el mismo que en caso se difiera en el tiempo podría generar una afectación severa en el desarrollo de sus actividades dentro de las empresas, tal como lo señala SANGUINETI (2010), al manifestar que se presenta como una “(...) situación de tensión generalizada, que es capaz de alterar globalmente la marcha de la empresa o el sector al que afectan”.

Si bien cuando nos referimos a un conflicto colectivo nos centramos en una pluralidad de trabajadores, que usualmente son representados por los sindicatos, en este tipo de conflictos se requiere adicional al tema de la cantidad, la naturaleza del conflicto y la existencia de un interés colectivo. A continuación detallamos la clasificación de los conflictos colectivos:

i. **Los conflictos jurídicos** son aquellos que se generan entre sindicatos y empresas por diferendos en la interpretación de una norma vigente. Los mismos usualmente aparecen cuando se produce el incumplimiento de obligaciones laborales de las empresas o simplemente cuando se trata de dos

posiciones encontradas sobre la aplicación o interpretación de una norma.

Si bien este tipo de conflictos se enmarcan dentro de los conflictos individuales, en la práctica se advierte que dichos conflictos suelen extenderse, en algunas oportunidades al ámbito colectivo, las cuales son representadas por las agrupaciones sindicales, quienes a su vez tienen diversas maneras de asegurar su cumplimiento, a través de medios administrativos (inspecciones laborales) o mecanismos judiciales (amparo laboral o proceso ordinario laboral).

ii. **Los conflictos económicos (o de intereses)** son aquellos que se derivan de intereses comunes de los afiliados a los sindicatos en contra de los que tienen las empresas, en cuyo caso los primeros buscarán mejorar sus ingresos económicos y/o condiciones laborales, y los segundos maximizar su capital dentro del marco de una negociación colectiva. A través de estos conflictos se intenta realizar modificaciones y/o cambios significativos en la normativa interna sobre expectativas económicas, las mismas que serán plasmadas en los convenios colectivos, las cuales se encuentran sustentadas en su naturaleza normativa.

Dentro de los mecanismos con los que cuentan las partes para resolver sus conflictos de intereses son, entre otros: las negociaciones de trato directo, las conciliaciones, las mediaciones, los extraprocesos y el arbitraje o, del otro lado, la huelga.

En definitiva, una diferencia sustancial entre ambos tipos de conflictos radica en que “mientras el conflicto de derecho presupone la existencia de una norma (estatal o convencional) donde se discute su vigencia, aplicación o interpretación, en el conflicto de intereses una de las partes o ambas quieren introducir una nueva norma, modificar o extinguir una existente”.²

Cabe mencionar, ya referidos líneas arriba las distintas naturalezas y clases de conflicto, los organismos que velan por su resolución. En cuanto a los

² ERMIDA URIARTE, Oscar. ALGUNAS REFLEXIONES SOBRE LOS CONFLICTOS LABORALES, EL ARBITRAJE Y LA JUSTICIA DE TRABAJO. En: Revista anales del Foro N° 43-4. Montevideo, 1982, p.19. Citado por TOYAMA MIYAGUSUKU. Jorge. Ob. Cit., p. 207.

conflictos individuales, y por la lógica de revisión de dispositivos legales aplicables al caso materia del conflicto, los organismos que intervienen en su solución son naturalmente estatales, ya sea la Autoridad Administrativa de Trabajo o el Poder Judicial. De tratarse de conflictos colectivos, en una primera instancia se resuelven mediante una negociación o trato directo entre las partes, coadyuvadas por los mecanismos mediadores, conciliadores que ofrece la ley. Sin embargo, si no se llegara a algún acuerdo o posterior a eso, una huelga se prolongue por un tiempo lesivo para los intereses y la actividad de la empresa, quienes se encarga de mediar su solución son los organismos facultados para ellos.

Según la esencia propia de un conflicto laboral, estos se pueden clasificar en conflictos según la naturaleza de los sujetos que intervienen, según la naturaleza propia del conflicto, y según el tipo de interés que afectan.

“Los conflictos laborales según el tipo de interés que afectan, se clasifican en conflictos laborales individuales y colectivos” (Dávalos, 1997, p.218).

“Los conflictos laborales colectivos, son aquellos que tienen su origen en una condición de trabajo pactada colectivamente y que puede afectar a uno o varios trabajadores” (Gonzales, 2006, p.11).

Los conflictos laborales por pequeños o grandes que sean, demuestran fisuras en el funcionamiento de las sociedades modernas; y ante tales situaciones, la legislación laboral plantea mecanismos para una solución eficaz de conflictos.

Entre los mecanismos disponibles que plantea la legislación laboral, para una solución eficaz de conflictos, tenemos la mediación, la conciliación, y el arbitraje.

“El arbitraje, es una forma extrajudicial de solución de un conflicto laboral,

que se otorga, cuando los actos de conciliación y mediación no han logrado la resolución final de un conflicto” (Arévalo, 2017, p.124)

El arbitraje potestativo laboral, es un modo heterocompositivo de solución de conflictos, que puede llevarse a cabo, a partir de la voluntad de una de las partes intervinientes de un conflicto; es decir que en este tipo de arbitraje, una de las partes somete a la otra a la solución de una controversia, y por lo tanto se limita el derecho a una negociación voluntaria.

También, debe tomarse en cuenta, que en el Perú, el método de arbitraje se lleva a cabo a través de un Tribunal Arbitral, en donde un árbitro elige la mejor propuesta disponible entre las partes de una disputa; es decir que en este tipo de mecanismo, el árbitro elegirá la propuesta que considera más justa, y dejarán de lado las posiciones extremas. (Gamboa, 2014, párr.4)

Debido a las cualidades limitantes del derecho a la negociación voluntaria que establece la figura del arbitraje potestativo laboral, y ante el rol que adquiere un Tribunal Arbitral en la resolución de una controversia; se planteó como propósito de la investigación, el diseño de una propuesta legislativa basada en el arbitraje potestativo laboral para reducir los conflictos laborales del área de prevención y solución de conflictos del MTPE, sede Lima Metropolitana, 2018.

1.1.2 Formulación del problema

¿De qué manera el diseño de una propuesta legislativa basada en el arbitraje potestativo laboral reducirá los conflictos laborales colectivos del área de prevención y solución de conflictos del MTPE, sede Lima Metropolitana, 2018?

1.2 Justificación e importancia del estudio

1.2.1 Justificación del estudio

La investigación se justificó, ya que abordo una problemática que es común entre empleadores y trabajadores, y que con lleva a que la resolución de muchos conflictos laborales termine efectuándose a través de un Tribunal Arbitral (arbitraje potestativo), y no a través de una negociación voluntaria entre ambas partes.

1.2.2 Importancia del estudio

La investigación fue importante, ya que busco identificar el nivel de conflictos laborales colectivos y arbitraje potestativo laboral, que se presentó en el área de prevención y solución de conflictos colectivos del Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo de la ciudad de Lima Metropolitana.

También la investigación fue importante, ya que busco diseñar una propuesta legislativa basada en la figura del arbitraje potestativo laboral, que permita reducir los conflictos laborales colectivos que se presentan en el área de prevención y solución de conflictos del Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo de la ciudad de Lima Metropolitana.

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo General

Diseñar una propuesta legislativa basada en el arbitraje potestativo laboral para reducir los conflictos laborales colectivos del área de prevención y solución de conflictos del MTPE, sede Lima Metropolitana, 2018.

1.3.2 Objetivo Específicos

Determinar el nivel de arbitraje potestativo laboral del área de prevención y solución de conflictos del MTPE, sede Lima Metropolitana, 2018.

Determinar las causas que originan el arbitraje potestativo laboral del área de prevención y solución de conflictos del MTPE, sede Lima Metropolitana, 2018.

Identificar el nivel de conflictos laborales colectivos del área de prevención y solución de conflictos del MTPE, sede Lima Metropolitana, 2018.

Elaborar la propuesta legislativa basada en el arbitraje potestativo laboral para reducir los conflictos laborales colectivos del área de prevención y solución de conflictos del MTPE, sede Lima Metropolitana, 2018.

1.4 Hipótesis

La propuesta legislativa basada en el arbitraje potestativo laboral reducirá los conflictos laborales colectivos del área de prevención y solución de conflictos del MTPE, sede Lima Metropolitana, 2018.

H_0 : La distribución observada en la variable conflictos laborales es igual a la esperada.

H_1 : La distribución observada en la variable conflictos laborales no es igual a la esperada.

H_0 : La distribución observada en la variable arbitraje potestativo laboral es igual a la esperada.

H_1 : La distribución observada en la variable arbitraje potestativo laboral no

es igual a la esperada.

1.5 Variables

1.5.1 Variable independiente

Arbitraje potestativo laboral

1.5.2 Variable dependiente

Conflictos laborales colectivos

1.6 Diseño de contrastación de hipótesis

La investigación fue de tipo cuantitativa y descriptiva.

“La investigación cuantitativa ejecuta las actividades de indagación de forma estructurada, partiendo del planteamiento del problema hasta la posterior definición del diseño metodológico, junto al instrumento de recolección” (Hernández et al., 2014, p.76).

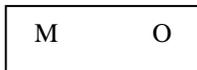
“La investigación descriptiva busca especificar los principales atributos de las variables que están incluidas en un objeto de investigación” (Hernández et al., 2014, p.76).

La investigación tuvo un diseño transversal y no experimental.

“En el diseño transversal, la recolección de datos se realizar en un solo tramo temporal” (Hernández et al., 2014, p.80).

“En el diseño no experimental, la investigación no manipula intencionalmente, la o las variables independientes que forman parte de su objeto de estudio” (Hernández et al., 2014, p.82).

A continuación, presentamos el diseño de la investigación, que tuvo un diseño descriptivo simple:



Donde M es la muestra.

Donde O es la observación de la muestra.

Con relación a la contrastación de la hipótesis general del estudio, se requeriría del uso de un diseño pre experimental, ya que estadísticamente, no se puede demostrar que el diseño de una propuesta legislativa basada en el arbitraje potestativo laboral reducirá los conflictos laborales colectivos del área de prevención y solución de conflictos del MTPE, sede Lima Metropolitana, 2018.

Con relación a la contrastación de las hipótesis secundarias del estudio, se requirió del uso de la prueba estadística no paramétrica denominada prueba chi – cuadrado, ya que esta prueba, permite medir la diferencia existe entre una distribución teórica y una observada en las variables estudiadas.

1.7 Población y muestra

1.7.1 Población

La población es el total de sujetos o variables en estudio, que poseen un conjunto de especificaciones, que son interés del investigador. (Hernández, Fernández & Baptista., 2014, p.174).

La población del estudio estuvo compuesta por el total de trabajadores administrativos del área de prevención y solución de conflictos del Ministerio del Trabajo y Promoción del empleo de la ciudad de Lima Metropolitana; que está ubicado en la avenida Moche 452.

1.7.2 Muestra

“La muestra es el sub total de la población de interés, sobre la cual se obtendrán datos, y la cual debe definirse con precisión, ya que debe representar significativamente a la población” (Hernández et al., 2014, p.173).

La muestra del estudio estuvo compuesta por el total de 18 trabajadores legales del área de prevención y solución de conflictos del Ministerio del Trabajo y Promoción del empleo de la ciudad de Lima Metropolitana; y a continuación especificamos sus cargos:

Tabla 1

Muestra del estudio

Cargos	N° de trabajadores
Asistente legal	6
Especialista legal	4
Abogados	2
Coordinador	4
Sub director	1
Director	1
Total	18

Fuente: Elaboración propia

1.8 Métodos, técnicas e instrumentos de recolección de datos

1.8.1 Métodos

1.8.1.1 Métodos generales

Los métodos generales de estudio utilizados, fueron el método inductivo, y

el método deductivo.

“El método deductivo, es un método de razonamiento que parte de lo general a lo particular, es decir que empieza del análisis teórico de leyes, y termina en la formulación de conclusiones lógicas” (Del Cid et al., 2007, p.80).

“El método inductivo es un método de razonamiento que formula conclusiones lógicas a partir de la formulación de una hipótesis o revisión de un antecedente” (Del Cid et al., 2007, p.80).

1.8.1.2 Métodos específicos

El método específico del estudio, fue el método estadístico.

“El método estadístico, es aquel método basado en la estadística descriptiva e inferencial, que permite la recolección de datos de tipo cuantitativo y cualitativo, que proceden de un fenómeno que es parte de objeto de estudio” (Del Cid et al., 2007, p.76).

1.8.2 Técnicas de recolección de datos

La principal técnica de recolección de campo que fue utilizada durante la etapa del informe de tesis, es la encuesta.

“La encuesta, es la ejecución de un procedimiento estándar para obtener información oral o escrita de una muestra seleccionada de sujetos (Del Cid, Méndez, & Sandoval, 2007, p.85)

1.8.3 Instrumentos de recolección de datos

El principal instrumento de recolección de campo que fue utilizado durante la etapa del informe de tesis, es el cuestionario.

El cuestionario del estudio está compuesto por un total de 19 preguntas operadas según las variables del estudio, y su principal escala de medición, es la escala ordinal con sus niveles alto (1), medio (2) y bajo (3).

“El cuestionario, es un instrumento compuesto de preguntas abiertas o cerradas, que hacen referencia a una o más variables que se desean medir” (Del Cid et al., 2007, p.90).

1.9 Análisis estadístico de datos

La información estadística recopilada a través del cuestionario sobre las variables arbitraje potestativo laboral y conflictos laborales, fue procesada y analizada a través del programa estadístico IBM SPSS STATISTICS ver.23.

El programa estadístico IBM SPSS STATISTICS ver.23, en la ventana del editor de datos (vista de datos y variables), nos permitirá ingresar cada una de las preguntas de los cuestionarios como variables cualitativas ordinales, y también nos permita asignar las escalas de valor deseadas.

También el programa estadístico IBM SPSS STATISTICS ver.23, en la ventana del visor de resultados, nos permitirá mostrar en formas de tablas y figuras, la distribución de frecuencias de cada una de las preguntas que forman parte de los cuestionarios, con las escalas de valor deseado.

CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes del problema

A nivel internacional

Macías y Alfaro (2017) en su tesis titulada “*El recurso de nulidad en el proceso arbitral como único medio de impugnación idóneo en la ley de mediación, conciliación y arbitraje*” para obtener el grado de licenciado en la Universidad de El Salvador; cuyo objetivo fue comprobar la eficacia del recurso de nulidad previsto en la Ley de Mediación, Conciliación y Arbitraje, como alternativa de impugnación del laudo arbitral, para optimizar el procedimiento de impugnación del mismo. La investigación fue de tipo cuantitativa y descriptiva, con un diseño transversal y no experimental, donde la principal técnica de recolección de datos fue la observación y en el análisis documental, y donde el estudio carece de población y muestra. La investigación concluye que el arbitraje es un mecanismo que permite la solución de conflictos a través del nombramiento de un tercero que interviene como juez; que el arbitraje es un instrumento muy poco utilizado, debido a la excesiva intervención judicial; que el arbitraje como instrumento no requiere de la participación de órganos jurisdiccionales; que el resultado final del arbitraje se manifiesta a través del laudo arbitral; y que la ejecución del laudo arbitral, requiere de buenas relaciones entre el Tribunal Arbitral y el Órgano Judicial. La investigación recomienda promover al arbitraje como una forma efectiva para la solución de conflictos, que no requiere de la instancia judicial; y que se requiere de una reforma de Ley de Mediación, Conciliación y Arbitraje de El Salvador.

León (2016) en su tesis titulada “*Liderazgo y conflictos laborales: Estudio realizado en el Centro Añejamiento, Organización y Desarrollo de Personal S.A*” para obtener el grado de licenciada en la Universidad Rafael Landívar; cuyo objetivo fue determinar la relación del liderazgo y la solución de conflictos

laborales en los colaboradores del Centro de Añejamiento, Organización y Desarrollo de Personal S.A. Se realizó un estudio de tipo cuantitativo y descriptivo, con un diseño transversal y no experimental, donde la población y la muestra estuvieron compuestas por 30 trabajadores del Centro Añejamiento, Organización y Desarrollo de Personal S.A, y donde la principal técnica e instrumento de recolección de datos fueron la encuesta y el cuestionario. La investigación concluye que si existe relación entre el liderazgo y los conflictos laborales; que los factores que influyen en el liderazgo de los trabajadores, son el nivel de motivación para realizar tareas, su nivel de preparación personal, y el nivel de experiencia que poseen; que los elementos que provocan los conflictos laborales, son la mala comunicación entre el jefe y el trabajador, y la poca disposición del jefe para escuchar a su trabajador; que los principales medios voluntarios para la solución de conflictos laborales, son el dialogo, la orientación y la mediación; y que existe una alta relación entre el nivel de conflictos y el nivel de comunicación. La investigación carece de recomendaciones.

Ramos (2016) en su tesis titulada “*La comunicación interna y los conflictos laborales internos de la Agencia de Regulación y Control de Electricidad Arconel*” para obtener el grado de magister en la Universidad Andina Simón Bolívar; cuyo objetivo fue diseñar un plan de comunicar interna para mejorar los conflictos laborales internos de la de la Agencia de Regulación y Control de Electricidad Arconel. La investigación fue de tipo cuantitativa, descriptiva y propositiva, con un diseño transversal y no experimental, donde la población estuvo compuesta por 218 trabajadores, y la muestra estuvo compuesta por 141 trabajadores de la Agencia de Regulación y Control de Electricidad Arconel, y donde la principal técnica e instrumento de recolección de datos la encuesta y el cuestionario. La investigación concluye que se comprobó la ausencia de plan de comunicación interna en la empresa, para la regulación de sus conflictos laborales; que el diseño del plan de comunicación, estuvo en función de las políticas, objetivos, estrategias y posición económica de la empresa; y que la presencia de los conflictos laborales internos no solo se debe a la falta de canales

de comunicación, sino también al bajo grado de motivación de los trabajadores. La investigación recomienda enfatizar las relaciones interpersonales como factor de integración y motivación laboral; y establecer un liderazgo participativo y receptivo en los altos directivos de la empresa.

Arévalo (2016) en su tesis titulada “*Análisis sobre la ejecución del laudo arbitral en el Ecuador*” para obtener el grado de licenciada en la Universidad Central del Ecuador; cuyo objetivo fue identificar los factores que inciden al momento de ejecutar los laudos arbitrales en la justicia ordinaria en el Ecuador durante los años 2008-2015, mediante la investigación de campo, proyectando la posibilidad de otorgar a los árbitros una verdadera jurisdicción. La investigación fue de tipo cuantitativo y descriptivo, con un diseño transversal y no experimental, donde la población y la muestra estuvieron compuesta por 10 casos de ejecución del Laudo Arbitral en la justicia ordinaria de las Unidades Judiciales de lo Civil del Distrito Metropolitano de Quito durante el 2008. La investigación concluye que el arbitraje es un mecanismo mediante el cual dos partes involucradas, se someten a las decisiones de uno o varios árbitros; que los laudos arbitrales requieren de la independización del sistema de justicia ordinaria; y que el éxito del proceso arbitral, depende del conceso de las normativas que forman parte del convenio arbitral, y del compromiso del laudo arbitral. La investigación recomienda la creación de un tribunal de arbitraje que permita la ejecución de laudos que han sido incumplidos; y la capacitación de los funcionarios judiciales sobre este tipo de procesos.

Dau (2015) en su tesis titulada “*La mediación en la solución de conflictos laborales en Ecuador*” para obtener el grado de magister en la Universidad de Guayaquil; cuyo objetivo fue determinar los elementos necesarios para perfeccionar el uso de la mediación como vía alternativa de solución de conflictos laborales en Ecuador. Se realizó un estudio de tipo cuantitativo y descriptivo, con un diseño transversal y no experimental, donde la población y la muestra estuvieron compuestas por 211 trabajadores de Ecuador, y donde la principal

técnica e instrumento de recolección de datos fue la encuesta y el cuestionario. La investigación concluye que la mediación permite la disminución de costos económicos, el descongestionamiento del sistema judicial, rapidez en la resolución de procesos, un mayor nivel de aceptación en las resoluciones finales, y una mejora de las relaciones sociales; que la mediación permite que los ciudadanos puedan lograr acuerdos voluntarios; que la mediación pueda dar solución a los conflictos laborales, siempre y cuando se respeten los derechos de los trabajadores; y que la mediación en conflictos laborales, requiere establecer las bases legales de la mediación como mecanismo para la solución de conflictos laborales, e incrementar los programas de formación de mediadores de conflictos. La investigación recomienda promover los estudios de la mediación como mecanismo para solucionar conflictos laborales múltiples e individuales; y promover la difusión de programas y talleres sobre los beneficios que ofrece la mediación.

Herrera (2013) en su tesis titulada “*El arbitraje como mecanismo de solución de conflictos en los contratos de participación*” para obtener el grado de licenciado en la Universidad Rafael Landívar; cuyo objetivo fue analizar la figura del arbitraje como mecanismo para la solución de conflictos en los contratos de participación. La investigación fue de tipo cuantitativo y descriptivo, con un diseño transversal y no experimental, donde la población y la muestra estuvieron compuestos por 20 contratos de participación laboral, y donde la principal técnica de recolección de datos fue la observación y el análisis documental. La investigación concluye que los notarios mercantilistas, tienden a utilizar la cláusula de arbitraje en los contratos de participación, como medio para la solución de conflictos; y que la mayoría de comerciantes no conocen la cláusula de arbitraje, como medio de solución de conflictos. La investigación recomienda promover los beneficios del uso de la cláusula de arbitraje; y promover los beneficios de la figura del arbitraje como medio de solución de conflictos.

A nivel nacional

Osorio (2017) en su tesis titulada “*El arbitraje potestativo en la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo: Análisis crítico y propuestas de mejora*” para obtener el grado de licenciada en la Pontificia Universidad Católica del Perú; cuyo objetivo fue comprender la naturaleza potestativa e incausada del arbitraje potestativo, así como la propuesta de soluciones para problemas prácticos de su aplicación. Se realizó un estudio de tipo cuantitativo y descriptivo, con un diseño transversal y no experimental, y donde la principal técnica de recolección de datos fue el análisis documental, y donde la investigación careció de población y muestra. La investigación concluye que el estado peruano tiene el deber de promover formas pacíficas de solución de conflictos laborales; que los beneficios del arbitraje potestativo laboral, son la promoción de la autonomía colectiva, contribución a la paz social, y la reducción de costos para el estado y partes involucradas; que la figura del arbitraje potestativo se encuentra amparada en los derechos de la negociación colectiva (artículo 28 de la constitución); que se pueden establecer arbitrajes potestativos laborales obligatorios, para casos donde se haya interrumpido el derecho a negociación; que a partir de la voluntad de una sola de partes involucradas, se puede llevar a cabo el proceso de arbitraje potestativo; que el arbitraje potestativo fue originalmente potestativo e incausado, es decir por la falta de acuerdo en la primera negociación, o la comisión de un acto de mala fe; que la ley del arbitraje potestativo laboral, requiere de la aplicación de un tramo temporal, donde se pueda verificar que tanto los empleadores como trabajadores han agotado sus esfuerzos para que haya un acuerdo; que la investigación propone que el plazo temporal equivalga a 3 meses; que si los trabajadores ejercen el derecho de huelga, entonces el arbitraje potestativo es improcedente; que si existen varias organizacionales sindicales, y no logran ponerse de acuerdo, entonces cada una llevara por separado un proceso independiente de arbitraje potestativo; que la investigación propone que la parte empleadora podrá ejercer su derecho a llevar a cabo el arbitraje potestativo, siempre que y cuando los trabajadores no hayan comunicado su decisión de

materializar su derecho de huelga; que como parte de la propuesta de la investigación, los trabajadores dispondrán de un plazo de 5 días hábiles, para comunicar por escrito su decisión de materializar su derecho de huelga; y que el arbitraje potestativo como figura de oferta final, deberá elegir propuesta final dada por las partes, y no se podrán combinar las propuestas finales presentadas por las partes.

Ushiñahua (2016) en su tesis titulada “*La gestión de los procesos de traslado de pacientes y su relación con los conflictos laborales entre los trabajadores de los establecimientos de salud de nivel 1.3 y 1.4, y el hospital II – 2 Tarapoto – 2016*” para obtener el grado de magister en la Universidad Cesar Vallejo; cuyo objetivo fue determinar el grado de relación existente entre la gestión de procesos de traslado de pacientes y los conflictos laborales entre los trabajadores los establecimientos de salud nivel 1-3, 1-4, y en el hospital II – 2. Se realizó un estudio de tipo cuantitativo y correlacional, con un diseño transversal y no experimental, donde la población estuvo compuesta por 114 trabajadores, y la muestra estuvo compuesta por 88 trabajadores de los establecimientos de salud nivel 1-3, 1-4, y en el hospital II – 2, y donde la principal técnica e instrumento de recolección de datos fue la encuesta y el cuestionario. La investigación concluye que existe una alta relación inversa (-0.633) entre las variables gestión de procesos de traslado de pacientes y los conflictos laborales; que el mayor porcentaje de trabajadores de los hospitales, considera que el nivel de la gestión de procesos de traslado de pacientes es inadecuado (baja); que los trabajadores de los hospitales presentan un alto nivel de conflictos laborales, los cuales proceden de una mala comunicación laboral. La investigación recomienda implementar mejoras en los procesos de traslado de pacientes; y diseñar estrategias que permitan dar solución a los conflictos laborales que se presentan.

Neyra (2014) en su tesis titulada “*El arbitraje potestativo como forma de solución de conflictos laborales*” para obtener el grado de magister en la Pontificia Universidad Católica del Perú; cuyo objetivo fue describir la figura del

arbitraje potestativo como forma de solución de conflictos laborales en el Perú. Se realizó un estudio de tipo cuantitativo y descriptivo, con un diseño transversal y no experimental, y donde la principal técnica de recolección de datos fue el análisis documental, y donde la investigación careció de población y muestra. La investigación concluye que los métodos auto compositivos de solución de conflictos laborales son la negociación directa, la mediación, y el extra proceso; que los métodos hetero compositivos de solución de conflictos laborales son el arbitraje atípico o intervención atípica; que la sentencia de trabajadores portuarios en materia laboral, dio origen al arbitraje potestativo como forma de someter una negociación colectiva a un arbitraje, siempre que se dé demuestre que alguna de las partes, no cumplió con su deber de negociar de buena fe; que el arbitraje potestativo es una alternativa solución de conflictos de índole laboral que puedan presentarse entre empresas y sindicatos; que el arbitraje potestativo puede aplicarse cuando no exista acuerdo en una primera negociación (arbitraje causado), o existiendo un conflicto laboral, una de las partes decida someterse a un arbitraje laboral, sin que la otra pueda rechazarlo (arbitraje incausado); que usualmente los sindicatos imputan actos de mala que no tienen un sustento técnico; que para los sindicatos que negocian por primera vez, el arbitraje potestativo ha sido la forma directa para llegar sus empresas; que la figura del arbitraje potestativo, si afecta la autonomía de la voluntad en la solución de conflictos, ya que es una forma de presión ejercida sobre un conflicto laboral; y que los conflictos económicos han tenido sobre los conflictos jurídicos, una mayor incidencia en el uso del arbitraje potestativo laboral. La investigación carece de recomendaciones.

Torres (2016) en su tesis titulada “*Conflicto laboral y desempeño de los trabajadores de las Mypes familiares del sector calzado del distrito El Porvenir 2016*” para obtener el grado de licenciado en la Universidad Cesar Vallejo; cuyo objetivo fue determinar la relación que existe entre los conflictos laborales y el desempeño de los trabajadores de las Mypes Familiares del sector calzado del distrito el Porvenir 2016. Se realizó un estudio de tipo cuantitativo y correlacional,

con un diseño transversal y no experimental, donde la población estuvo compuesta por 2,500 trabajadores, y la muestra estuvo compuesta por 333 trabajadores del sector calzado del distrito El Porvenir, y donde la principal técnica e instrumento de recolección de datos fue la encuesta y el cuestionario. La investigación concluye que existe un nivel de correlación bajo inverso (-0.056) entre las variables conflicto laboral y desempeño; que los conflictos laborales tienen su origen en la falta de comunicación, y por la no consideración de los reclamos del trabajador por parte de los empleadores; que los trabajadores obtuvieron un nivel de desempeño regular (3.27); que existe un nivel bajo de correlación entre conflictos laborales y la dimensión conducta (-0.045); que existe un nivel bajo de correlación entre conflictos laborales y la dimensión destreza (-0.004); y que existe un nivel bajo de correlación entre conflictos laborales y la dimensión resultados(-0.019). La investigación recomienda poner énfasis en la mejora de la comunicación organizacional; aplicar un plan de remuneraciones acorde al nivel de desempeño; y mejorar las relaciones sociales entre los trabajadores y empleadores.

Loli (2015) en su tesis titulada “*Influencia de las negociaciones colectivas en los conflictos laborales de la Región Lima Provincias*” para obtener el grado de licenciado en la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión; cuyo objetivo fue determinar si las negociaciones colectivas influyen en los conflictos laborales de la Región Lima Provincias. Se realizó un estudio de tipo cuantitativo y correlacional, con un diseño transversal y no experimental, donde la población estuvo compuesta por 1,568 trabajadores, y donde la muestra estuvo compuesta por 309 trabajadores de la Región Lima Provincias, y donde la principal técnica e instrumento de recolección de datos fue la encuesta y el cuestionario. La investigación concluye que existe una alta relación entre las negociaciones colectivas y los conflictos laborales (0.870); que existe una alta relación entre los cambios del mercado y los conflictos laborales (0.970); que existe una alta relación entre la reforma laboral y los conflictos laborales (0.733); y que existe una alta relación entre la actuación de los sindicatos y los conflictos laborales

(0.733). La investigación recomienda que la organización sindical de la empresa debe informarse sobre el nivel de remuneración de su sector; que los sindicatos deben conocer la realidad económica de las empresas antes de presentar su pliego de reclamos; y que debe figurar como parte del Reglamento Interno de Trabajo, los convenios colectivos.

Mayra (2014) en su tesis titulada “*El arbitraje potestativo y la manera como promueve la solución pacífica de conflictos laborales en las negociaciones colectivas del sector privado, Lima Metropolitana 2014*” para obtener el grado de licenciado en la Universidad Privada Antenor Orrego; cuyo objetivo fue determinar si efectivamente, el arbitraje potestativo genera o promueve la solución pacífica de los conflictos laborales, en los procesos de negociación colectiva del sector privado de Lima Metropolitana 2014. Se realizó un estudio de tipo cuantitativo y descriptivo, con un diseño transversal y no experimental, donde la población estuvo compuesta por 34 pliegos de reclamos presentados ante la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del empleo durante todo el 2014, y la muestra compuesta por 2 pliegos de reclamos presentados ante la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del empleo durante todo el 2014, y donde la principal técnica de recolección de datos fue la observación, y el análisis documental. La investigación concluye que el arbitraje potestativo laboral, limita el derecho a negociar libremente a las partes involucradas; que se requiere de la voluntad de las partes involucradas en un conflicto, para dar solución a un pliego de reclamos; si una de las partes obliga a la otra a negociar, entonces la figura de la negociación colectiva perderá su efectividad; y que las partes involucradas en un conflicto, deberán procurar dar solución de sus conflictos, sin necesidad de llegar a la modalidad del arbitraje mesurado. La investigación recomienda fomentar la resolución de conflictos en las primeras etapas de la negociación colectiva; fomentar el uso del arbitraje voluntario frente al arbitraje potestativo; y que en general, se deben buscar medidas alternativas a la solución de conflictos.

A nivel local

Rojas (2016) en su tesis titulada “*Relación entre conflicto y desempeño laboral en ATA – IRH S.A.C, Chiclayo*” para obtener el grado de licenciada en la Universidad Señor de Sipan; cuyo objetivo fue determinar si existe relación entre conflicto laboral y el desempeño de los colaboradores de la empresa Agrupación Técnica Automotriz IRH – S.A.C, Chiclayo. La investigación fue de tipo cuantitativa y correlacional, con un diseño transversal y no experimental, donde la población y la muestra estuvieron compuestas por 25 trabajadores de la empresa Agrupación Técnica Automotriz IRH – S.A.C, y donde la principal técnica e instrumento de recolección de datos fue la encuesta y el cuestionario. La investigación concluye que existe un alto nivel de correlación entre conflicto y desempeño laboral (0.0738); que los conflictos laborales generan una disminución en la calidad de los servicios que presta la empresa; que el bajo nivel de desempeño laboral, se debe por la falta de capacitación y motivación de los trabajadores. La investigación recomienda implementar programas de capacitación periódicos, y establecer pruebas que midan el desempeño de su personal.

Gamonal y Quevedo (2015) en su tesis titulada “*Relación entre conflictos laborales y productividad en Codijisa S.A.C – Chiclayo*” para obtener el grado de licenciado en la Universidad Señor de Sipan; cuyo objetivo fue determinar la relación entre los conflictos laborales y productividad en el área de ventas de Codijisa S.A.C – Chiclayo, 2015. La investigación fue de tipo cuantitativo y correlacional, con un diseño transversal y no experimental, donde la población y la muestra estuvieron compuestas por 17 trabajadores del área de ventas de la empresa Codijisa S.A.C, y donde la principal técnica e instrumento de recolección de datos fue la encuesta y el cuestionario. La investigación concluye que existe un alto nivel de correlación entre las variables de conflictos laborales y productividad; que los conflictos laborales tienen su origen en los niveles de jerarquía de mando, y en la carencia de habilidades directivas; y que el nivel de

productividad en el área de ventas es calificado como bajo. La investigación recomienda aplicar estrategias para la mejora de los conflictos laborales de la empresa, utilizar un estilo de liderazgo participativo y democrático; y aplicar el uso de indicadores de gestión.

Arias (2013) en su tesis titulada “*Las relaciones interpersonales en Enfermería Quirúrgica: Conflictos laborales y estrategias de mejora. Hospital Aguinaga Almanzor Asenjo, 2012*” para obtener el grado de licenciada en la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo; cuyo objetivo fue describir, caracterizar y comprender las relaciones interpersonales entre enfermeras quirúrgicas, los conflictos laborales y las estrategias de mejora en el servicio de centro quirúrgico del Hospital Almanzor Aguinaga Asenjo, 2012. La investigación fue de tipo cuantitativo y descriptivo, con un diseño transversal y no experimental, donde la población y la muestra estuvo compuesta por 6 enfermeras del Centro Quirúrgico del Hospital Almanzor Aguinaga Asenjo, y donde la principal técnica e instrumento de recolección de datos, fue la entrevista y el cuestionario. La investigación concluye que los conflictos laborales del Centro Quirúrgico del Hospital Almanzor Aguinaga Asenjo, tienen su origen en la lucha de poder que existe entre las enfermeras, y en la falta de simetría en sus valores personales; que los conflictos laborales influyen negativamente en las relaciones interpersonales de las enfermeras, y en la calidad del servicio que brindan; y que se requiere del uso de estrategias como el coaching y reuniones de camaradería, con el fin de reducir los conflictos laborales y mejorar el clima laboral de todo el área de trabajo. La investigación recomienda desarrollar talleres grupales para el manejo de conflictos; y desarrollar talleres de autoestima y coaching, para mejorar las relaciones sociales entre las enfermeras.

A nivel local, no se encontró antecedentes sobre la variable arbitraje potestativo laboral.

2.2 Base teórica

2.2.1 Arbitraje potestativo laboral

2.2.1.1 El arbitraje en materia laboral

Hilario (2014) postula que en el derecho laboral, existen dos formas de solución de conflictos:

Autocompositivas: “Mediante este método, se busca hallar un acuerdo de forma directa entre las partes que forman parte de un conflicto, y sin necesidad de recurrir a un tercero que ayude al a solución” (Hilario, 2014, p.66).

Heterocompositivas: “Mediante este método, se busca la ayuda de terceros como medio para hallar la solución a un conflicto” (Hilario, 2014, p.66).

Hilario (2014) destaca que los métodos heterocompositivos de mayor alcance, son la conciliación, la mediación y el arbitraje.

“El arbitraje, es un método mediante el cual, las partes se someten a un tercero neutral que pueda resolver el conflicto; y ambas partes, están obligadas a obedecer su decisión” (Hilario, 2014, p.67).

“El arbitraje es reconocido como una alternativa pacífica de solución de conflictos patrimoniales a favor de la sociedad, que complementa el sistema judicial” (Arévalo, 2017, p.125).

2.2.1.2 Corrientes teóricas del arbitraje

“La teoría privatista o contractualista, equipara al arbitraje con un contrato privado, que constituye la manifestación de la soberanía y poder de disposición de

las partes sobre relaciones jurídicas” (Arévalo, 2017, p.125).

“La teoría jurisdiccional o procesalista equipara la función del arbitraje, con la capacidad decisoria del juez, asimilando al laudo con la sentencia” (Arévalo, 2017, p.125).

“La teoría mixta equipara al arbitraje como un negocio de derecho privado, creado a la voluntad de los particulares; y procesal por las limitaciones a que esta voluntad es sometida, ante el auxilio del poder judicial” (Arévalo, 2017, p.125).

2.2.1.3 Principios del arbitraje laboral

Principio de oralidad: “Define que el uso de exposiciones orales es fundamental en los procesos arbitrales de trabajo” (Arévalo, 2017, p.126).

Principio de sencillez: “Define que el arbitraje debe reducir los formalismos que dificultan la resolución de conflictos” (Arévalo, 2017, p.126).

Principio de celeridad: “Define que los trámites del proceso arbitral, deben realizarse según los plazos que establece la ley” (Arévalo, 2017, p.126).

Principio de inmediación: “Define que el árbitro tiene la facultad de entrar en contacto con las partes involucradas, y poder conocer los hechos que son materia de la discusión” (Arévalo, 2017, p.126).

Principio de lealtad: “Define que las partes intervinientes en un conflicto, deben colaborar con los árbitros y con el proceso arbitral” (Arévalo, 2017, p.126).

Principio de impulso de oficio: “Define que es deber del árbitro, tramitar un proceso arbitral de oficio” (Arévalo, 2017, p.126).

2.2.1.4 Tipos de arbitraje

Hilario (2014) indica que existen tres tipos de arbitraje:

Arbitraje voluntario: “Este tipo de arbitraje, requiere de la voluntad y acuerdo común de ambas de partes, para llevarlo a cabo” (Hilario, 2014, p.67).

Arbitraje obligatorio: “Este tipo de arbitraje, puede llevarse a cabo sin la necesidad de aprobación de las partes involucradas” (Hilario, 2014, p.67).

Hilario (2014) destaca que la ley de relaciones colectivas de trabajo, establece dos supuestos de negociación colectiva que obligan a la imposición del arbitraje como mecanismo de solución de conflictos, y son la huelga prolongada, y la huelga en servicios esenciales. (p.67)

Arbitraje potestativo: “Este tipo de arbitraje, puede llevarse a cabo con la voluntad de una de las partes; y la parte restante deberá someterse a esta decisión” (Hilario, 2014, p.67).

2.2.1.5 Sustento constitucional del arbitraje potestativo

Hilario (2014) indica que el arbitraje potestativo tiene como base normativa, que el Estado debe promover formas de solución de conflictos laborales; y entre las formas pacíficas de solución de conflictos, tenemos la mediación, conciliación y arbitraje. (p.68)

Hilario (2014) destaca que el arbitraje potestativo laboral y la huelga son alternativas de negociación; y por lo tanto, un sindicato no podrá exigir el procedimiento de arbitraje, a través de la aplicación de una huelga. (p.73)

2.2.1.6 Aplicación del arbitraje potestativo

Hilario (2014) señala que el arbitraje potestativo se interpondrá, en las siguientes situaciones:

“Cuando las partes no se ponen de acuerdo en la primera negociación, en el nivel o su contenido” (Hilario, 2014, p.71).

Vargas (2014) menciona que el arbitraje potestativo que nace por la falta de acuerdos, se denomina arbitraje potestativo incausado. (p.75)

“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” (Hilario, 2014, p.71).

Vargas (2014) menciona que el arbitraje potestativo que nace por actos de mala fe, se denomina arbitraje potestativo con causal. (p.75)

Vargas (2014) expresa que el arbitraje potestativo se aplica en tres supuestos:

“En la primera negociación colectiva, las partes no llegan a un acuerdo sobre el nivel de negociación” (Vargas, 2014, p.75).

“En la primera negociación colectiva, las partes no llegan a un acuerdo sobre el contenido de la misma” (Vargas, 2014, p.75).

“En el caso una de las partes actué de mala fe en la negociación colectiva, con el fin de entorpecer, dilatar, o evitar el logro de un acuerdo” (Vargas, 2014, p.75).

“La buena fe debe ser entendida, como todo esfuerzo sincero de aproximación mutua para obtener un producto de la negociación colectiva” (Hilario, 2014, p.70).

Constituyen actos de mala fe, aquellos actos que se oponen al desarrollo de acuerdos coherentes y razonables en una negociación colectiva; y estos actos pueden ser, la negación a suministrar información, la negación a fijar una fecha de reunión, y la negación a formular una contrapropuesta. (Hilario, 2014, p.70)

Vargas (2014) destaca que constituyen otros actos de mala fe, los siguientes:

“Negarse a recibir el pliego que contiene el proyecto de convenio colectivo de la otra parte, salvo causal legal o convencional demostrable, o negarse a recibirlo a través de la Autoridad Administrativa de Trabajo” (Vargas, 2014, p.74).

“Negarse a proporcionar información sobre la situación económica, financiera, social y demás; siempre y cuando no se perjudicial para la empresa” (Vargas, 2014, p.74).

“No guardar reserva absoluta de la información recibida, siempre que la misma no sea de carácter público” (Vargas, 2014, p.74).

“Negarse a recibir a los representantes de los trabajadores, o negarse a negociar en los plazos establecidos” (Vargas, 2014, p.74).

“Ejercer presión para lograr el reemplazo de los integrantes que forman parte de la representación de los trabajadores” (Vargas, 2014, p.74).

“Ejercer fuerza física en las cosas, o fuerza física o moral en las personas, durante el procedimiento de la negociación colectiva” (Vargas, 2014, p.74).

“Los actos de hostilidad contra los representantes de los trabajadores, o contra los trabajadores afiliados al sindicato” (Vargas, 2014, p.74).

“El incumplimiento injustificado de las condiciones acordadas por las partes para facilitar la negociación” (Vargas, 2014, p.74).

“Cualquier práctica abusiva, con el objeto de dificultar, dilatar, entorpecer, o hacer imposible la negociación colectiva” (Vargas 2014, p.74).

Ejercer actos de injerencia sindical, como intervenir activamente en la organización de un sindicato, ejercer presión para que los trabajadores ingresen a un sindicato, otorgar injusta y arbitrariamente concesiones a unos sindicatos y a otros no, y contratar a un trabajador con la condición de afiliación a un sindicato, o por el descuento de cuotas sindicales de planillas. (Vargas, 2014, p.74)

“Discriminar entre trabajadores, con el fin de incentivar o desalentar la afiliación a un sindicato” (Vargas, 2014, p.74).

2.2.1.7 Procedimiento del arbitraje potestativo laboral

“En la primera etapa denominada, designación del árbitro, las partes deben designar a sus árbitros en un plazo no mayor de 5 días hábiles; caso contrario, la Autoridad Administrativa de Trabajo, decidirá la asignación del árbitro correspondiente” (Vitteri, 2014, p.74).

En la segunda etapa denominada de la propuesta final (y dentro de la constitución de los 5 días hábiles siguientes a la constitución del Tribunal Arbitral), las partes presentaran su propuesta final, con copia para la otra parte, y en forma de un proyecto de convenio colectivo. (Vitteri, 2014, p.74).

“En la tercera etapa denominada actuación de medios probatorios, el

Tribunal Arbitral dispondrá de un máximo de 30 días naturales contados desde el inicio del procedimiento arbitral, para disponer la actuación de los medios probatorios” (Vitteri, 2014, p.74).

“En la cuarta etapa denominada laudo arbitral, el laudo recogerá la solución final de una de las partes; y no podrá establecer una solución distinta, ni combinar los planteamientos, salvo existan razones de equidad” (Vitteri, 2014, p.74).

“En la quinta etapa denominada de las correcciones, las partes podrán formular correcciones de errores materiales, numéricos, de cálculo, tipográfico, o de naturaleza similar, dentro del plazo de un día hábil posterior a la notificación del laudo” (Vitteri, 2014, p.74).

“En la sexta etapa denominada impugnación del laudo arbitral, la sala laboral de la Corte Superior de Justicia, deberá interponerse dentro de los 5 días hábiles siguientes de notificado el laudo o la aclaración” (Vitteri, 2014, p.74).

El laudo arbitral, es la decisión final que emiten los árbitros poniendo fin a las controversias, que se han sometido a su conocimiento; y la misma que tiene fuerza ejecutiva, una vez que haya quedado consentida, o se hayan agotado los recursos que puedan interponer contra la misma. (Arévalo, 2017, p.130)

Existen los siguientes tipos de laudo arbitral:

Laudo por libre elección: “Los árbitros emiten su opinión de acuerdo a su conciencia; y toman como limitación, las normas laborales de orden público, que confiere derechos a los trabajadores” (Arévalo, 2017, p.130).

Laudo por elección de última oferta: “Los árbitros eligen una de las propuestas finales de las partes, tal y como han sido presentadas; y estas no pueden ser variadas ni combinadas” (Arévalo, 2017, p.130).

Laudo por elección seriatim: “Los árbitros eligen una de las propuestas finales de las partes, pero pueden modificarla hasta hacerla razonable” (Arévalo, 2017, p.130).

Laudo de arbitraje mediación: “El árbitro facilita un acuerdo entre las partes, con el fin de obtener una decisión consensuada sobre el conflicto” (Arévalo, 2017, p.130).

“En el caso de conflictos de carácter económico, los árbitros deberán elegir la solución, a través del seriatim; es decir que no podrá combinar las propuestas, y en caso que estas tengan posiciones extremas, podrán ser atenuadas” (Arévalo, 2017, p.130).

Existen dos modalidades de atenuación:

“La atenuación vertical puede ser ascendente, cuando mejora la propuesta del empleador; y descendente, cuando mejora la propuesta del sindicato” (Arévalo, 2017, p.130).

“La atenuación horizontal permite la modificación o denegación de propuestas ilegales, cuya concesión, originaria la nulidad del laudo” (Arévalo, 2017, p.130).

2.2.1.8 Beneficios del arbitraje potestativo laboral

“Permite determinar el nivel que llevara a cabo la primera negociación colectiva, cuando las partes no se ponen de acuerdo para dicho fin” (Vitteri, 2014, p.75).

“Evita la demora innecesaria del procedimiento de negociación colectiva” (Vitteri, 2014, p.75).

“No requiere de la suscripción previa de un acuerdo arbitral de las partes” (Vitteri, 2014, p.75).

“Ayuda a resolver situaciones de mala fe negocial” (Vitteri, 2014, p.75).

“Protege a la parte que actuó con buena fe en la negociación colectiva” (Vitteri, 2014, p.75).

“Es la opción más viable, cuando falla la negociación colectiva en un conflicto laboral” (Vitteri, 2014, p.75).

“La especialidad de los árbitros ofrece garantías de una resolución justa” (Vitteri, 2014, p.75).

“El procedimiento arbitral, se rige en los principios de oralidad, sencillez, celeridad, intermediación, y lealtad” (Vitteri, 2014, p.75).

“Los honorarios de los árbitros, son asumidos por ambas partes del conflicto” (Vitteri, 2014, p.75).

“Permite solucionar conflictos colectivos de trabajo” (Vitteri, 2014, p.75).

2.2.1.9 El papel del registro de árbitros en el arbitraje potestativo

“Con el fin de apoyar el procedimiento de arbitraje, se creó el Registro Nacional de Árbitros de Negociaciones Colectivas, a cargo de la Dirección General del Trabajo del Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE)” (Hilario, 2014, p.71).

2.2.2 Conflictos laborales

2.2.2.1 Definición de conflicto laboral

Gonzales (2006) señala que el conflicto laboral, es un fenómeno habitual, que coexiste en las relaciones laborales entre empleador y trabajador. (p.7)

Gonzales (2006) define conflicto laboral como aquel conflicto que nace de la discrepancia existente entre los intereses de los miembros de un proceso productivo de una determinada organización. (p.8)

Dávalos (1997) sostiene que la palabra conflicto, desde el punto de vista jurídico, se utiliza como expresión de sinónima de diferencia, controversia, y oposición de intereses. (p.216)

2.2.2.2 Clases de conflictos laborales

Romero (2012) indica que los conflictos laborales nacen de aquella posición de privilegio en la que se encuentra un empleador con respecto a sus trabajadores; y los cuales tratan de equiparar tales diferencias, a través de una mejora de sus condiciones laborales. (p.92)

Dávalos (1997) menciona que los conflictos laborales se clasifican en:

Conflictos en razón de los sujetos involucrados:

“Los conflictos en razón de los sujetos involucrados, pueden producirse entre trabajadores y patrones, entre trabajadores, y entre patrones” (Dávalos, 1997, p.216).

“Los conflictos entre trabajadores y empleadores, son los conflictos más

comunes, y afectan los procesos productivos de capital y trabajo” (Dávalos, 1997, p.216).

“Los conflictos entre trabajadores, pueden ocasionarse entre los trabajadores de una misma empresa, entre sindicatos, y entre trabajadores y sindicatos” (Dávalos, 1997, p.216).

“Los conflictos entre patrones, muchas veces nacen de una actividad ejercida por los trabajadores” (Dávalos, 1997, p.216).

Conflictos en función de la naturaleza del conflicto:

Los conflictos en función de la naturaleza del conflicto, pueden ser de orden jurídico y económico.

“Los conflictos jurídicos surgen de la aplicación o interpretación de normas legales de trabajo” (Dávalos, 1997, p.218).

Conflictos jurídicos o de derecho: “Son aquellos donde la controversia versa sobre la interpretación o aplicación de una norma existente” (Romero, 2012, p.93).

“Los conflictos económicos, se refieren al establecimiento o modificación de las condiciones laborales, o de la terminación de las relaciones colectivas de trabajo” (Dávalos, 1997, p.218).

Conflictos económicos o de intereses: “Es aquel donde el conflicto gira entorno a los intereses de las partes; y por lo tanto se requerirá que lleguen a un acuerdo” (Romero, 2012, p.93).

Romero (2012) expresa que los conflictos económicos o de intereses, se

basan en las aspiraciones de los trabajadores, que están representadas en uno o más sindicatos; y tienen como objeto mejorar sus ingresos económicos, y condiciones de empleo. (p.93)

Romero (2012) destaca que los conflictos económicos o de intereses, son causados por los fracasos de una negociación colectiva; y en estos casos se puede utilizar los mecanismos de la conciliación, mediación y arbitraje. (p.93)

Conflictos por el tipo de interés que se afecta:

Los conflictos por el interés que se afecta, se clasifican en individuales y colectivos.

“Los conflictos individuales, son aquellos que afectan el interés particular de uno o varios trabajadores” (Dávalos, 1997, p.218).

“Los conflictos colectivos, son aquellos que afectan el interés sindical y gremial de todos los trabajadores” (Dávalos, 1997, p.219).

Romero (2012) postula que la legislación peruana permite que los conflictos jurídicos y económicos, puedan ser solucionados a través del arbitraje (p.93)

2.2.2.3 Definición de conflicto laboral colectivo

“Aquel que tiene su origen en una condición de trabajo pactada colectivamente y que puede afectar a uno o varios trabajadores” (Gonzales, 2006, p.11).

Romero (2012) señala que los conflictos colectivos, son tensiones o controversias concretas entre trabajadores y empresarios, en el seno de las relaciones de trabajo. (p.93)

Romero (2012) destaca que el término colectivo abarca todo conflicto de trabajo, cualquiera sea el número de contendientes y la naturaleza de los intereses afectados, que sea tratado y gestionado por un sindicato, o por otro órgano de representación unitaria de trabajadores. (p.93)

Romero (2012) menciona que la legislación peruana, reconoce a la negociación colectiva y a la huelga como medios directos de solución ante los conflictos laborales; y en los casos que no pueda llegar a un convenio colectivo, se podrá usar la conciliación, la negociación y el arbitraje. (p.93)

2.2.2.4 Características de un conflicto laboral colectivo

“El conflicto colectivo afecta a todos los integrantes presentes y futuros del grupo colectivo implicado en el conflicto” (Gonzales, 2006, p.11).

“El conflicto colectivo, a menudo sigue vías que no son jurisdiccionales (órganos arbitrales, órganos mediadores, y comisiones de conciliación)” (Gonzales, 2006, p.11).

“El conflicto colectivo procede de conflictos económicos o de intereses” (Gonzales, 2006, p.11).

“El conflicto de trabajo procede de un desacuerdo de opiniones entre los sujetos de una relación jurídico – laboral, basada en un objeto conflictivo jurídico – laboral, y exteriorizada a través de un procedimiento establecido por el Derecho” (Gonzales, 2006, p.12).

“Los sujetos que legítimamente pueden promover un conflicto colectivo de trabajo, son los representantes de los trabajadores, ya sea por iniciativa propia, o por instancia de sus representados” (Gonzales, 2006, p.12).

2.2.2.5 Principio y fin de un conflicto laboral colectivo

Cardona (2010) menciona que los conflictos colectivos nacen en el momento en que un sindicato o los trabajadores no sindicalizados, presentan al empleador el pliego de peticiones sobre condiciones de trabajo, y este se prolonga hasta la entrega del pacto o convención colectiva en el Ministerio del Trabajo respectivo, o hasta que se ejecute el respectivo laudo laboral. (p.63)

Cardona (2010) destaca que los trabajadores de sindicatos de empresas privadas y los sindicatos de trabajadores oficiales; y en el caso de trabajadores no sindicalizados, podrán presentar pliego de peticiones, si es que en la empresa no existiese un sindicato que reuniese más de la tercera parte de trabajadores de la empresa. (p.65)

Los conflictos colectivos, tienen las siguientes etapas procesales:

Arreglo directo: “Es aquella fase posterior a la aceptación del pliego de peticiones, en donde el empleador y los trabajadores, oficializan el inicio de conversaciones; y para lo cual se reúnen los negociadores de ambas partes” (Cardona, 2010, p.65).

Cardona (2010) señala que la fase de arreglo directo, tiene una duración de 20 días calendarios, que pueden ser prorrogables según acuerdo entre las partes. (p.65)

Cardona (2010) expresa que si durante la fase de arreglo directo se llega a un acuerdo, se firma un acuerdo o convención colectiva, incluyéndose si se realizan acuerdos parciales. (p.66)

“En el caso que la etapa de arreglo directo no tenga éxito, el sindicato de trabajadores puede declarar una huelga, o someter su conflicto colectivo ante un

tribunal arbitral” (Cardona, 2010, p.66).

“La huelga, constituye una manifestación de suspensión colectiva, temporal y pacífica de trabajo, la cual es efectuada por los trabajadores en una empresa, con fines económicos y profesionales (condiciones de trabajo)” (Cardona, 2010, p.67).

Cardona (2010) postula que si una huelga ha tenido una duración mayor a sesenta días calendario, entonces el Ministerio del Trabajo respectivo, podrá solicitar que la controversia sea decidida por un Tribunal Arbitral. (p.67)

2.2.2.6 Proceso de tramitación de un conflicto laboral

Gonzales (2006) expresa que el proceso de tramitación de un conflicto laboral, tiene tres fases:

Solicitud de inicio:

“Se realizará por escrito ante la Autoridad Laboral, y se indicara los nombres, apellidos, domicilio de las personas que lo plantean, y el carácter de representación que poseen” (Gonzales, 2006, p.14).

Debe determinarse quienes son los empresarios y trabajadores afectados, y cuáles son los hechos lo motivan” (Gonzales, 2006, p.14).

Presentación:

“Ante la Autoridad Provincial Laboral, cuando afecta a una provincia” (Gonzales, 2006, p.14).

“Ante la Dirección General de Trabajo, cuando afecta a trabajadores de más de una provincia” (Gonzales, 2006, p.14).

“Ante el Departamento Laboral de la Comunidad que tengan transferencias en materia laboral, si es que el conflicto no tiene efectos fuera de su ámbito” (Gonzales, 2006, p.14).

Citación de partes:

“En las 24 horas siguientes a la presentación del escrito, la Autoridad Laboral competente emitirá copia a la otra parte” (Gonzales, 2006, p.14).

“La Autoridad Laboral, convocara a las partes dentro de los 3 días siguientes” (Gonzales, 2006, p.14).

“Cuando los trabajadores utilicen procedimientos colectivos, queda suspendido el derecho de huelga” (Gonzales, 2006, p.14).

2.2.2.7 Medios de solución de conflictos laborales

La legislación peruana señala que existen medios directos e indirectos de solución de conflictos laborales.

“Los medios directos, son aquellos en los que solo participan las propias personas sin intervención de un tercero; y entre estos medios tenemos a la negociación colectiva y la huelga” (Romero, 2012, p.94).

“Los medios indirectos, son aquellos en los que participa un tercero, sea junto a las partes intervinientes, o en sustitución de las mismas; y entre estos medios tenemos a la figura del arbitraje” (Romero, 2012, p.94).

2.3 Definición de términos

Arbitraje: “Es un medio alternativo de solución de conflictos, que requiere de la intervención de un tercero (arbitro), y del compromiso de ambas partes de aceptar su decisión” (Arévalo, 2017, p.124).

Conflicto: “Es un desacuerdo entre dos o más personas, que tiene una causa social, económica o cultural” (Vargas, 2014, p.70).

Huelga: “Cese de operaciones laborales, a consecuencia de un acuerdo sindical sobre la mejora de condiciones laborales o sociales” (Romero, 2012, p.95).

Negociación colectiva: “Es un proceso que permite que las condiciones de trabajo y empleo, se fijen a través de un acuerdo común entre el trabajador y el empleador” (García, 2011, p.198).

CAPÍTULO III ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

3.1 Análisis de resultados

Tabla 2

¿Cuál es el nivel de uso del arbitraje voluntario en la solución de conflictos durante los tres últimos años?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	7	38,9	38,9	38,9
	Bajo	11	61,1	61,1	100,0
	Total	18	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

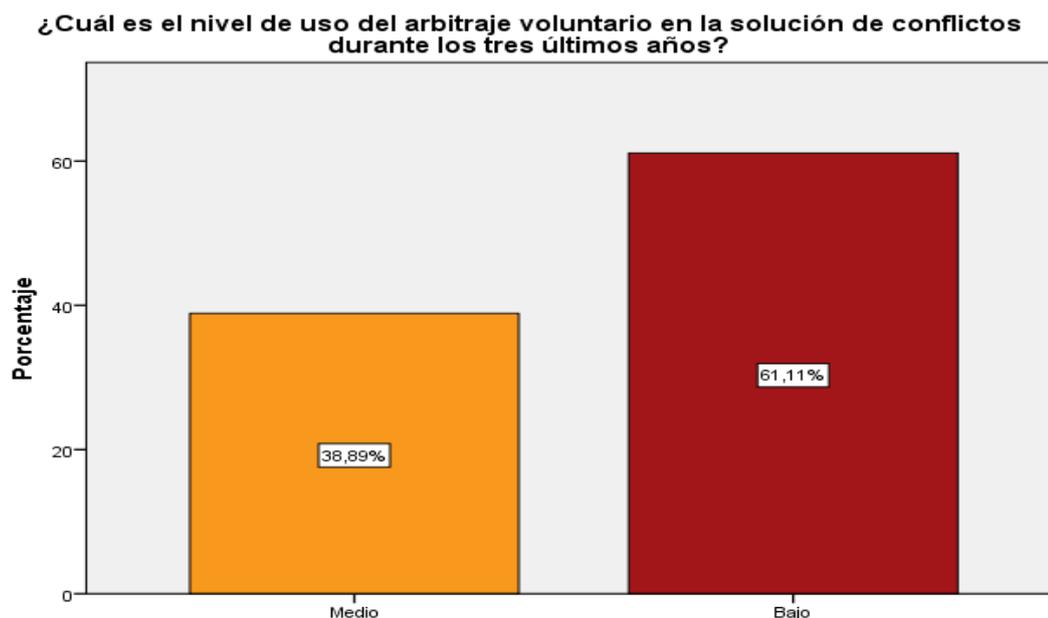


Figura 1. De acuerdo a los datos resultados obtenidos en la tabla 2, se pudo establecer que el 61,1% de la muestra elegida, indica que el nivel de uso del arbitraje voluntario en la solución de conflictos durante los tres últimos años fue bajo.

Tabla 3

¿Cuál es el nivel de uso del arbitraje obligatorio en la solución de conflictos durante los tres últimos años?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	12	66,7	66,7	66,7
	Medio	6	33,3	33,3	100,0
	Total	18	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

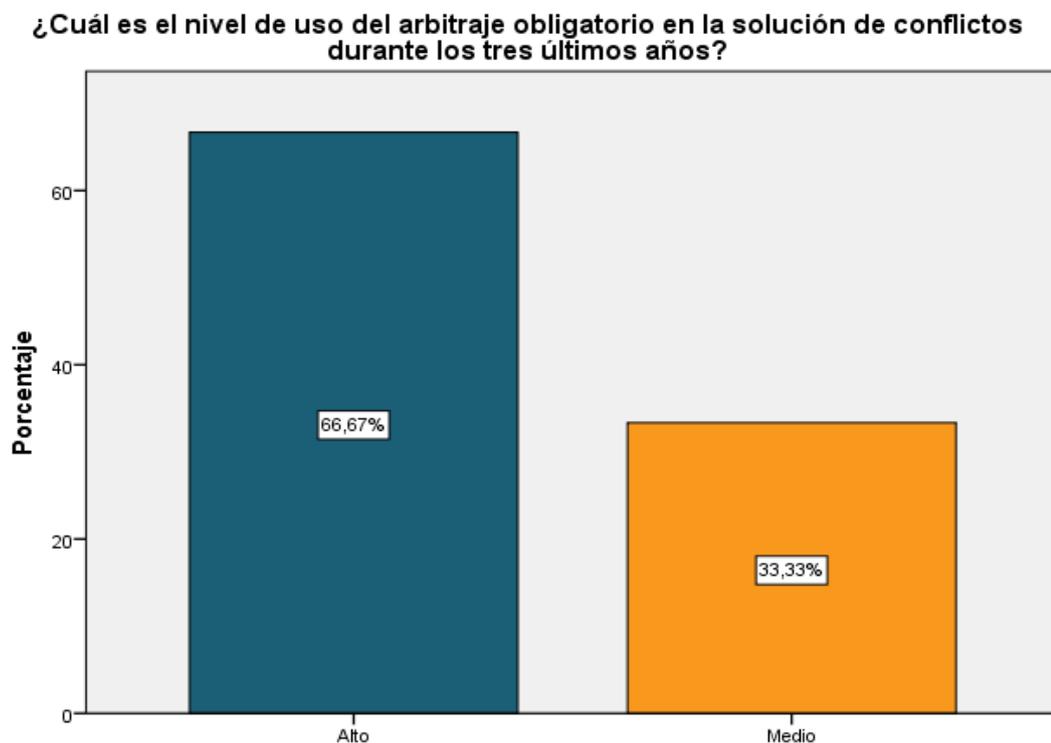


Figura 2. De acuerdo a los resultados obtenidos en la tabla 3, se pudo establecer que el 66,7% de la muestra elegida, indica que el nivel de uso del arbitraje obligatorio en la solución de conflictos durante los tres últimos años fue alto.

Tabla 4

¿Cuál es el nivel de uso del arbitraje potestativo en la solución de conflictos durante los tres últimos años?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	11	61,1	61,1	61,1
	Medio	7	38,9	38,9	100,0
	Total	18	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

¿Cuál es el nivel de uso del arbitraje potestativo en la solución de conflictos durante los tres últimos años?

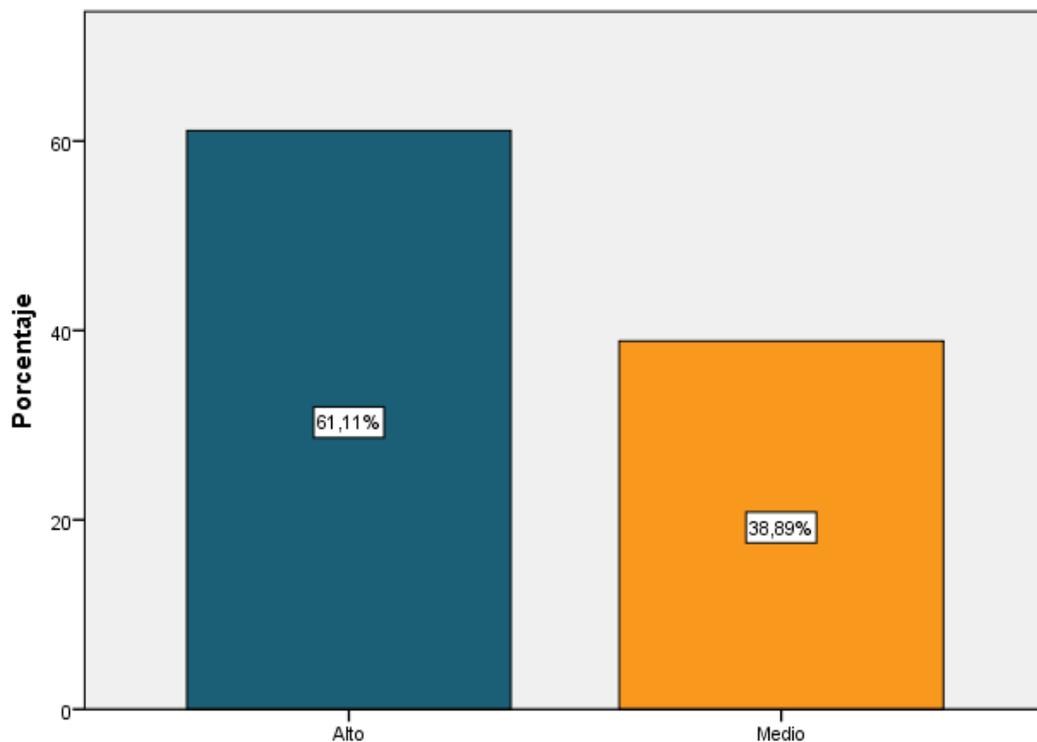


Figura 3. De acuerdo a los resultados obtenidos en la tabla 4, se pudo establecer que el 61,1% de la muestra elegida, indica que el nivel de uso del arbitraje potestativo en la solución de conflictos durante los tres últimos años fue alto.

Tabla 5

¿Cuál es el nivel de uso del arbitraje potestativo incausado en la solución de conflictos durante los tres últimos años?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	11	61,1	61,1	61,1
	Bajo	7	38,9	38,9	100,0
	Total	18	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

¿Cuál es el nivel de uso del arbitraje potestativo incausado en la solución de conflictos durante los tres últimos años?

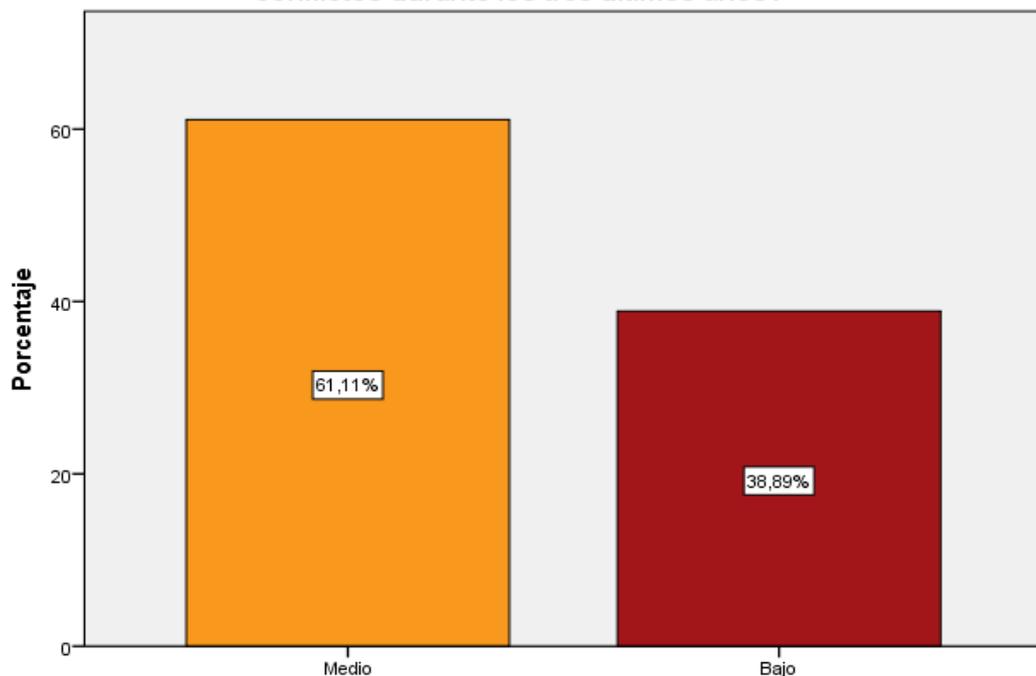


Figura 4. De acuerdo a los resultados obtenidos en la tabla 5, se pudo establecer que el 61,1% de la muestra elegida, indica que el nivel de uso del arbitraje potestativo incausado en la solución de conflictos durante los tres últimos años fue medio.

Tabla 6

¿Cuál es el nivel de uso del arbitraje potestativo con causal en la solución de conflictos durante los tres últimos años?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	12	66,7	66,7	66,7
	Medio	6	33,3	33,3	100,0
	Total	18	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

¿Cuál es el nivel de uso del arbitraje potestativo con causal en la solución de conflictos durante los tres últimos años?

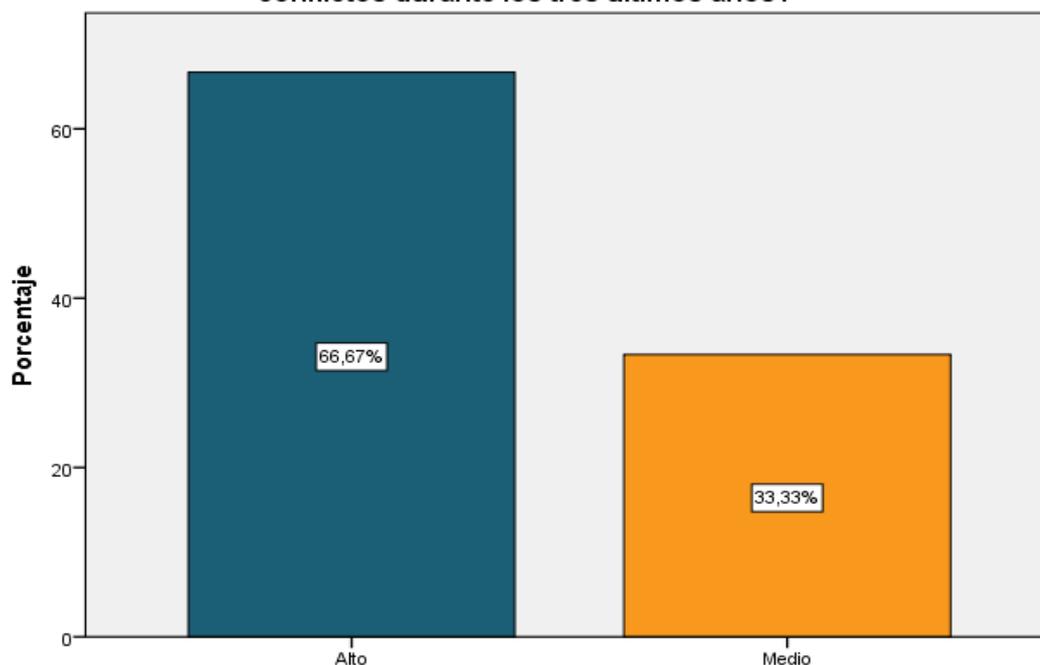


Figura 5. De acuerdo a los resultados obtenidos en la tabla 6, se pudo establecer que el 66,7% de la muestra elegida, indica que el nivel de uso del arbitraje potestativo con causal en la solución de conflictos durante los tres últimos años fue alto.

Tabla 7

¿Cuál es el nivel de incidencia de la negación a recibir el pliego que contiene el proyecto de convenio colectivo durante los tres últimos años?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	11	61,1	61,1	61,1
	Medio	7	38,9	38,9	100,0
	Total	18	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

¿Cuál es el nivel de incidencia de la negación a recibir el pliego que contiene el proyecto de convenio colectivo durante los tres últimos años?

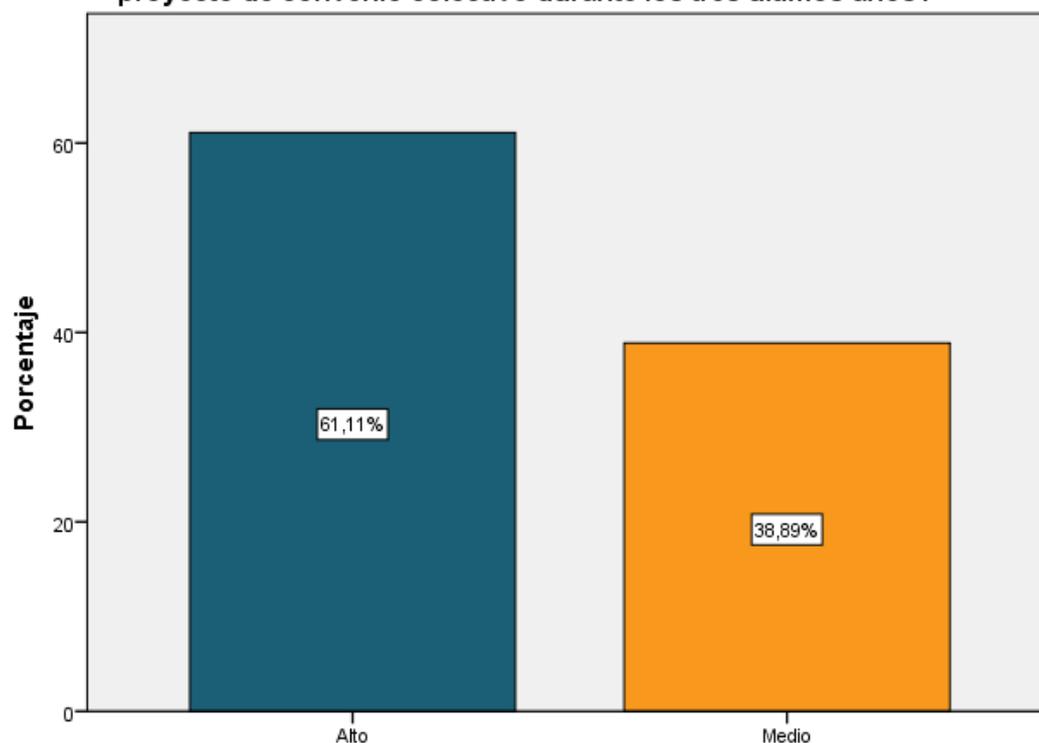


Figura 6. De acuerdo a los resultados obtenidos en la tabla 7, se pudo establecer que el 61,1% de la muestra elegida, indica que el nivel de incidencia de la negación a recibir el pliego que contiene el proyecto de convenio colectivo durante los tres últimos años fue alto

Tabla 8

¿Cuál es el nivel de incidencia de la negociación a informar sobre la situación financiera, económica y social de la empresa durante los tres últimos años?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	6	33,3	33,3	33,3
	Bajo	12	66,7	66,7	100,0
	Total	18	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

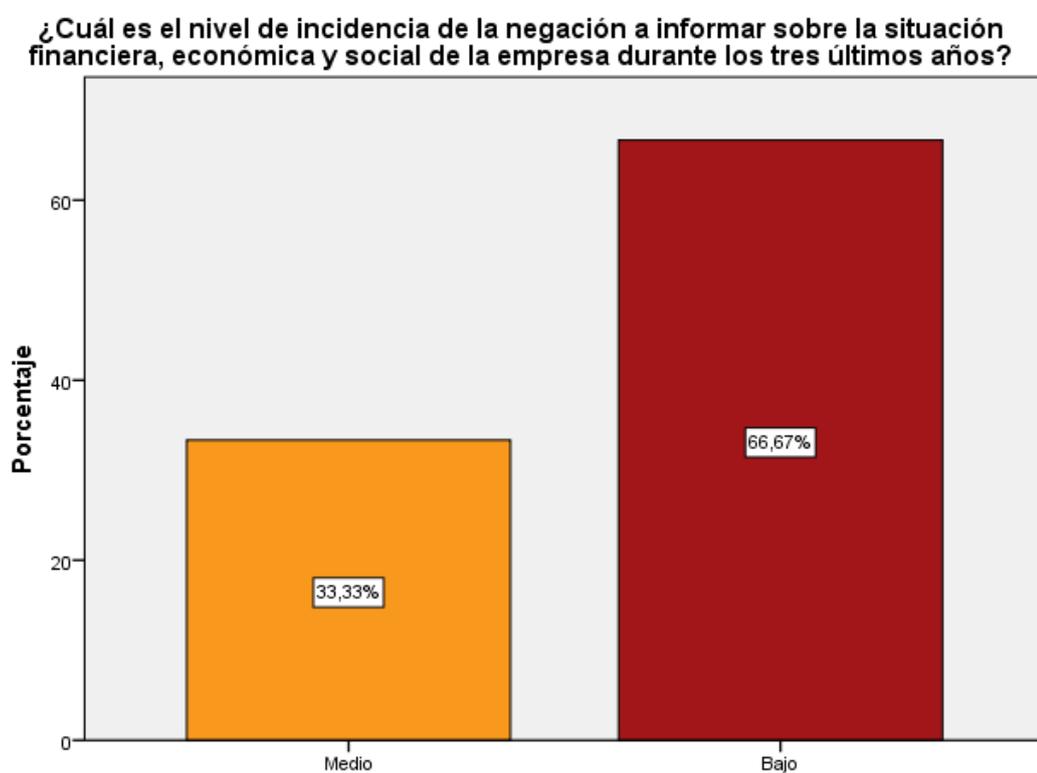


Figura 7. De acuerdo a los resultados obtenidos en la tabla 8, se pudo establecer que el 66,7% de la muestra elegida, indica que el nivel de incidencia de la negociación a informar sobre la situación financiera, económica y social de la empresa durante los tres últimos años fue bajo.

Tabla 9

¿Cuál es el nivel de incidencia de la negación a mantener reserva sobre la información de la empresa durante los tres últimos años?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	6	33,3	33,3	33,3
	Bajo	12	66,7	66,7	100,0
	Total	18	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

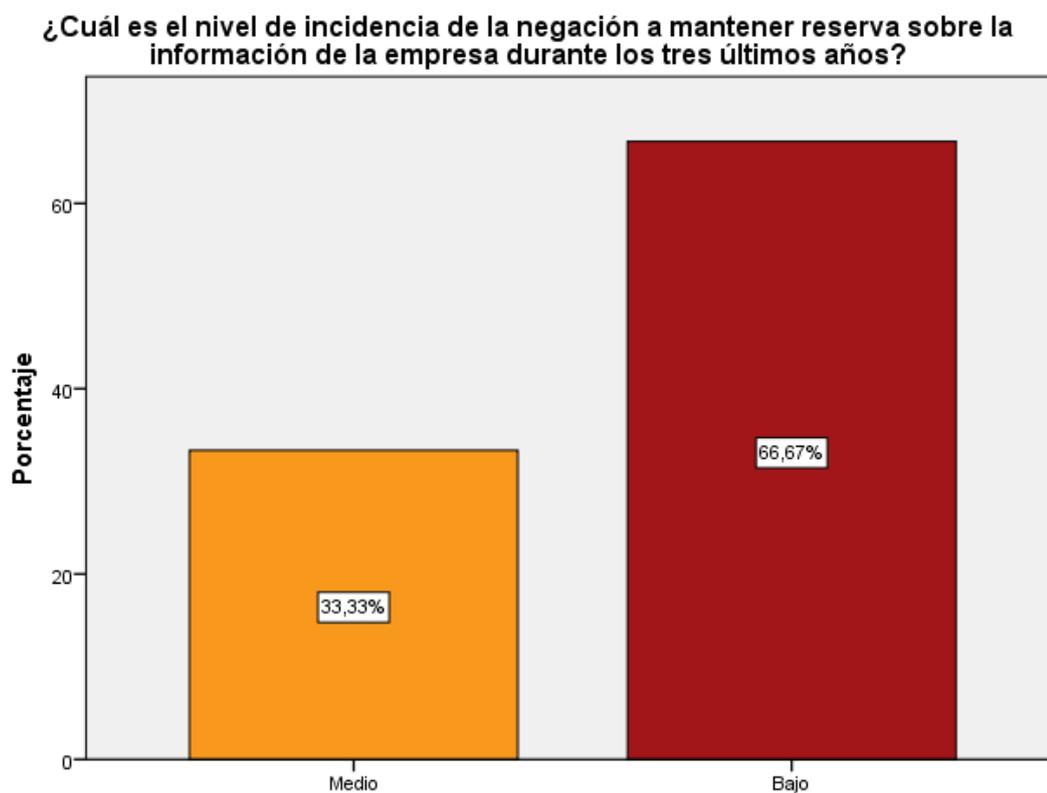


Figura 8. De acuerdo a los resultados obtenidos en la tabla 9, se pudo establecer que el 66,7% de la muestra elegida, indica que el nivel de incidencia de la negación a mantener reserva sobre la información de la empresa durante los tres últimos años fue bajo.

Tabla 10

¿Cuál es el nivel de incidencia de la negación a recibir a los representantes de los trabajadores durante los tres últimos años?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	13	72,2	72,2	72,2
	Bajo	5	27,8	27,8	100,0
	Total	18	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

¿Cuál es el nivel de incidencia de la negación a recibir a los representantes de los trabajadores durante los tres últimos años?

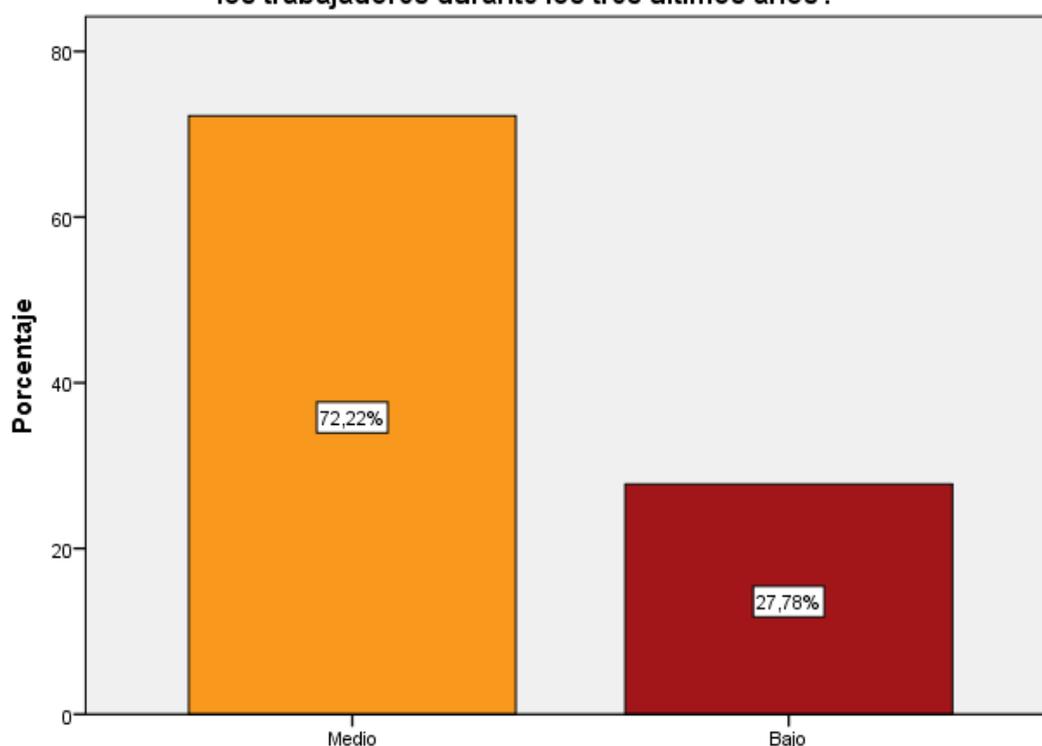


Figura 9. De acuerdo a los resultados obtenidos en la tabla 10, se pudo establecer que el 72,2% de la muestra elegida, indica que el nivel de incidencia de la negación a recibir a los representantes de los trabajadores durante los tres últimos años fue medio.

Tabla 11

¿Cuál es el nivel de incidencia del ejercicio de presión sobre el reemplazo de los representantes de los trabajadores durante los tres últimos años?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	8	44,4	44,4	44,4
	Bajo	10	55,6	55,6	100,0
	Total	18	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

¿Cuál es el nivel de incidencia del ejercicio de presión sobre el reemplazo de los representantes de los trabajadores durante los tres últimos años?

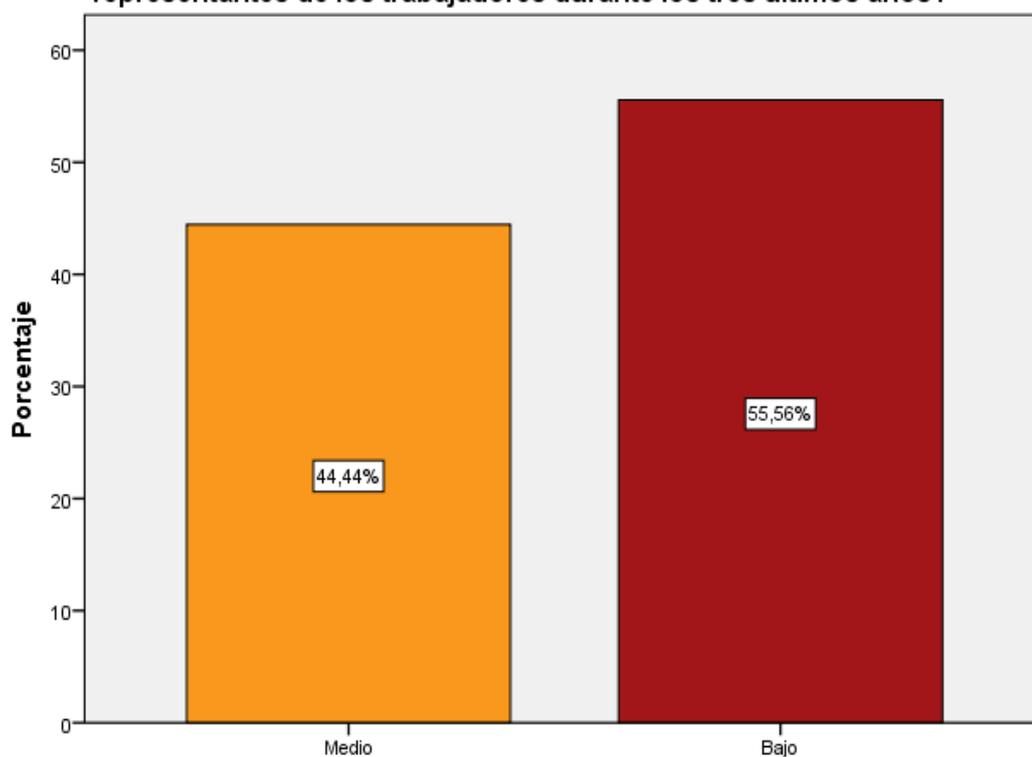


Figura 10. De acuerdo a los resultados obtenidos en la tabla 11, se pudo establecer que el 55,6% de la muestra elegida, indica que el nivel de incidencia del ejercicio de presión sobre el reemplazo de los representantes de los trabajadores durante los tres últimos años fue bajo.

Tabla 12

¿Cuál es el nivel de incidencia del ejercicio de presión sobre el procedimiento de la negociación colectiva durante los tres últimos años?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	10	55,6	55,6	55,6
	Medio	8	44,4	44,4	100,0
	Total	18	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

¿Cuál es el nivel de incidencia del ejercicio de presión sobre el procedimiento de la negociación colectiva durante los tres últimos años?

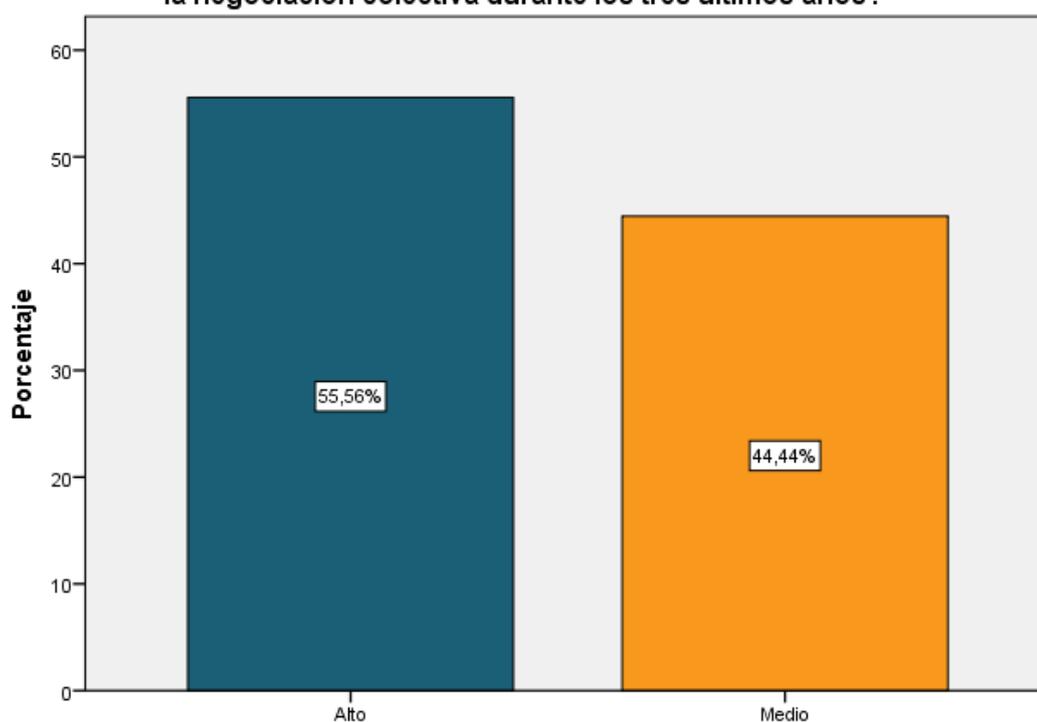


Figura 11. De acuerdo a los resultados obtenidos en la tabla 12, se pudo establecer que el 55,6% de la muestra elegida, indica que el nivel de incidencia del ejercicio de presión sobre el procedimiento de la negociación colectiva durante los tres últimos años fue alto.

Tabla 13

¿Cuál es el nivel de incidencia del ejercicio de actos de hostilidad contra los representantes y trabajadores inscritos en un sindicato durante los tres últimos años?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	12	66,7	66,7	66,7
	Bajo	6	33,3	33,3	100,0
	Total	18	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

¿Cuál es el nivel de incidencia del ejercicio de actos de hostilidad contra los representantes y trabajadores inscritos en un sindicato durante los tres últimos años?

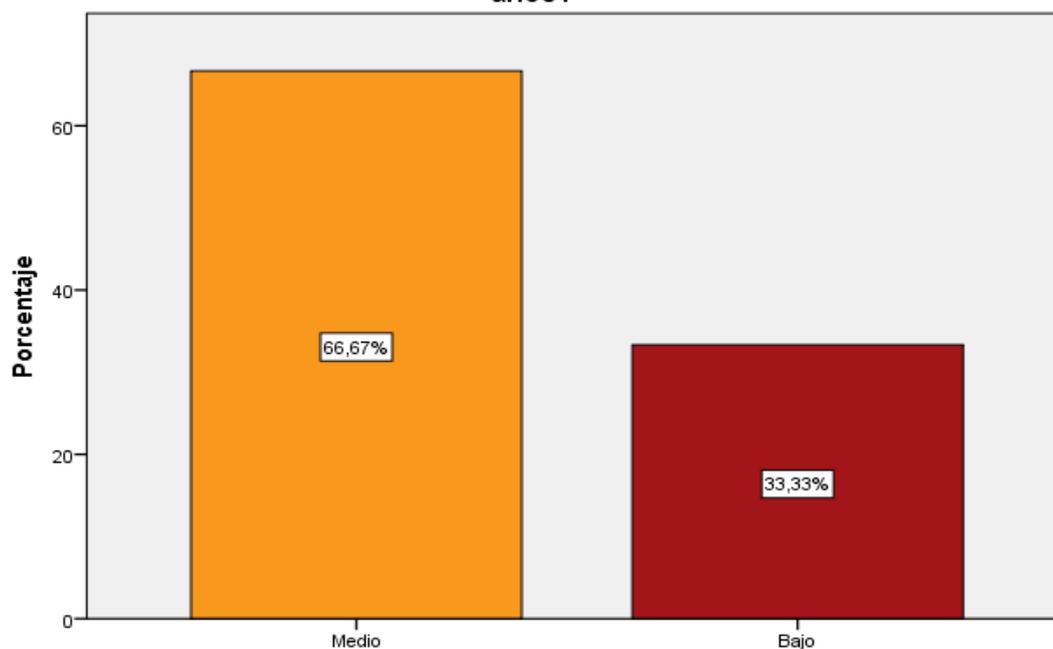


Figura 12. De acuerdo a los resultados obtenidos en la tabla 13, se pudo establecer que el 66,7% de la muestra elegida, indica que el nivel de incidencia del ejercicio de actos de hostilidad contra los representantes y trabajadores inscritos en un sindicato durante los tres últimos años fue medio.

Tabla 14

¿Cuál es el nivel de incidencia del incumplimiento injustificado de las condiciones acordadas durante los tres últimos años?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	12	66,7	66,7	66,7
	Medio	6	33,3	33,3	100,0
	Total	18	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

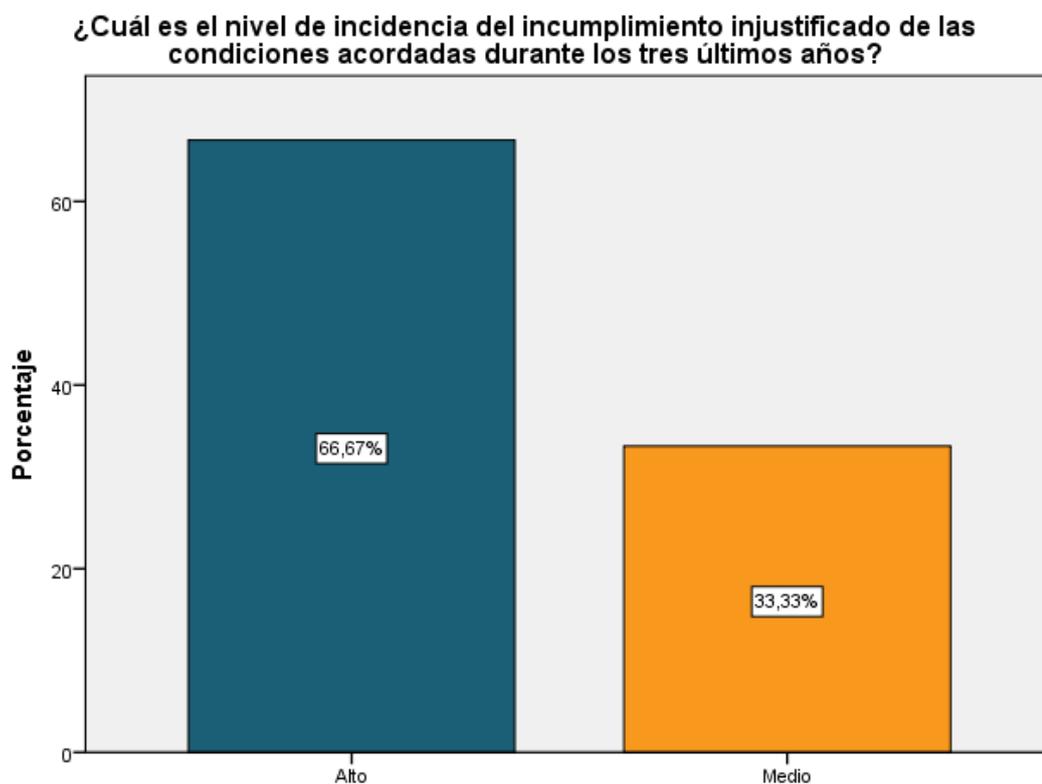


Figura 13. De acuerdo a los resultados obtenidos en la tabla 14, se pudo establecer que el 66,7% de la muestra elegida, indica que el nivel de incidencia del incumplimiento injustificado de las condiciones acordadas durante los tres últimos años fue alto.

Tabla 15

¿Cuál es el nivel de incidencia del ejercicio de actos de injerencia sindical durante los tres últimos años

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	7	38,9	38,9	38,9
	Bajo	11	61,1	61,1	100,0
	Total	18	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

¿Cuál es el nivel de incidencia del ejercicio de actos de injerencia sindical durante los tres últimos años

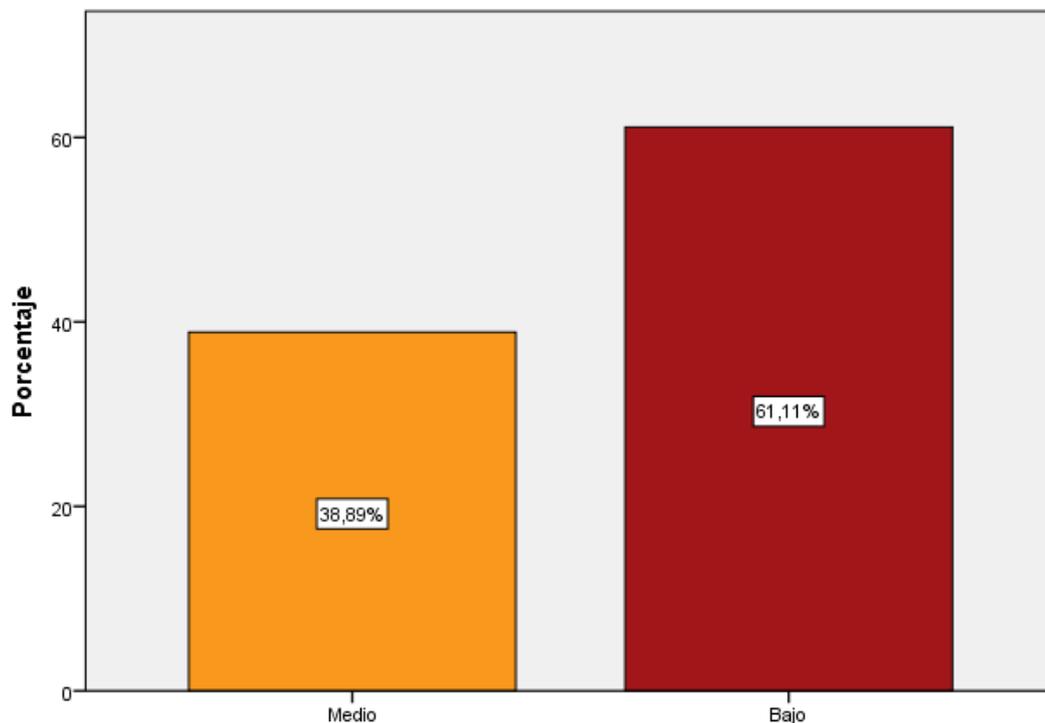


Figura 14. De acuerdo a los resultados obtenidos en la tabla 15, se pudo establecer que el 61,1% de la muestra elegida, indica que el nivel de incidencia del ejercicio de actos de injerencia sindical durante los tres últimos años fue bajo.

Tabla 16

¿Cuál es el nivel de incidencia del ejercicio de actos de discriminación de trabajadores durante los tres últimos años?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	8	44,4	44,4	44,4
	Bajo	10	55,6	55,6	100,0
	Total	18	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

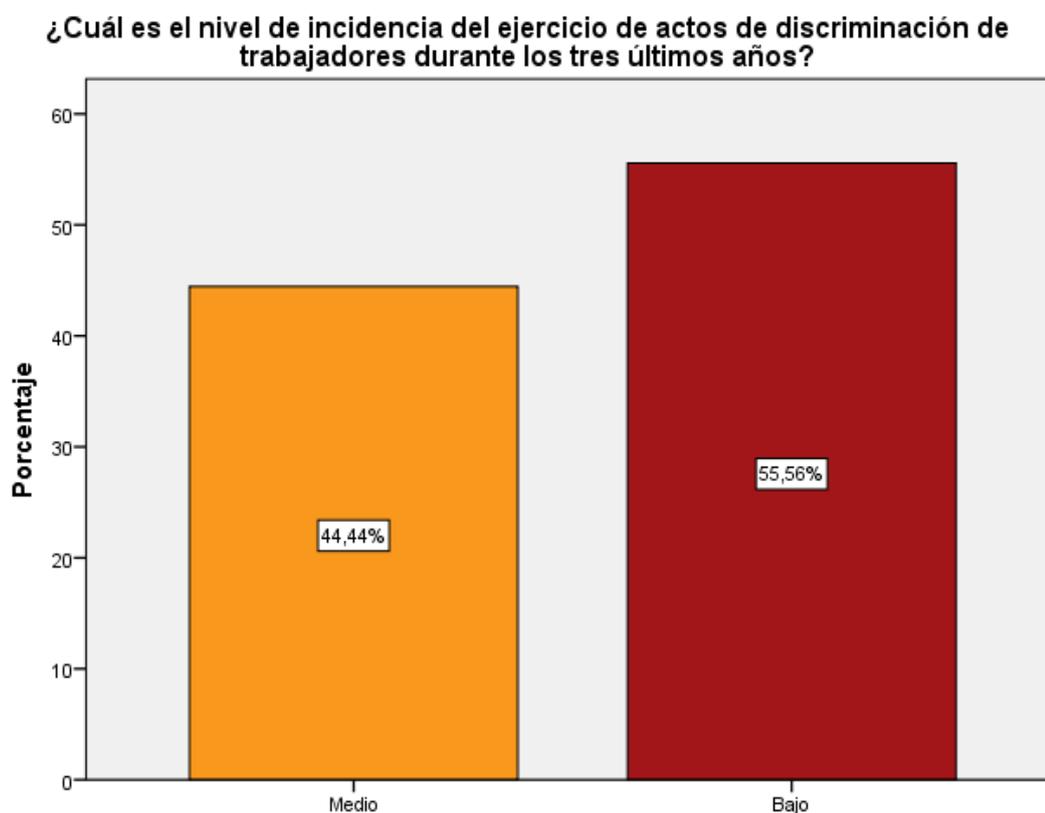


Figura 15. De acuerdo a los resultados obtenidos se pudo establecer que el 55,6% de la muestra elegida, indica que el nivel de incidencia del ejercicio de actos de discriminación de los trabajadores durante los tres últimos años fue bajo.

Tabla 17

¿Cuál es el nivel de incidencia de conflictos jurídicos durante los tres últimos años?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	7	38,9	38,9	38,9
	Bajo	11	61,1	61,1	100,0
	Total	18	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

¿Cuál es el nivel de incidencia de conflictos jurídicos durante los tres últimos años?

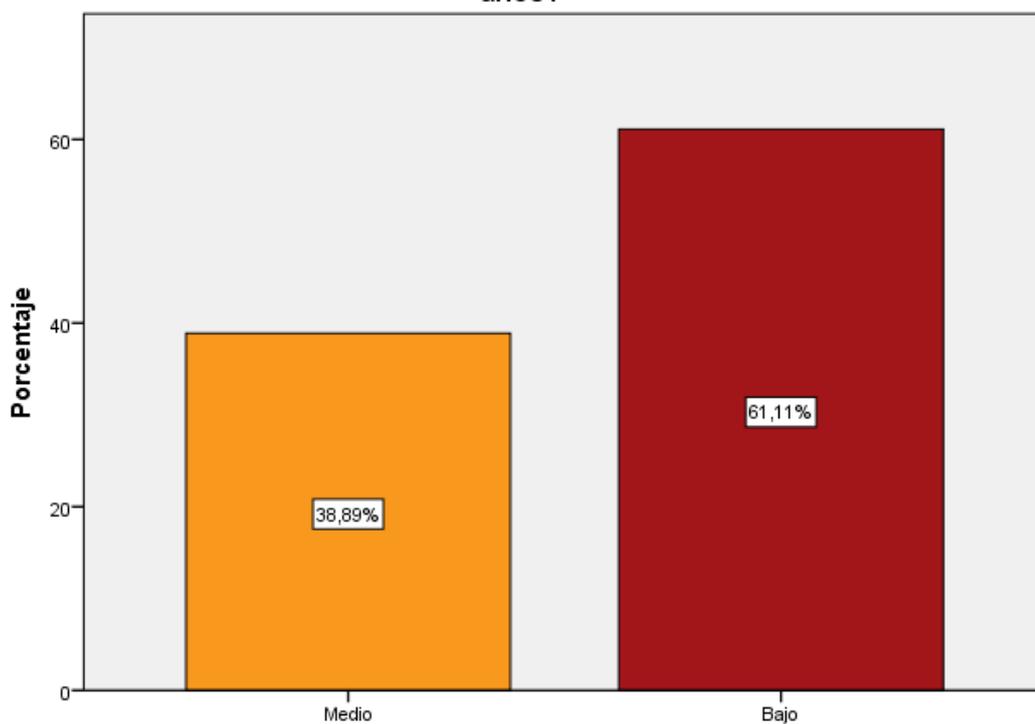


Figura 16. De acuerdo a los resultados obtenidos en la tabla 17, se pudo establecer que el 61,1% de la muestra elegida, indica que el nivel de incidencia de conflictos jurídicos durante los tres últimos años fue bajo.

Tabla 18

¿Cuál es el nivel de incidencia de conflictos económicos durante los tres últimos años?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	11	61,1	61,1	61,1
	Medio	7	38,9	38,9	100,0
	Total	18	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

¿Cuál es el nivel de incidencia de conflictos económicos durante los tres últimos años?

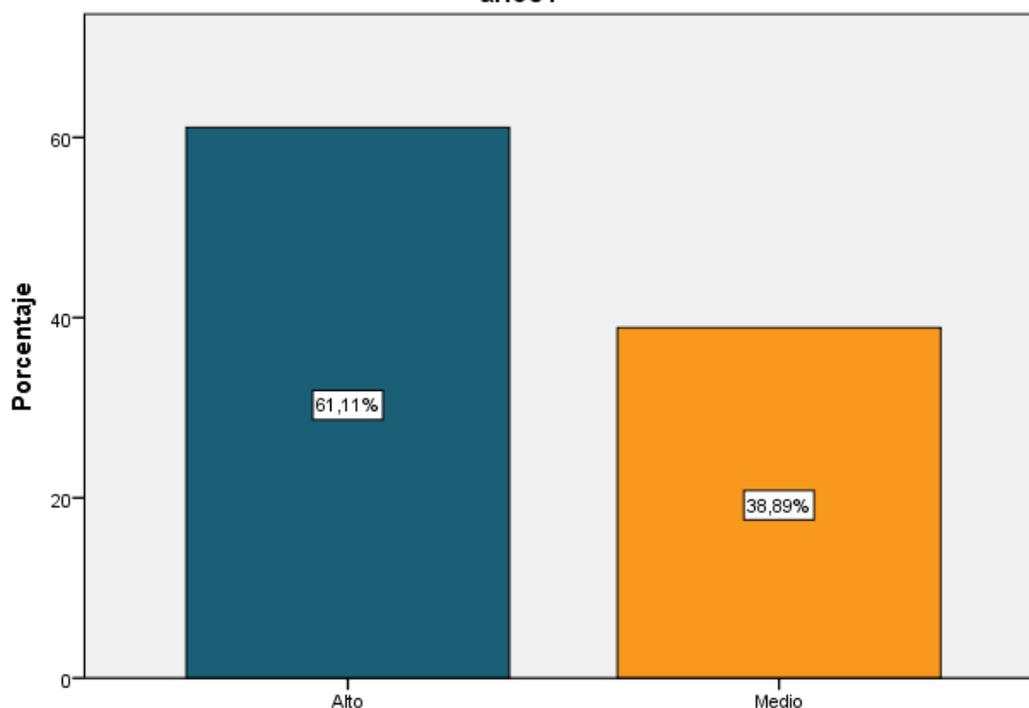


Figura 17. De acuerdo a los resultados obtenidos en la tabla 18, se pudo establecer que el 61,1% de la muestra elegida, indica que el nivel de incidencia de conflictos económicos durante los tres últimos años fue alto.

Tabla 19

¿Cuál es el nivel de incidencia de la modalidad del arreglo directo en los conflictos laborales colectivos de los tres últimos años?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	8	44,4	44,4	44,4
	Bajo	10	55,6	55,6	100,0
	Total	18	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

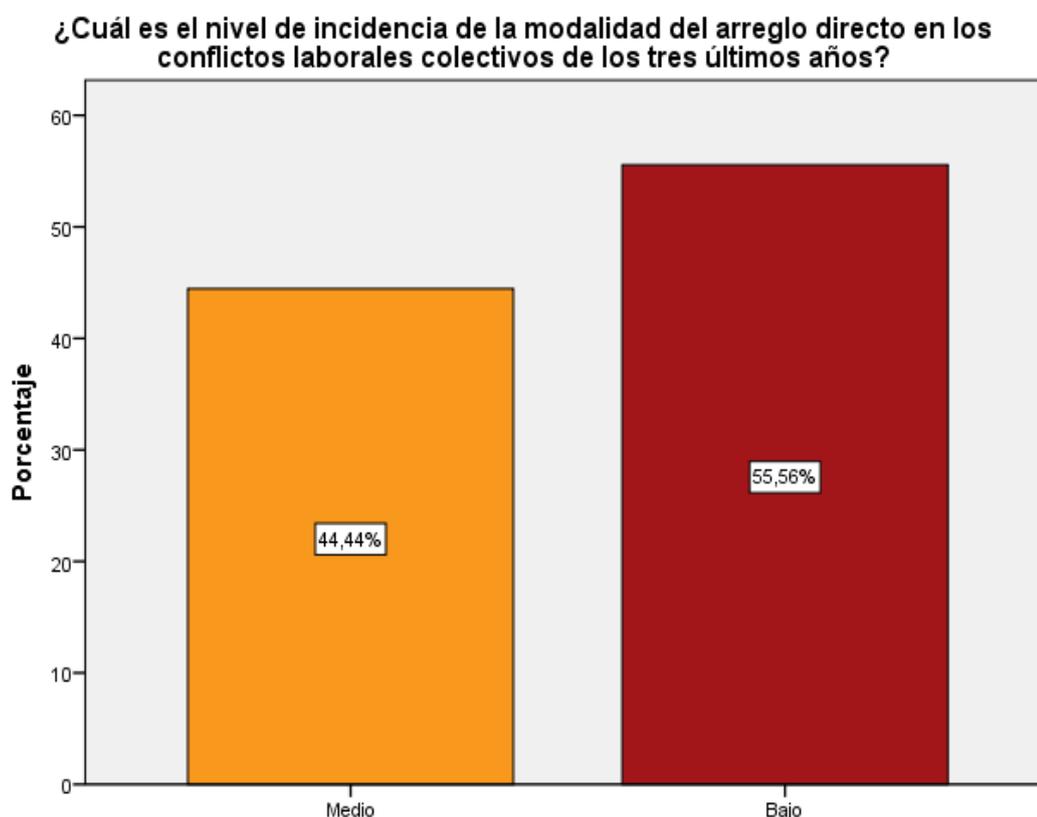


Figura 18. De acuerdo a los resultados obtenidos en la tabla 19, se pudo establecer que el 55,6% de la muestra elegida, indica que el nivel de incidencia de la modalidad del arreglo directo de los conflictos laborales colectivos durante los tres últimos años fue bajo.

Tabla 20

¿Cuál es el nivel de incidencia de la modalidad de la huelga en los conflictos laborales colectivos de los tres últimos años?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	12	66,7	66,7	66,7
	Bajo	6	33,3	33,3	100,0
	Total	18	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

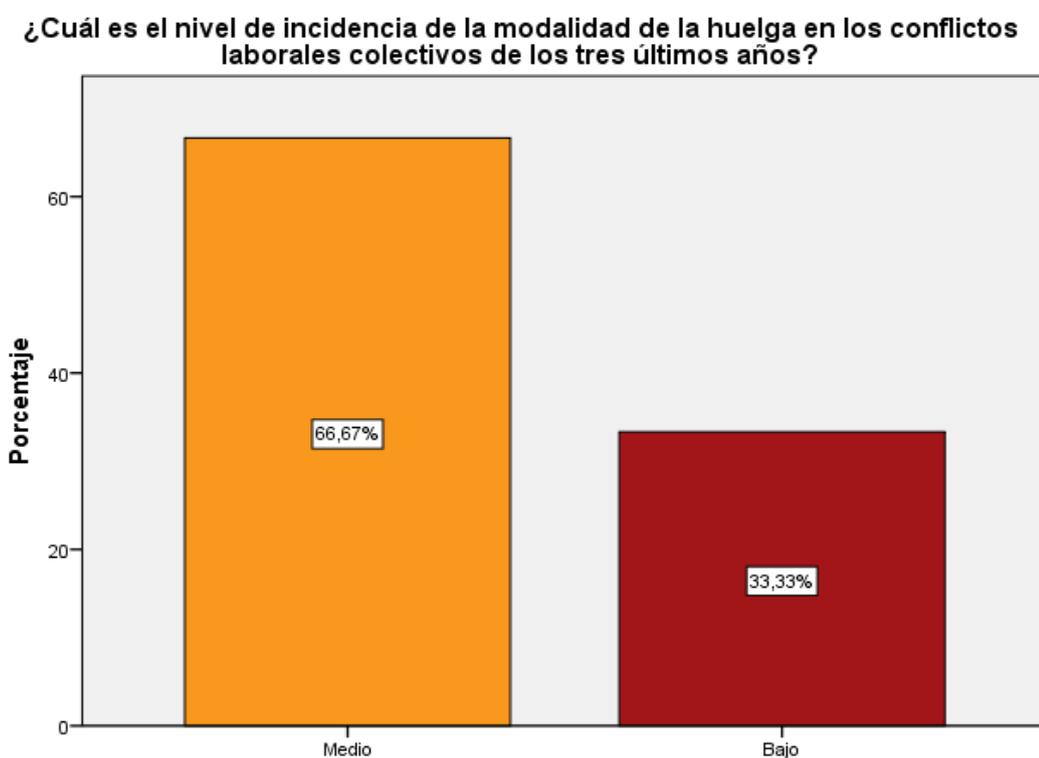


Figura 19. De acuerdo a los resultados obtenidos en la tabla 20, se pudo establecer que el 66,7% de la muestra elegida, indica que el nivel de incidencia de la modalidad de la huelga de los conflictos laborales colectivos durante los tres últimos años fue medio.

Tabla 21*Contrastación de la hipótesis secundaria sobre arbitraje potestativo laboral*

Arbitraje potestativo laboral			
	N observado	N esperada	Residuo
Alto	11	9,0	2,0
Medio	7	9,0	-2,0
Total	18		

Fuente: Elaboración propia

Estadísticos de prueba	
Arbitraje potestativo laboral	
Chi-cuadrado	,889 ^a
gl	1
Sig. asintótica	,346

a. 0 casillas (0,0%) han esperado frecuencias menores que 5. La frecuencia mínima de casilla esperada es 9,0.

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 21, mediante la prueba no paramétrica denominada Chi Cuadrado, podemos observar que el grado de significación bilateral equivale a .346 (mayor o igual a 5,0%), y por este nivel de significación podemos aceptar la hipótesis nula, la cual establece que la distribución observada en la variable arbitraje potestativo laboral es igual a la esperada.

Tabla 22*Contrastación de la hipótesis secundaria sobre conflictos laborales*

Conflictos laborales			
	N observado	N esperada	Residuo
Medio	7	9,0	-2,0
Bajo	11	9,0	2,0
Total	18		

Fuente: Elaboración propia

Estadísticos de prueba	
	Conflictos laborales
Chi-cuadrado	,889 ^a
gl	1
Sig. asintótica	,346

a. 0 casillas (0,0%) han esperado frecuencias menores que 5. La frecuencia mínima de casilla esperada es 9,0.

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 22, mediante la prueba no paramétrica denominada Chi Cuadrado, podemos observar que el grado de significación bilateral equivale a .346 (mayor o igual a 5,0%), y por este nivel de significación podemos aceptar la hipótesis nula, la cual establece que la distribución observada en la variable conflictos laborales es igual a la esperada.

3.2 Discusión de resultados

En la dimensión de arbitraje voluntario, el 61,1% de la muestra elegida, indica que el nivel de uso del arbitraje voluntario en la solución de conflictos laborales durante los tres últimos años fue bajo. Hilario (2004) define arbitraje voluntario como el tipo de arbitraje, que requiere de la voluntad y acuerdo común de ambas de partes, para llevarlo a cabo. La investigación de León (2016) menciona que los principales medios voluntarios para la solución de conflictos

laborales, son el dialogo, la orientación, y la mediación.

En la dimensión de arbitraje obligatorio, el 66,7% de la muestra elegida, indica que el nivel de uso del arbitraje obligatorio en la solución de conflictos durante los tres últimos años fue alto. Hilario (2004) sostiene que el arbitraje obligatorio, es un tipo de arbitraje que puede llevarse a cabo sin la necesidad de aprobación de las partes involucradas. La investigación de Macías y Alfaro (2017) reconoce que el arbitraje es un mecanismo que permite la solución de conflictos a través del nombramiento de un tercero que interviene como juez.

En la dimensión de arbitraje potestativo, el 61,1% de la muestra elegida, indica que el nivel de uso del arbitraje potestativo en la solución de conflictos durante los tres últimos años fue alto, y el 66,7% de la muestra elegida, indica que el nivel de uso del arbitraje potestativo con causal en la solución de conflictos durante los tres últimos años fue alto. Hilario (2014) indica que el arbitraje potestativo, es un tipo de arbitraje que puede llevarse a cabo con la voluntad de una de las partes. La investigación de Osorio (2017) señala que el arbitraje potestativo es una forma pacífica de solución de conflictos laborales, que puede llevarse a cabo, a partir de la voluntad de una sola de partes involucradas.

En la dimensión de causales del arbitraje potestativo, el 61,1% de la muestra elegida, indica que el nivel de incidencia de la negación a recibir el pliego que contiene el proyecto de convenio colectivo durante los tres últimos años fue alto, y el 66,7% de la muestra elegida, indica que el nivel de incidencia del incumplimiento injustificado de las condiciones acordadas durante los tres últimos años fue alto. Vargas (2014) destaca que constituyen otros actos de mala fe, negarse a recibir el pliego que contiene el proyecto de convenio colectivo, e incumplir injustificadamente las condiciones acordadas por las partes para facilitar la negociación. La investigación de Osorio (2017) expresa que se pueden establecer arbitrajes potestativos laborales obligatorios, para casos donde se haya interrumpido el derecho a negociación.

En la dimensión de conflictos jurídicos, el 61,1% de la muestra elegida, indica que el nivel de incidencia de conflictos jurídicos durante los tres últimos años fue bajo. Romero (2012) define conflicto jurídico o de derecho, como aquellos donde la controversia versa sobre la interpretación o aplicación de una norma existente. La investigación de Neyra (2014) indica que los conflictos jurídicos tienen una menor incidencia en el uso del arbitraje potestativo.

En la dimensión de conflictos económicos, el 61,1% de la muestra elegida, indica que el nivel de incidencia de conflictos económicos durante los tres últimos años fue alto. Romero (2012) indica que el conflicto económico o de intereses, es aquel donde el conflicto gira entorno a los intereses de las partes. La investigación de Neyra (2014) reconoce que los conflictos económicos tienen una mayor incidencia en el uso del arbitraje potestativo.

En la dimensión de arreglo directo, el 55,6% de la muestra elegida, indica que el nivel de incidencia de la modalidad del arreglo directo de los conflictos laborales colectivos durante los tres últimos años fue bajo. Cardona (2010) menciona que el arreglo directo, es aquella fase posterior a la aceptación del pliego de peticiones, en donde el empleador y los trabajadores, oficializan el inicio de conversaciones. La investigación de Osorio (2017) revela que el arbitraje potestativo fue originalmente potestativo e incausado, es decir por la falta de acuerdo en la primera negociación.

En la dimensión de huelga, el 66,7% de la muestra elegida, indica que el nivel de incidencia de la modalidad de la huelga de los conflictos laborales colectivos durante los tres últimos años fue medio. Cardona (2010) expresa que la huelga, constituye una manifestación de suspensión colectiva, temporal y pacífica de trabajo, la cual es efectuada por los trabajadores en una empresa, con fines económicos y profesionales. La investigación de Osorio (2017) sostiene que si los trabajadores ejercen el derecho de huelga, entonces el arbitraje potestativo es improcedente.

CAPÍTULO IV PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN

Proyecto de Ley N° 12323 / 2018 – CR

SUMILLA: LEY QUE PROPONE MODIFICAR EL ARTÍCULO 65° DEL DECRETO SUPREMO N° 010-2003-TR – LEY DE RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO, DISPONIENDO LA ELIMINACIÓN DE LA FACULTAD DE ATENUACIÓN DE LOS ÁRBITROS

PROYECTO DE LEY

El Grupo Parlamentario ACCIÓN CIUDADANA, a iniciativa del Congresista PERCY POMARES MARIN, en uso de las facultades conferidas por el artículo 107° de la Constitución Política del Perú y el inciso c) del artículo 22°, 67°, 75° y 76° del Reglamento del Congreso de la República, propone el proyecto de Ley siguiente:

4.1 FÓRMULA LEGAL

El Congreso de la República:

Ha dado la Ley siguiente:

LEY QUE PROPONE MODIFICAR EL ARTÍCULO 65° DEL DECRETO SUPREMO N° 010-2003-TR, DISPONIENDO LA ELIMINACIÓN DE LA FACULTAD DE ATENUACIÓN DE LOS ÁRBITROS SOBRE LAS PROPUESTAS DE CONVENIO COLECTIVO PRESENTADAS POR LAS PARTES EN UN ARBITRAJE POTESTATIVO LABORAL

Artículo Único. -Modificatoria

Modifíquese el artículo 65° de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, sobre la facultad de atenuación de los árbitros en posiciones extremas, en la forma siguiente:

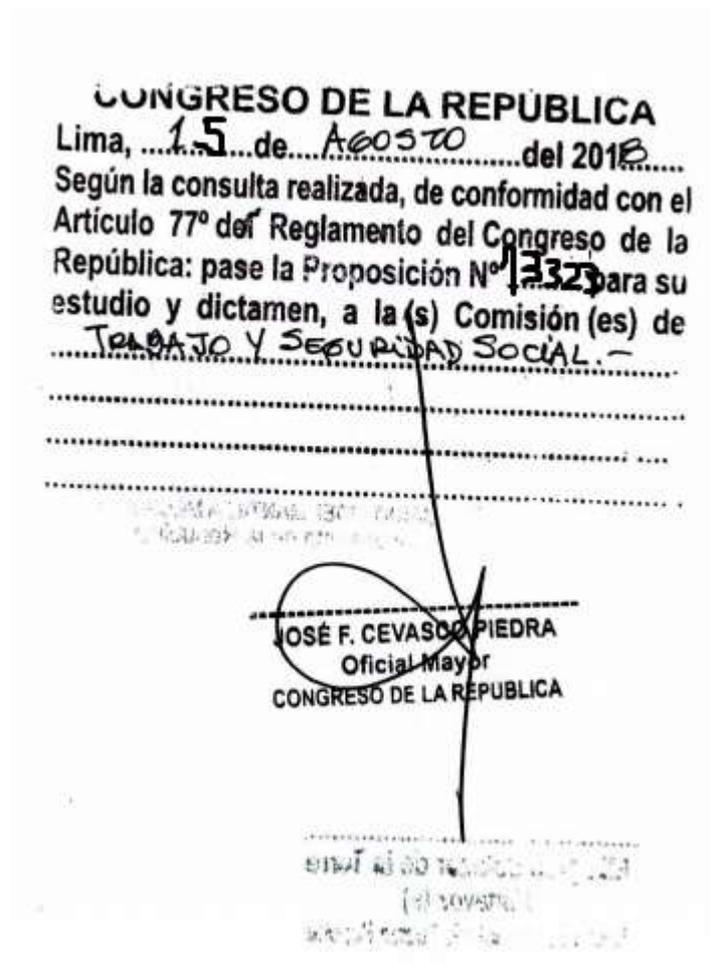
“Artículo 65°.-El laudo no podrá establecer una solución distinta a las propuestas finales de las partes, ni combinar planteamientos de una y otra.

El laudo recogerá en su integridad la propuesta final de una de las partes. **En ningún caso se facultará al árbitro o Tribunal Arbitral, según sea el caso, para efectuar modificaciones a la propuesta elegida.**

Para la decisión deberán tenerse presente las conclusiones del dictamen a que se refiere el artículo 56”.

PERCY MEDARDO POMARES MARIN

Congresista de la República



4.2 EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Con fecha del 30 de Setiembre del 2003, se dio el Decreto Supremo N° 010-2003-TR "Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo", donde se estableció el ordenamiento de las relaciones laborales aplicables a los vínculos entre empleadores y organizaciones sindicales, cuya finalidad es equilibrar la teórica desigualdad existente entre dichas partes.

El texto del artículo 65° de dicho dispositivo legal refiere lo siguiente:

Artículo 65.- El laudo no podrá establecer una solución distinta a las propuestas finales de las partes, ni combinar planteamientos de una y otra.

El laudo recogerá en su integridad la propuesta final de una de las partes. Sin embargo, por su naturaleza de fallo de equidad, podrá atenuar posiciones extremas.

Para la decisión deberán tenerse presente las conclusiones del dictamen a que se refiere el artículo 56.

La fórmula referida en el segundo párrafo del artículo transcrito, atribuye la facultad especial de atenuación al Tribunal Arbitral, para que en el marco del desarrollo de un arbitraje potestativo laboral, y sólo si se presentan casos extremos en la formulación y/o en los términos de la propuesta adoptada, pueda equilibrar en un mínimo grado la formulación del mismo, a fin de corregir levemente propuestas extremistas que favorezcan intereses absolutos para alguna de las partes.

La base para el impulso de esta ley, es el contenido del artículo 5° del Convenio 154 de la Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT), el cual al texto refiere que:

1. Se deberán adoptar medidas adecuadas a las condiciones nacionales para fomentar la negociación colectiva.

2. Las medidas a que se refiere el párrafo 1 de este artículo deberán tener por objeto que:

(a) La negociación colectiva sea posibilitada a todos los empleadores y a todas las categorías de trabajadores de las ramas de actividad a que se aplique el presente Convenio;

(b) La negociación colectiva sea progresivamente extendida a todas las materias a que se refieren los apartados a), b) y c) del artículo 2 del presente Convenio.

(c) Sea fomentado el establecimiento de reglas de procedimiento convenidas entre las organizaciones de los empleadores y las organizaciones de los trabajadores;

(d) La negociación colectiva no resulte obstaculizada por la inexistencia de reglas que rijan su desarrollo o la insuficiencia o el carácter impropio de tales reglas.

(e) Los órganos y procedimientos de solución de los conflictos laborales estén concebidos de tal manera que contribuyan a fomentar la negociación colectiva.

Es así que la finalidad que insta dicho organismo internacional a los Estados miembros, es a fomentar la negociación colectiva (entiéndase, métodos autocompositivos de solución de conflictos laborales) por sobre la heterocomposición de los mismos. La aprobación de la presente iniciativa legislativa conllevaría a eliminar la facultad de atenuación del Tribunal Arbitral y perfeccionar el modelo de Arbitraje de Oferta Final, y por ende, motivaría a las partes presenten propuestas más reales y ejecuten prácticas que busquen arribar a acuerdos fehacientes. De esta manera, al saber las partes que los árbitros escogerán sólo una propuesta en su integridad, se genera cierto grado de incertidumbre sobre el resultado del arbitraje, generando incentivos para que no se tenga que recurrir hasta este mecanismo, en el cual el resultado no puede ser controlado. Así, nuevamente, se busca desincentivar las prácticas de mala fe negocial.

En la actualidad y según el análisis estadístico de 49 laudos arbitrales en materia laboral, se observa que en un 98% de dichos fallos, el Tribunal Arbitral encargado de la solución de la controversia, ha acudido a la facultad de atenuación para la resolución del conflicto laboral.

Si bien este mecanismo que otorga la Ley a los Tribunales Arbitrales encargados de resolver este tipo de controversias fue, en un principio atribuido a los mismos para ser empleado con carácter excepcional, dicho estudio realizado por la Comisión de Trabajo y Seguridad Social devela su desnaturalización, ya que a toda luz se ha probado que se ha usado indiscriminadamente bajo la excusa de convertir los laudos emitidos en laudos de equidad y de darle a cada uno lo que le corresponde.

Las razones son múltiples para el incansable uso de dicha figura: para juristas como Carlos Villavicencio, es difícil que exista la unanimidad absoluta en un tribunal que está compuesto por tres expertos. Así, la lógica del arbitraje laboral es que el tribunal no puede hacer suya una propuesta, sino debe optar por una de ellas, no puede mezclarla ni hacer una propia, pero luego de elegir una de las propuestas, generalmente, se entiende que existe una razón objetiva para atenuar la propuesta elegida, ya que es un arbitraje de equidad.

Si bien es cierto, que el fin supremo de la administración de justicia (cualquiera sea su forma) es la equidad y aplicando la definición de Ulpiano, “darle a cada quien lo que le corresponde”, la constante práctica ha hecho que los aspectos procesales sean vitales en un modelo económico de Estado. En ese orden de cosas, y apelando a que la Ley que dotó a la facultad de atenuación de un carácter residual y de última ratio, la misma no puede desnaturalizarse para convertirse en un presupuesto casi obligatorio para la redacción y emisión del laudo arbitral, puesto que desincentiva a las partes en un procedimiento arbitral a presentar propuestas serias. El aspecto sustantivo referido a la finalidad del arbitraje potestativo laboral, seguirá siendo el mismo, pero las maneras de hacerlo

válido y el respeto al debido proceso, también le atribuyen la calidad de arbitraje justo y equitativo.

El arbitraje laboral en el Perú es de equidad, pero tiene que seguir un procedimiento necesario, que implica que se presenten las propuestas finales tanto del sindicato como de la empresa, y que el tribunal arbitral o árbitro opte por una de ellas. Así, sólo luego de elegir, y siempre que se encuentre una situación extrema, se puede atenuar la elección.

Cuando los árbitros optan por una propuesta, no se está haciendo una atenuación de la propuesta sino una modificación.

Por ejemplo, si el árbitro opta por la propuesta del empleador: aumento de 4%, los árbitros pueden considerar que es poco y llegan a 10%. Pero esto es más del 100% del monto planteado, por lo que se trata de una modificación. Es decir, que bajo la justificación de la equidad no se puede sostener que la decisión arbitral modifique la propuesta que ellos eligieron. La atenuación siempre implica una medida poco significativa. La consecuencia será un efecto perverso: el incentivo de propuestas poco serias.

Asimismo:

4.3 ANÁLISIS COSTO BENEFICIO

El presente proyecto de ley no genera ningún gasto al Estado, toda vez que solamente se modifica un aspecto procedimental del arbitraje potestativo laboral con la intención de fomentar la solución autocompositiva de conflictos laborales colectivos.

4.4 EFECTO DE LA NORMA EN LA LEGISLACIÓN NACIONAL

El efecto de la presente iniciativa legislativa tiene incidencia principal en el arbitraje laboral colectivo, el cual, mediante la medida propuesta, busca zanjar el excesivo uso de la facultad de atenuación de los distintos Tribunales Arbitrales conformados, en todos los procedimientos arbitrales que conocen.

Lima, 06 de Noviembre del 2018

CAPÍTULO V CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

El nivel de arbitraje potestativo laboral del área de prevención y solución de conflictos del MTPE, sede Lima Metropolitana 2018 durante los tres últimos años, fue medio en su tipo incausado, y alto en su tipo con causal.

Las causas que originan el arbitraje potestativo laboral del área de prevención y solución de conflictos del MTPE, sede Lima Metropolitana 2018 durante los tres últimos años, fueron la negación a recibir el pliego que contiene el proyecto de convenio colectivo, el ejercicio de presión sobre el procedimiento de la negociación colectiva, y el incumplimiento injustificado de las condiciones acordadas.

El nivel de conflictos laborales colectivos del área de prevención y solución de conflictos del MTPE, sede Lima Metropolitana 2018 durante los tres últimos años, fue bajo en su tipo jurídico, y alto en su tipo económico.

La propuesta legislativa basada en el arbitraje potestativo laboral para reducir los conflictos laborales colectivos del área de prevención y solución de conflictos del MTPE, sede Lima Metropolitana 2018, estuvo enfocada en la modificación del artículo 65 del Decreto Supremo N°010 – 2003 – TR – Ley de relaciones colectivas de trabajo, disponiendo la eliminación de la facultad de atenuación del Tribunal Arbitral, ya que esta desincentiva la formación de propuestas serias en un procedimiento arbitral, y no promueve el logro de acuerdos fehacientes.

Con relación a las hipótesis secundarias de la investigación, se pudo identificar a través de la prueba no paramétrica denominada Chi Cuadrado, que las distribuciones observadas en las variables arbitraje potestativo laboral y conflictos

laborales es igual a la esperada.

5.2 Recomendaciones

Se recomienda al personal directivo del MTPE de la sede Lima Metropolitana, promover constantemente en los sindicatos laborales de la región, el uso de formas pacíficas para la solución de conflictos laborales, como la conciliación, la mediación y el arbitraje.

Se recomienda al personal directivo del MTPE de la sede Lima Metropolitana, identificar estadísticamente, los actos de mala fe que tienen una mayor participación en los casos de uso del arbitraje potestativo laboral de la región.

Se recomienda al personal directivo del MTPE de la sede Lima Metropolitana, realizar un estudio complementario que permita identificar estadísticamente, las causas con mayor participación en la generación de conflictos laborales colectivos de la región.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arévalo, J. (2017). *El arbitraje en materia laboral*. (1° Edición). Perú: Editorial Gaceta jurídica.
- Arévalo, K. (2016). Análisis sobre la ejecución del laudo arbitral en el Ecuador (Tesis de pre grado). Universidad Central del Ecuador. Recuperado de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/6522/1/T-UCE-0013-Ab-245.pdf>
- Arias, C. (2013). Las relaciones interpersonales en Enfermería Quirúrgica: Conflictos laborales y estrategia de mejora. Hospital Aguinaga Almanzor Asenjo, 2012 (Tesis de pre grado). Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Recuperado de http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/usat/600/1/TM_Arias_Flores_CeciliaTeresa.pdf
- Cardona, G. (2010). *Los conflictos colectivos de trabajo*. (2° Edición). Colombia: Legis Editores S.A.
- Pasco Cosmópolis, M. (1987) “*Controversias Y Conflictos Laborales*”. En: Themis – Revista de Derecho. Lima, Segunda Época, N°6.
- Dávalos, J. (1997). *Conflictos de trabajo*. (1° Edición). México: Instituto de investigaciones jurídicas.
- Dau, S. (2015). La mediación en la solución de conflictos laborales en Ecuador (Tesis de pre grado). Universidad de Guayaquil. Recuperado de <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/10018/1/Dau%20Ochoa%20Segundo%20Felipe%20%289%29.pdf>

- Del Cid, A., Méndez, R., & Sandoval, F. (2007). *Investigación Fundamentos y Metodología*. (1° Edición). México D.F: Pearson Educación. México: Mc Graw Hill Educación.
- Gamboa, F. (21 de Mayo del 2015). Tribunal legal. La tentación de la atenuación en el arbitraje. Diario Gestión. Recuperado de <https://gestion.pe/opinion/tribuna-legal-tentacion-atenuacion-arbitraje-90430>
- Gamonal, D., y Quevedo, C. (2015). Relación entre conflictos laborales y productividad en Codijisa S.A.C – Chiclayo (Tesis de pre grado). Universidad Señor de Sipan. Recuperado de <http://repositorio.uss.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/uss/3793/Fernandez%20Gamonal%20-%20Gamarra%20Quevedo.pdf?sequence=7&isAllowed=y>
- García, L. (2011). La importancia de la negociación colectiva en las negociaciones colectivas. Facultad de Derecho de la Universidad Autónoma de México. Recuperado de https://www.derecho.unam.mx/investigacion/publicaciones/revista-cultura/pdf/CJ3_Art_12.pdf
- Gonzales, M. (2006). *Gestión de conflictos laborales*. (1° Edición). España: Editorial Innova.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. (6° Edición). México: Mc Graw Hill Educación.
- Herrera, P. (2013). El arbitraje como mecanismo de solución de conflictos en los contratos de participación (Tesis de pre grado). Universidad Rafael Landívar. Recuperado de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2013/07/01/Herrera-Pamela.pdf>

- Hilario, A. (2014). *El arbitraje postetativo en la negociación colectiva del sector privado*. (1° Edición). Perú: Editorial Gaceta jurídica.
- León, M. (2016). Liderazgo y conflictos laborales: Estudio realizado en el Centro de Añejamiento, Organización, y Desarrollo de Personal S.A (Tesis de pre grado). Universidad Rafael Landívar. Recuperado de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2016/05/43/De-Leon-Maria.pdf>
- Loli, E. (2015). Influencia de las negociaciones colectivas en los conflictos laborales de la Región Lima Provincias (Tesis de pre grado). Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Recuperado de http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/574/TFDCP_136.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Macías, F., y Alfaro, S. (2017). El recurso de nulidad en el proceso arbitral como único medio de impugnación idóneo en la ley de mediación, conciliación y arbitraje (Tesis de pre grado). Universidad de El Salvador. Recuperado de <http://ri.ues.edu.sv/13305/1/TESIS%20FINAL%21.pdf>
- Mayra, G. (2014) El arbitraje potestativo y la manera como promueve la solución pacífica de conflictos laborales en las negociaciones colectivas del sector privado, Lima Metropolitana 2014 (Tesis de pre grado). Universidad Privada Antenor Orrego. Recuperado de http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/604/1/GIL_MAYRA_ARBITRAJE_POTESTATIVO_CONFLICTOS.pdf
- Neyra, C. (2014). El arbitraje potestativo como forma de solución de conflictos laborales (Tesis de post grado). Pontificia Universidad Católica del Perú. Recuperado de http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/5613/NEYRA_S

ALAZAR_CAROLE_ARBITRAJE_POTESTATIVO.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Osorio, R. (2017). El arbitraje potestativo en la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo: Análisis crítico y propuesta de mejora. (Tesis de pre grado). Pontificia Universidad Católica del Perú. Recuperado de http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/9262/Osorio_Véliz_Arbitraje_%20potestativo_Ley1.pdf?sequence=1

Ramos, A. (2016). La comunicación interna y los conflictos laborales internos de la Agencia de Regulación y Control de Electricidad Arconel (Tesis de post grado). Universidad Andina Simón Bolívar. Recuperado de <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5328/1/T2071-MDTH-Ramos-La%20comunicacion.pdf>

Rojas, K. (2016). Relación entre conflicto y desempeño laboral en ATA – IRH S.A.C Chiclayo (Tesis de pre grado). Universidad Señor de Sipan. Recuperado de <http://repositorio.uss.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/uss/2395/ROJAS%20VELIZ%20KIARA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Romero, L. (2012). El arbitraje laboral como medio de solución de conflictos colectivo–económicos. (1° Edición). Perú: Editorial Gaceta jurídica

Sanguineti, W. (2010) “*La mediación en los conflictos colectivos de trabajo*”. En: Mediación: un método de conflictos. Estudio interdisciplinar, Madrid, Ed. Colex.

Torres, Y. (2016). Conflicto laboral y el desempeño de los trabajadores de las mypes familiares en el sector calzado del distrito El Porvenir (Tesis de pre grado). Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/459/torres_ry.pdf?sequence=1

- Toyama, Jorge. (2007) “*Los medios extrajudiciales de solución de conflictos laborales en el sistema peruano*”. En: Actualidad Jurídica. Gaceta Jurídica.
- Toyama, J. (2013). Factores clave para solucionar los conflictos laborales en las empresas. Universidad San Martín de Porres. Recuperado de <https://www.esan.edu.pe/conexion/actualidad/2013/01/14/factores-conflictos-laborales-empresas/>
- Ushiñahua, L. (2016). La gestión de los procesos de traslado de pacientes y su relación con los conflictos laborales entre los trabajadores de los establecimientos de salud de nivel 1.3 y 1.4, y el hospital II – 2 Tarapoto – 2016 (Tesis de pre grado). Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/1341/ushiñahua_pl.pdf?sequence=1
- Vargas, T. (2014). *La buena fe en la negociación colectiva y la mala fe como causal de arbitraje potestativo*. (1° Edición). Perú: Editorial Soluciones Laborales.
- Vitteri, J. (2014). El arbitraje potestativo: A propósito del D.S N°013 – 2014 – TR. (1° Edición). Perú: Editorial Gaceta jurídica

ANEXOS

Anexo 1: Operacionalización de variables

Tabla 23

Operacionalización de la variable independiente

Variable independiente	Dimensiones	Indicadores	Ítems o preguntas	Instrumento
Arbitraje potestativo laboral	Arbitraje voluntario	Nivel de uso del arbitraje voluntario	¿Cuál es el nivel de uso del arbitraje voluntario en la solución de conflictos durante los tres últimos años?	Cuestionario
	Arbitraje obligatorio	Nivel de uso del arbitraje obligatorio	¿Cuál es el nivel de uso del arbitraje obligatorio en la solución de conflictos durante los tres últimos años?	
		Nivel de uso del arbitraje potestativo	¿Cuál es el nivel de uso del arbitraje potestativo en la solución de conflictos durante los tres últimos años?	
	Arbitraje potestativo	Nivel de uso del arbitraje potestativo incausado	¿Cuál es el nivel de uso del arbitraje potestativo incausado en la solución de conflictos durante los tres últimos años?	
		Nivel de uso del arbitraje potestativo con causal	¿Cuál es el nivel de uso del arbitraje potestativo con causal en la solución de conflictos durante los tres últimos años?	
	Causales del arbitraje potestativo	Incidencia de causales del arbitraje	¿Cuál es el nivel de incidencia de la negación a recibir el pliego que contiene el proyecto de convenio colectivo durante los tres últimos años?	

potestativo

¿Cuál es el nivel de incidencia de la negación a informar sobre la situación financiera, económica y social de la empresa durante los tres últimos años?

¿Cuál es el nivel de incidencia de la negación a mantener reserva sobre la información de la empresa durante los tres últimos años?

¿Cuál es el nivel de incidencia de la negación a recibir a los representantes de los trabajadores durante los tres últimos años?

¿Cuál es el nivel de incidencia del ejercicio de presión sobre el reemplazo de los representantes de los trabajadores durante los tres últimos años?

¿Cuál es el nivel de incidencia del ejercicio de presión sobre el procedimiento de la negociación colectiva durante los tres últimos años?

¿Cuál es el nivel de incidencia del ejercicio de actos de hostilidad contra los representantes y trabajadores inscritos en un sindicato durante los tres últimos años?

¿Cuál es el nivel de incidencia del incumplimiento injustificado de las condiciones acordadas durante los tres últimos años?

¿Cuál es el nivel de incidencia del ejercicio de actos de injerencia sindical durante los tres últimos años?

¿Cuál es el nivel de incidencia del ejercicio de actos de discriminación de trabajadores durante los tres últimos años?

Fuente: elaboración propia

Tabla 24

Operacionalización de la variable dependiente

Variable dependiente	Dimensiones	Indicadores	Ítems o preguntas	Instrumento
Conflictos laborales colectivos	Conflictos jurídicos	Nivel de incidencia de conflictos jurídicos	¿Cuál es el nivel de incidencia de conflictos jurídicos durante los tres últimos años?	Cuestionario
	Conflictos económicos	Nivel de incidencia de conflictos económicos	¿Cuál es el nivel de incidencia de conflictos económicos durante los tres últimos años?	
	Arreglo directo	Nivel de incidencia del arreglo directo	¿Cuál es el nivel de incidencia de la modalidad del arreglo directo en los conflictos laborales colectivos de los tres últimos años?	
	Huelga	Nivel de incidencia de la huelga	¿Cuál es el nivel de incidencia de la modalidad de la huelga en los conflictos laborales colectivos de los tres últimos años?	

Fuente: elaboración propia

Anexo 2: Cuestionario sobre las variables arbitraje potestativo laboral y conflictos laborales

Cuestionario

Fecha: ___/___/___

Duración estimada: 10 minutos.

I. Introducción: El presente cuestionario tiene como objetivo, el poder determinar el nivel de arbitraje potestativo laboral, el nivel de conflictos laborales, y las causas que originan el arbitraje potestativo laboral del área de prevención y solución de conflictos del MTPE, sede Lima Metropolitana, 2018.

Por favor lea las siguientes preguntas y marque con una equis, su respuesta.

Las escalas de respuesta básica son nivel alto, nivel medio, y nivel bajo.

ITEM	Alto	Medio	Bajo
¿Cuál es el nivel de uso del arbitraje voluntario en la solución de conflictos durante los tres últimos años?			
¿Cuál es el nivel de uso del arbitraje obligatorio en la solución de conflictos durante los tres últimos años?			
¿Cuál es el nivel de uso del arbitraje potestativo en la solución de conflictos durante los tres últimos años?			
¿Cuál es el nivel de uso del arbitraje potestativo incausado en la solución de conflictos durante los tres últimos años?			
¿Cuál es el nivel de uso del arbitraje potestativo con causal en la solución de conflictos durante los tres últimos años?			
¿Cuál es el nivel de incidencia de la negación a recibir el pliego que contiene el proyecto de convenio colectivo durante los tres últimos años?			
¿Cuál es el nivel de incidencia de la negación a informar sobre la situación financiera, económica y social de la empresa durante los tres últimos años?			
¿Cuál es el nivel de incidencia de la negación a mantener reserva sobre la información de la empresa durante los tres últimos años?			

¿Cuál es el nivel de incidencia de la negación a recibir a los representantes de los trabajadores durante los tres últimos años?			
¿Cuál es el nivel de incidencia del ejercicio de presión sobre el reemplazo de los representantes de los trabajadores durante los tres últimos años?			
¿Cuál es el nivel de incidencia del ejercicio de presión sobre el procedimiento de la negociación colectiva durante los tres últimos años?			
¿Cuál es el nivel de incidencia del ejercicio de actos de hostilidad contra los representantes y trabajadores inscritos en un sindicato durante los tres últimos años?			
¿Cuál es el nivel de incidencia del incumplimiento injustificado de las condiciones acordadas durante los tres últimos años?			
¿Cuál es el nivel de incidencia del ejercicio de actos de injerencia sindical durante los tres últimos años?			
¿Cuál es el nivel de incidencia del ejercicio de actos de discriminación de trabajadores durante los tres últimos años?			
¿Cuál es el nivel de incidencia de conflictos jurídicos durante los tres últimos años?			
¿Cuál es el nivel de incidencia de conflictos económicos durante los tres últimos años?			
¿Cuál es el nivel de incidencia de la modalidad del arreglo directo en los conflictos laborales colectivos de los tres últimos años?			
¿Cuál es el nivel de incidencia de la modalidad de la huelga en los conflictos laborales colectivos de los tres últimos años?			