

# LAS RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO A PARTIR DEL ARBITRAJE POTESTATIVO: UN BALANCE GENERAL

Juan Carlos Girao La Rosa<sup>(1)</sup>

## I. INTRODUCCIÓN

En el año 2011, con la publicación del Decreto Supremo N° 014-2011-TR se adiciona al Decreto Supremo N° 011-92-TR, Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, el artículo 61-A, por medio del cual se establecen los supuestos en los cuales procede el arbitraje potestativo.

Desde la publicación de dicha norma, las relaciones colectivas de trabajo han cambiado. El número de arbitrajes laborales incrementó exponencialmente y, a la fecha, podemos decir, sin lugar a dudas, que es una de las formas heterocompositivas más efectivas para la solución de conflictos laborales económicos.

Han pasado tres años desde la publicación del Decreto Supremo N° 014-2011-TR y, por ello, el presente artículo tiene como objetivo realizar un balance general de la figura del arbitraje potestativo. En ese sentido, dividimos el análisis en cuatro capítulos.

El primero analizará la naturaleza del arbitraje potestativo. En este apartado haremos referencia a las distintas posturas que han existido al

---

(1) Egresado de la Facultad de Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Perú. Segundo Puesto del Concurso de Investigación Universitaria de la SPDTSS (2014).

respecto desde el 2011 y, además, analizaremos el pronunciamiento que el Poder Judicial emitió el año pasado en la acción popular iniciada en contra del Decreto Supremo N° 014-2011-TR, así como el pronunciamiento que el Tribunal Constitucional ha emitido este año con relación a este tema.

El segundo capítulo está dedicado a un análisis de los laudos laborales emitidos desde el año 2011 hasta la fecha. Para estos efectos hemos analizado, aproximadamente, treinta (30) laudos y, a partir de ellos, evaluaremos los criterios de resolución que se han adoptado para determinar la procedencia del arbitraje potestativo (en primera negociación y por actos de mala fe). Asimismo, haremos referencia a cómo se han venido resolviendo las cuestiones económicas en sede arbitral (criterios de atenuación de propuestas y fijación de montos).

En el tercer capítulo haremos referencia de cómo, a raíz de la publicación del Decreto Supremo N° 014-2011-TR, las relaciones colectivas de trabajo han cambiado para las partes involucradas (empleador y organizaciones sindicales) durante una negociación colectiva.

Finalmente, en el último capítulo, realizaremos un análisis del arbitraje laboral colectivo en otros ordenamientos jurídicos. Analizaremos la regulación existente en España y Chile respecto a los arbitrajes laborales que resuelven conflictos de trabajo colectivos.

## II. CAPÍTULO 1: NATURALEZA DEL ARBITRAJE POTESTATIVO

Con la publicación del Decreto Supremo N° 014-2011-TR se reavivó la discusión respecto a la naturaleza del arbitraje potestativo. Recordemos que años atrás, en el 2009, con la sentencia que el Tribunal Constitucional emitió en el Expediente N° 03561-2009-PA/TC (en adelante, caso Portuarios), esta discusión también se presentó.

Han existido, principalmente, dos posturas con relación a este tema.

Por un lado, para un sector, el arbitraje potestativo ya se encontraba regulado en el artículo 61 de la LRCT y, por dicha razón, el Decreto Supremo N° 014-2011-TR no ha creado una figura nueva, sino, por el contrario, solo ha especificado supuestos especiales de procedencia.

Por otro lado, para otro sector, el arbitraje previsto en el artículo 61 de la LRCT no es un arbitraje potestativo, sino voluntario. Según esta postura, el arbitraje potestativo constituye forma de arbitraje obligatorio y, por lo tanto, su utilización debe ser excepcional.

A continuación, exponemos los fundamentos que se han utilizado para defender cada una de las posturas citadas. Asimismo, analizaremos los pronunciamientos emitidos por el Poder Judicial y el Tribunal Constitucional respecto a la naturaleza del arbitraje potestativo.

### 1. Arbitraje “naturalmente” potestativo

Para un gran sector de la doctrina, el arbitraje potestativo se encuentra regulado en el artículo 61 de la LRCT y, por lo tanto, no es una figura creada por la jurisprudencia del Tribunal Constitucional ni por el Decreto Supremo N° 014-2011-TR.

El arbitraje potestativo, según esta postura, es una forma de solución de conflictos laborales válida, cuyo uso no es excepcional y, por lo tanto, no está limitado a los supuestos previstos en el Decreto Supremo N° 014-2011-TR.

Para arribar a la conclusión que señalamos se parte de una interpretación sistemática de los artículos 61 al 63 de la LRCT. Blancas señala al respecto:

“Otra característica del arbitraje en la negociación colectiva, es que, como resultado de la interpretación sistemática de las normas de la ley (arts. 61 a 63), especialmente la correlación entre los artículos 61 y 63, aquel **se configura como un arbitraje ‘potestativo’**, en el sentido de que la decisión de someter el conflicto al arbitraje corresponde a los trabajadores, debiendo en tal caso el empleador someterse a dicho procedimiento, sin tener la facultad de oponerse a negarse, salvo en el supuesto contemplado en el artículo 63”<sup>(2)</sup> (énfasis agregado).

En el mismo sentido se ha pronunciado Pasco, cuando señala:

“La figura [en referencia al arbitraje regulado en la LRCT] **se asemeja mucho más al arbitraje obligatorio**, y ha sido denominada como arbitraje potestativo en la medida en que confiere

---

(2) BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. “La naturaleza del arbitraje en la negociación colectiva”. En: *Soluciones Laborales*. Gaceta Jurídica, Lima, 2011.

a una de las partes o a ambas la potestad de arrastrar la decisión ajena con la propia. Así acontece en el sistema mexicano, que define el arbitraje como potestativo para los trabajadores pero obligatorio para los patrones. **La LRCT peruana se inclina por una modalidad similar, lo cual es corroborado por su Reglamento**<sup>(3)</sup> (énfasis agregado).

Si bien a través del arbitraje potestativo, una de las partes somete a la otra al arbitraje, resulta pertinente la precisión que realizan Boza y Aguinaga respecto a que ello no debe llevarnos a equiparar tal figura con la de un arbitraje obligatorio:

**“Se suele confundir el arbitraje unilateral o potestativo con el obligatorio, porque no existe el consenso de las partes, sino únicamente la decisión (vinculante) de una de ellas al momento de someter la controversia a un tercero. Pero la diferencia sustancial consiste en que el arbitraje obligatorio es impuesto indefectiblemente a las partes cuando el conflicto no ha sido resuelto por ellas mismas, mientras que en el arbitraje unilateral o potestativo no hay una imposición automática, porque siempre queda la posibilidad de que la parte facultada para someter el conflicto a un tercero no lo haga. ¿Es este último tipo de arbitraje el que ha sido recogido por la LRCT? Consideramos que sí, y es más, creemos que se trata de una posición con claro sustento constitucional”**<sup>(4)</sup> (énfasis agregado).

Para esta postura, el fundamento normativo del arbitraje potestativo lo encontramos en el artículo 28.2 de la Constitución, el cual establece que el Estado fomenta la negociación colectiva y promueve formas de solución pacífica de los conflictos laborales:

**“El fundamento normativo del arbitraje potestativo como medio alternativo de solución de conflictos colectivos de trabajo lo encontramos en el artículo 28.2 de la Constitución. En ese sentido, las interpretaciones que entienden que tanto la LRCT como su reglamento recogen el arbitraje unilateral o potestativo tienen**

---

(3) PASCO COSMÓPOLIS, Mario. *Fundamentos de Derecho Procesal del Trabajo*. AELE, Lima, 1997, p. 179.

(4) BOZA PRÓ, Guillermo y AGUINAGA MEZA, Ernesto. “El deber de negociar y el arbitraje potestativo como parte del contenido del derecho constitucional de negociación colectiva”. En: *Derecho*. N° 71, PUCP, p. 304.

pleno fundamento constitucional, o para decirlo en otros términos, ni el reglamento es ilegal, ni este ni la LRCT resultan inconstitucionales por establecer un arbitraje de dicha naturaleza”<sup>(5)</sup> (énfasis agregado).

En virtud de ello, no es posible sostener que el arbitraje potestativo resulta una figura excepcional, ya que cuenta con sustento constitucional que legitima su existencia. Al respecto, se ha indicado lo siguiente:

**“(..)** Lo que termina siendo controvertido es que el arbitraje potestativo se circunscriba únicamente a los supuestos de determinación del nivel de negociación o a las negociaciones realizadas en contravención al principio de buena fe, porque a la luz de lo expresado en el presente trabajo resulta inconsistente considerar al arbitraje potestativo como una figura excepcional”<sup>(6)</sup> (énfasis agregado).

Para esta posición, además, el Decreto Supremo N° 014-2011-TR solo constituye una norma de precisión y no de creación de derechos. Ello porque, por ejemplo, el deber de negociar de buena fe no es un deber que surja o “que haya sido creado” con dicha norma o con la Resolución Ministerial 284-2011-TR, sino que tal regulación ya se encontraba prevista en la LRCT a través del artículo 54:

**“(..)** Las partes están obligadas a negociar de buena fe y abstenerse de toda acción que pueda resultar lesiva a la contraria, sin menoscabo del derecho de huelga legítimamente ejercido” (énfasis agregado).

Se ha indicado, pues, que concluir lo contrario “llevaría al absurdo de considerar que antes de la dación de las referidas normas, las partes se encontraban legitimadas o legalmente autorizadas a actuar de mala fe, lo cual bajo ningún supuesto podría ser amparado por el Derecho”<sup>(7)</sup>.

Al fundamento normativo que hemos señalado, se suma, a su vez, un fundamento jurisprudencial, ya que el Tribunal Constitucional ha ratificado esta postura en el año 2010:

---

(5) *Ibíd.*, p. 307.

(6) *Ídem.*

(7) Laudo emitido en el año 2011 que resuelve la controversia entre una empresa minera y un sindicato.

“9. Que, por consiguiente, corresponde precisar que el arbitraje a través del cual deberá decidirse el nivel de la negociación ante la falta de acuerdo entre trabajadores y empleador, es **aquel al que hace alusión el artículo 61 del Decreto Supremo N° 010-2003-TR, el cual es de carácter potestativo**. En tal sentido, sometido el diferendo a arbitraje por cualquiera de las partes, la otra tiene el deber de someterse a este”<sup>(8)</sup>.

Al respecto, GAMBOA ha señalado lo siguiente:

“En otras palabras, el Tribunal Constitucional ha precisado también que el arbitraje al que se refiere la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo durante el desarrollo de la negociación colectiva es de carácter potestativo, y que si el empleador y la organización sindical no arriban a un acuerdo sobre el pliego, cualquiera de las partes puede obligar a la otra a que un árbitro dirima la discrepancia.

Así, **basta que la organización sindical plantee un arbitraje para que el empleador deba someterse al mismo**. De lo contrario, señala el Tribunal, ‘el empleador tendría plena capacidad, con su negativa, de frustrar esta vía heterocompositiva de solución [el arbitraje], obligando a los trabajadores a acudir a la huelga’<sup>(9)</sup>.

De este modo, a partir de lo señalado podemos concluir que los fundamentos de esta postura son los siguientes:

- (i) El arbitraje potestativo ya se encontraba regulado en el artículo 61 de la LRCT;
- (ii) El arbitraje potestativo cuenta con un fundamento normativo (artículo 28.2 de la Constitución) y jurisprudencial (sentencia emitida por el Tribunal Constitucional en el Expediente N° 03561-2009-PA/TC);
- (iii) El arbitraje potestativo no constituye una figura excepcional; y,

---

(8) Fundamento 9 de la aclaración emitida por el Tribunal Constitucional en el Expediente N° 03561-2009-PA/TC.

(9) GAMBOA LOZADA, Felipe. “¿Y si el remedio es peor que la enfermedad? Cuando el arbitraje potestativo desincentiva la negociación colectiva”. En: <<http://www.infocapitalhumano.pe/alerta-legal.php?id=72&t=y-si-el-remedio-es-peor-que-la-enfermedad-cuando-el-arbitraje-potestativo-desincentiva-la-negociacion-colectiva>>.

- (iv) El Decreto Supremo N° 014-2011-TR y la Resolución Ministerial 284-2011-TR solo constituyen normas de precisión.

## 2. Arbitraje potestativo como arbitraje obligatorio

Para otro sector de la doctrina, el arbitraje potestativo constituye una forma de arbitraje obligatorio, pues en los hechos se obliga a que una de las partes acuda al arbitraje. En ese sentido, su uso debe ser excepcional, conforme al artículo 4 del Convenio 98 de la Organización Internacional de Trabajo (en adelante, OIT) y al principio de negociación libre y voluntaria.

Esta postura se fundamenta también en los pronunciamientos que el Comité de Libertad Sindical de la OIT ha emitido respecto al arbitraje obligatorio, los cuales citamos a continuación:

“515. El arbitraje obligatorio para poner término a un conflicto colectivo de trabajo y a una huelga **solo es aceptable cuando lo han pedido las dos partes implicadas en el conflicto o en los casos en que la huelga puede ser limitada, e incluso prohibida, es decir, en los casos de conflicto dentro de la función pública respecto de funcionarios que ejercen funciones de autoridad en nombre del Estado o en los servicios esenciales en el sentido estricto del término, o sea los servicios cuya interrupción podría poner en peligro la vida o la seguridad de la persona en toda o parte de la población.**

517. El Comité subraya que **la imposición del arbitraje obligatorio solo es admisible con respecto a huelgas en los servicios esenciales en el sentido estricto del término o en caso de crisis nacional aguda.**

518. **Las disposiciones que establecen que a falta de acuerdo entre las partes los puntos en litigio de la negociación colectiva serán decididos por arbitraje de la autoridad no están en conformidad con el principio de negociación voluntaria contenido en el artículo 4 del Convenio núm. 98.** En la medida en que el arbitraje obligatorio impide el ejercicio de la huelga, dicho arbitraje atenta contra el derecho de las organizaciones sindicales a organizar libremente sus actividades, y solo podría justificarse en el marco de la función pública o de los servicios esenciales en el sentido estricto del término”<sup>(10)</sup> (énfasis agregado).

---

(10) Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT.

Además, sostienen que si bien el Tribunal Constitucional ha interpretado que “el arbitraje al que hace alusión el artículo 61 (...) y que es el llamado a determinar el nivel de negociación ante la falta de acuerdo, es potestativo, y no voluntario. Es decir, ante la falta de acuerdo, y manifestada la voluntad de una de las partes de acudir al arbitraje, la otra tiene la obligación de aceptar esta fórmula de solución del conflicto” (fundamento 8 de la sentencia recaída en el Exp. N° 03561-2009-PA/TC); una lectura acorde con el principio de negociación libre y voluntaria supone que dicho arbitraje potestativo no puede ser incausado, sino excepcional y causado.

Indican que en los casos en los que el Tribunal Constitucional ha ordenado el arbitraje potestativo lo ha hecho sobre el presupuesto de lo que considera una actuación de mala fe del empleador (fundamentos 23 al 25 de la sentencia recaída en el Exp. N° 03561-2009-PA/TC y fundamento 8 de la sentencia recaída en el Exp. N° 03243-2012-PA/TC).

Y, finalmente, fundamentan su posición a partir del caso 1845 incluido en el Informe 302 del Comité de Libertad Sindical, en el cual este analizó el artículo 61 de la LRCT y concluyó lo siguiente:

“El arbitraje obligatorio para poner término a un conflicto colectivo de trabajo y a una huelga **solo es aceptables cuando lo han pedido las dos partes implicadas en el conflicto (...)**. En estas condiciones, el Comité concluye que el artículo 61 está de conformidad con los principios de la libertad sindical (...)” (énfasis agregado).

De este modo, a partir de lo señalado podemos concluir que los fundamentos de esta postura son los siguientes:

- (i) El arbitraje potestativo no se encuentra regulado en el artículo 61 de la LRCT;
- (ii) El arbitraje potestativo no cuenta con un fundamento normativo, sino solo jurisprudencial (sentencia emitida por el Tribunal Constitucional en el Expediente N° 03561-2009-PA/TC);
- (iii) El arbitraje potestativo constituye una figura excepcional; y,

---

Véase: <[http://white.oit.org.pe/spanish/260ameri/oitreg/activid/proyectos/actrav/sindi/fusion\\_ls/spanish/d\\_6derhuelga.html](http://white.oit.org.pe/spanish/260ameri/oitreg/activid/proyectos/actrav/sindi/fusion_ls/spanish/d_6derhuelga.html)>.



- (iv) El Decreto Supremo N° 014-2011-TR y la Resolución Ministerial 284-2011-TR delimitan los supuestos en los cuales puede recurrirse al arbitraje potestativo.

### 3. Acción popular en contra del Decreto Supremo N° 014-2011-TR

El 13 de marzo de 2012, la Sociedad Nacional de Industrias planteó una acción popular en contra del artículo 1 del Decreto Supremo N° 014-2011-TR por considerar que este transgredía el principio de jerarquía normativa, al regular aspectos no contenidos en la LRCT.

El 26 de julio de 2013, la Primera Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima declaró infundada la demanda, con base en las siguientes consideraciones:

**“28. (la norma impugnada) no crea ningún marco normativo nuevo, sino que ha tenido por objeto desarrollar y precisar obligaciones existentes en la Ley [de Relaciones Colectivas de Trabajo - LRCT], esto es, estando a que la LRCT prevé el arbitraje potestativo, como una forma de solución de controversias; a través del artículo 1 Decreto Supremo N° 014-2011-TR [sic] que incluye el artículo 61-A al Reglamento de la LRCT, lo que se ha previsto es utilizar este mecanismo (arbitraje potestativo) para actos disfuncionales que se puedan presentar en la negociación, en este caso concreto, determinar el nivel y contenido de la negociación y lo relacionado al deber de las partes de negociar de buena fe; de tal manera que el Decreto Supremo en comento, no vulnera la Ley ni la jerarquía normativa, por el contrario, le da viabilidad a la propia negociación colectiva, que al fin constituye el vehículo adecuado para llegar al producto definitivo que es la convención colectiva de trabajo o el laudo arbitral que regulará las relaciones laborales de las partes; y con ello, el Estado cumple su rol promotor en la búsqueda de la solución pacífica de los conflictos sociales<sup>(11)</sup>” (énfasis agregado).**

Como se puede apreciar, este pronunciamiento va acorde a la primera postura que hemos desarrollado en el presente capítulo, en el sentido que el

---

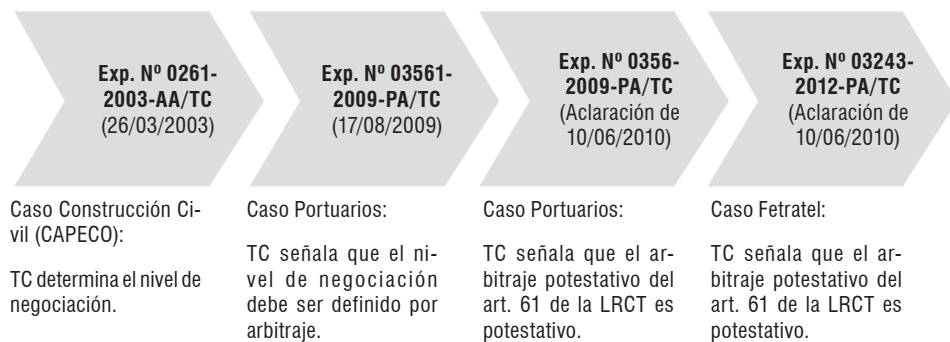
(11) HUERTA GUERRERO, Luis. Blog Procuraduría Especializada en Materia Constitucional. En: <<http://ppemc.blogspot.com/2013/08/sala-laboral-declara-infundada-demanda.html>>.

arbitraje potestativo ya se encontraba regulado en el artículo 61 de la LRCT y que el Decreto Supremo N° 014-2011-TR solo constituye una norma de precisión y no de creación de derechos.

#### 4. Sentencia del Tribunal Constitucional emitida en el Expediente N° 03243-2012-PA/TC

Recientemente, en mayo de 2014, el Tribunal Constitucional ha emitido una sentencia reiterando la naturaleza del arbitraje potestativo. Recordemos que, a nivel de los pronunciamientos del máximo intérprete de la Constitución, han existido distintos hitos en los cuales se ha hecho mención a la figura del arbitraje laboral.

La siguiente línea del tiempo hace referencia a dichos pronunciamientos:



Como se puede apreciar, el Tribunal Constitucional ha reiterado en la sentencia de este año lo señalado en la aclaración de la sentencia del Exp. N° 03561-2009-PA/TC (caso Portuarios), indicando que el arbitraje del artículo 61 de la LRCT es potestativo:

**“En consecuencia debe concluirse que el arbitraje al que hace alusión el artículo 61 del Decreto Supremo N° 010-2003-TR, es de carácter potestativo, conforme también ha sido contemplado en el artículo 1 del Decreto Supremo N° 014-2011-TR, en virtud de lo dispuesto por este Tribunal en la STC N° 03561-2009-PA/TC, debiendo por tanto aplicarse el arbitraje potestativo tanto para determinar el nivel de la negociación colectiva como para el trámite que deberá seguir una negociación colectiva cuando se haya agotado la etapa de trato directo y la conciliación sin llegar a un acuerdo; por consiguiente, sometido el diferendo a arbitraje por cualquiera de las partes, la otra tiene el deber de someterse**

a este. Es por ello que al haber solicitado la federación recurrente someter a arbitraje la negociación colectiva 2009-2010, y ante la negativa de la sociedad emplazada (f. 43), corresponde que la demanda sea estimada<sup>(12)</sup> (énfasis agregado).

De este modo, para el Tribunal Constitucional, al igual que para el Poder Judicial, no existe duda respecto a la naturaleza del arbitraje potestativo. Hoy, siguiendo estos pronunciamientos, podemos señalar que la discusión respecto a este tema, ha sido cerrada y que la naturaleza del arbitraje del artículo 61 de la LRCT es potestativa.

Con relación a esta sentencia, Ugaz señala lo siguiente:

“(...) en dicha sentencia el Tribunal, luego de verificar que el empleador se negó a acudir a la vía del arbitraje, consideró que tal actitud era incompatible con el mandato de la Constitución que declara que el Estado debe promover la solución pacífica de los conflictos. Asimismo, menciona que de ser válida la negativa del empleador, se impondría a los trabajadores la realización de una huelga, cuando tal decisión debe ser adoptada libremente y no por imposición indirecta de la empresa<sup>(13)</sup>.”

Cabe mencionar que lo anterior no supone que la segunda postura que hemos desarrollado en el presente capítulo carezca de fundamentos, ya que, conforme hemos indicado, existen pronunciamientos del Comité de Libertad Sindical de la OIT que justifican dicha posición.

Lo anterior incluso se puede apreciar en la sentencia que comentamos, ya que existió un voto singular del ex-magistrado Álvarez Miranda, quien señaló lo siguiente:

“La interpretación sobre lo que se entiende por ‘arbitraje potestativo’ en el sentido que, ante el pedido de alguna de las partes someter la controversia al arbitraje, **inexorablemente la otra deba aceptar tal requerimiento no es otra cosa que un ‘arbitraje forzoso’**. La STC N° 00142-2011-PA/TC es clara al respecto,

---

(12) Sentencia del Tribunal Constitucional emitida el 21 de mayo de 2014, en el Exp. N° 03243-2012-PA/TC.

(13) UGAZ, Mauro. “La nueva sentencia del tribunal constitucional y el arbitraje potestativo”. En: <<http://www.ius360.com/privado/laboral/la-nueva-sentencia-del-tribunal-constitucional-y-el-arbitraje-potestativo/> La nueva sentencia del tribunal constitucional y el arbitraje potestativo>.

el arbitraje resulta legítimo en tanto nace de la autonomía de la voluntad de las partes”<sup>(14)</sup>.

### III. CAPÍTULO 2: ANÁLISIS DE LAUDOS LABORALES

En el presente apartado realizaremos un análisis de distintos laudos laborales que se han emitido a partir del año 2011 (hemos podido tener acceso a, aproximadamente, treinta (30) laudos). Esto permitirá realizar un balance de cómo se han venido resolviendo los conflictos laborales colectivos en los últimos tres años.

Dividimos el análisis en dos apartados. Por un lado, nos referiremos a cómo los tribunales arbitrales han verificado los requisitos de procedencia, conforme al Decreto Supremo N° 014-2011-TR. Por otro, realizaremos un análisis de cómo se han resuelto las cuestiones económicas y qué criterios han utilizado los árbitros para ello.

#### 1. Requisitos de procedencia

##### 1.1. Primera negociación

De la revisión de distintos laudos laborales, concluimos que la procedencia de un arbitraje por primera negociación, a diferencia del supuesto de mala fe, solo requiere que se demuestre que no ha existido una negociación previa.

En un reciente laudo laboral se ha indicado respecto a este supuesto lo siguiente:

“El mencionado supuesto de procedencia del arbitraje potestativo, consistente en la falta de acuerdo en primera negociación sobre el nivel o contenido, es completamente discrecional para la parte que decida invocarlo (en este caso, el sindicato), pues no se necesita acreditar o cumplir con ningún requisito previo.

A diferencia de lo que sucede en el caso del arbitraje potestativo por actos de mala fe, en el cual existe una etapa previa de

---

(14) Voto singular de Ernesto Álvarez Miranda en la sentencia emitida el 21 de mayo de 2014, en el Expediente N° 03243-2012-PA/TC.

calificación (probatoria), referida a resolver si se han configurado o no actos de mala fe que determinen la procedencia del arbitraje potestativo<sup>(15)</sup>.

Al respecto, somos de la opinión que si bien la acreditación de este supuesto no requiere de una etapa probatoria de la misma magnitud que el supuesto de mala fe, es necesario, como mínimo, acreditar que nos encontramos ante una primera negociación, sea en el nivel o contenido.

Ahora bien, es importante señalar que, desde la publicación del Decreto Supremo N° 014-2011-TR, la discusión respecto a este supuesto se ha referido, sobre todo, a los alcances del mismo.

Como señala Ugaz, “existen personas que consideran que el primer supuesto en realidad admite una lectura más abierta, con lo cual, sería factible incluir aquellos casos donde se pretenda cambiar el nivel donde las partes se encontraban negociando”.

Por ejemplo, para Villavicencio se “deduce con claridad que cuando se busca un nivel nuevo, estaremos frente a una primera negociación colectiva en tal ámbito, por lo que se configurará el supuesto de la primera negociación previsto en el Decreto Supremo N° 014-2011-TR”.

Respecto a ello, Ugaz indica que sería “complicado sustentar tal lectura cuando nos encontramos ante una situación de excepción (como lo es el arbitraje potestativo)”, pero agrega que dicha posibilidad podría matizarse “con la interpretación del Tribunal Constitucional al entender que el arbitraje regulado en la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo es potestativo de manera general<sup>(16)</sup>”; posición que ha sido reiterada recientemente por el Tribunal Constitucional, como hemos indicado en el apartado anterior.

Incluso, una postura distinta a la de Villavicencio, reduce el alcance del primer supuesto regulado en el Decreto Supremo N° 014-2011-TR, sosteniendo que este debería limitarse, como máximo, a la definición del nivel de negociación:

---

(15) Resolución de improcedencia que resuelva la controversia entre una empresa de telecomunicaciones y su sindicato. Año 2014, p. 6.

(16) UGAZ, Mauro. “La heterocomposición de las negociaciones colectivas de trabajo: el arbitraje potestativo”. En: V Congreso de la SPDTSS, p. 274.

**“Que la determinación del nivel por el Tribunal venga acompañada de la determinación del contenido de la negociación colectiva, sin que las partes hayan tenido oportunidad de negociar dicho contenido, resulta a la luz del principio de negociación libre y voluntaria, una decisión gravosa para el contenido del derecho a la negociación colectiva.**

(...) cuando de manera excepcional a la opinión general del Comité de Libertad Sindical, según la cual el arbitraje obligatorio solo sería posible en el marco de los servicios esenciales en sentido estricto, el Comité de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones admite excepcionalmente la posibilidad de un arbitraje obligatorio en primera negociación, recomienda medidas y principios generales que deberían ser aplicados en dichos casos a través de ‘medidas apropiadas a las condiciones nacionales’: **las partes deben disponer de la oportunidad de negociar colectivamente durante un periodo de tiempo suficiente; durante dicho tiempo, las partes deben contar con la ayuda de un mediador independiente así como de mecanismos y procedimientos destinados a facilitar la negociación colectiva; las partes deben tener siempre la posibilidad de regresar voluntariamente a la mesa de negociaciones suspendiendo el arbitraje obligatorio”** (énfasis agregado).

De este modo, podemos señalar, como primera conclusión del balance que efectuamos, que la discusión en torno al primer supuesto previsto en el Decreto Supremo N° 014-2011-TR se refiere a los alcances del mismo y que, a diferencia del supuesto de mala fe que requiere de una profunda etapa probatoria, en este solo hay que demostrar que nos encontramos ante una primera negociación.

## **1.2. Mala fe**

En este apartado, queremos hacer referencia a cómo se ha tratado el supuesto de mala fe en los laudos emitidos a partir del 2011. No queremos reiterar los supuestos de mala fe previstos en la Resolución Ministerial N° 284-2011-TR, sino por el contrario hacer referencia a qué hechos han sido considerados por los árbitros como actos de mala fe.

En ese sentido, el siguiente cuadro detalla un listado de quince (15) actitudes que han sido calificadas como mala fe durante estos años en los laudos arbitrales:

SUPUESTOS DE MALA FE IDENTIFICADOS EN DISTINTOS LAUDOS ARBITRALES	HECHOS
	Entrega incompleta y extemporánea de la información solicitada por la Dirección de Política y Normativa del MTPE.
	Suspensión unilateral de las reuniones extraproceso acordadas.
	Impedimento de ingreso al asesor del sindicato en las reuniones de negociación directa.
	Eliminación de licencia sindicales <sup>(i)</sup> .
	Propuesta económica en términos irrisorios: la empresa realizó una propuesta menor a la de años anteriores, sin justificar su situación económica.
	La empresa se comprometió a presentar otra propuesta y no lo hizo.
	Ausencia de propuesta económica.
	Demora en la instalación de la negociación colectiva <sup>(ii)</sup> .
	La empresa asistía a las reuniones, pero no presentaba propuestas concretas.
	La empresa canceló reuniones y las modificó de fecha de manera unilateral.
	Existieron reuniones de trato directo y la empresa no llegó a implementar ninguna de las obligaciones previstas en las actas de compromisos suscritas con la organización sindical <sup>(iii)</sup>
	Ejercer actos de hostilidad en contra de los representantes de los trabajadores: (i) cambio de turno injustificado al secretario general y miembro de la comisión negociadora; (ii) negar licencia para el subsecretario de organización miembro de la comisión negociadora; (iii) llamada de atención injustificada al secretario general del sindicato miembro de la comisión negociadora; (iv) amonestación injustificada al secretario de organización del sindicato <sup>(iv)</sup> .

- (i) Laudo que resuelve la controversia entre una empresa del sector gas y su sindicato. Año 2012.
- (ii) Laudo que resuelve la controversia entre una empresa del sector transporte y su sindicato. Año 2012.
- (iii) Laudo que resuelve la controversia entre una entidad de salud y su sindicato. Año 2012.
- (iv) Laudo que resuelve la controversia entre una empresa concesionaria y su sindicato. Año 2013.

A través de este listado se puede apreciar cómo los árbitros han entendido qué hechos constituyen actos de mala fe. Con ello complementamos la lista abierta de supuestos de mala fe previstos en la Resolución Ministerial N° 284-2011-TR y, de ese modo, arribamos a la segunda conclusión de nuestro balance: en estos tres años, los árbitros no se han limitado a tipificar como actos de mala fe aquellos previstos en la Resolución Ministerial N° 284-2011-TR, sino a evaluarlos en cada caso en concreto.

## 2. Cuestiones económicas

En este apartado nos referiremos a cómo los árbitros han resuelto las cuestiones económicas que le son planteadas en el arbitraje. Haremos mención a los criterios que se han utilizado para adoptar o atenuar una propuesta y, además, presentamos un resumen económico de los laudos a los que hemos podido tener acceso, reservándonos las referencias a las empresas por el carácter confidencial de los mismos.

### 2.1. Criterios de atenuación de propuestas

A partir del análisis de los laudos a los que hemos podido tener acceso, observamos que los criterios utilizados para la resolución de cuestiones económicas se pueden dividir en dos grupos: (i) situación del mercado actual; y, (ii) situación de la empresa.

CRITERIOS	MEDIDORES
SITUACIÓN DEL MERCADO ACTUAL	Inflación. Índice de Precios al Consumidor. Competitividad externa (salarios en empresas similares). Situación económica del país. Eventual perjuicio al desarrollo de la empresa.
SITUACIÓN DE LA EMPRESA	Equidad interna (salarios percibidos por las distintas categorías de trabajadores de la empresa). Información económica presentada en el expediente administrativo. Número de trabajadores beneficiados. Existencia de una política salarial general.

En efecto, en los laudos a los que hemos podido tener acceso, se ha indicado lo siguiente:

CRITERIOS	FUNDAMENTOS
SITUACIÓN DEL MERCADO ACTUAL	<p>“En lo que respecta al aumento general de las remuneraciones, el Tribunal Arbitral ha tenido como criterios relevantes la tasa de inflación, la situación económica-financiera de la empresa, el número de trabajadores que se vería beneficiado y los niveles salariales existentes en el mercado”<sup>(i)</sup>.</p> <p>“Para dicha decisión se ha tenido en cuenta la realidad económica de la entidad, la inflación vigente al momento de inicio de la vigencia del Pliego Petitorio (...) y los niveles existentes en empresas similares, en la misma actividad económica o región”<sup>(ii)</sup>.</p> <p>“Resulta necesario que todo laudo laboral referido a dar una solución a un pliego petitorio que no logro solución en trato directo, debe asentarse en un contexto de la realidad del sector económico en donde la empresa desarrolla sus actividades, a efectos de no incurrir en un exceso que pudiese, eventualmente, sacar del mercado a la empresa afectada por no existir correspondencia entre sus costos laborales y sus competidores en el mercado”<sup>(iii)</sup>.</p>



SITUACIÓN DE LA EMPRESA	<p>“Asimismo, con el referido aumento se busca corregir la ausencia de una política salarial general que tome en cuenta las categorías ocupacionales en la empresa y diseñe los futuros incrementos en función de las mismas y no solo de las calidades personales de los trabajadores (incrementos individuales)”<sup>(iv)</sup>.</p> <p>“Para efectos de la solución adoptada por el Tribunal se ha tomado en cuenta la información económica presentada en el expediente administrativo, que señala una situación económica positiva de la empresa”<sup>(v)</sup>.</p> <p>“Sobre este último punto, en la Audiencia de Sustentación de Posiciones Finales llevada a cabo con fecha 28 de febrero de 2012, la entidad presentó un cuadro comparativo entre las remuneraciones percibidas por las distintas categorías de trabajadores de Banco y las percibidas por otras entidades privadas, que transcribimos a continuación y que no fue materia de objeción ni cuestionamiento por parte de aquella”<sup>(vi)</sup>.</p>
-------------------------	--

- (i) Laudo emitido en el año 2012 que resuelve el conflicto entre un sindicato y una empresa concesionaria de transporte.
- (ii) Laudo emitido en el año 2012 que resuelve el conflicto económico entre un sindicato y una entidad financiera.
- (iii) Laudo emitido en el año 2012 que resuelve el conflicto económico entre un sindicato y una entidad financiera
- (iv) Laudo emitido en el año 2012 que resuelve el conflicto entre un sindicato y una empresa concesionaria de transporte.
- (v) Laudo emitido en el año 2012 que resuelve el conflicto entre un sindicato y una empresa concesionaria de transporte.
- (vi) Laudo emitido en el año 2012 que resuelve el conflicto económico entre un sindicato y una entidad financiera.

La expresión de los criterios que se utilizan resulta fundamental, ya que, como señala Ugaz, “no es posible que el árbitro no tome en consideración situaciones del mercado o del negocio que expliquen o fundamenten una propuesta final de una de las partes”.

Coincidimos también cuando indica que “nuestro sistema de ofertas finales o de péndulo (donde se opta por una propuesta excluyente) requiere de una explicación cuando se procede a atenuar la propuesta elegida, máxime si tal atenuación de modo alguno puede dejar al beneficio irreconocible o desnaturalizado”<sup>(17)</sup>.

## 2.2. Casuística: ¿cómo se ha resuelto en los últimos años?

Los cuadros que presentamos a continuación resumen cómo se han determinado las cuestiones económicas en los laudos emitidos en los últimos años.

---

(17) UGAZ, Mauro. Ob. cit., p. 278.

Teniendo en cuenta que son diversos los beneficios que se plantean en una negociación colectiva, como en el desarrollo de un arbitraje, hemos limitado el análisis a dos de los conceptos que usualmente son entregados: (i) aumento de remuneraciones; y, (ii) bonificación por cierre de pliego.

LEYENDA	
	Propuesta atenuada.
	Adopción íntegra de propuesta sindical.
	Adopción íntegra de propuesta empresarial.

EMPRESA	AUMENTO DE REMUNERACIONES			BONO POR CIERRE DE PLIEGO		
	PROPUESTA FINAL DEL SINDICATO	PROPUESTA FINAL DE LA EMPRESA	LAUDO	PROPUESTA FINAL DEL SINDICATO	PROPUESTA FINAL DE LA EMPRESA	LAUDO
Sector energético (2009)	10 %	2.50 %	10 %	S/.1,100.00	S/. 350.00	S/. 1,100.00
Sector energético (2011)	8 %	5 %	8 %	S/.2,000.00	S/. 800.00	S/. 2,000.00
Sector gasífero (2012)	9.60 %	5.70 %	7 %	S/. 8,000.00	S/. 3,000.00	S/. 4,500.00
Petrolera (2012)	9 %	5.50 %	7 %	S/. 20,000.00	S/.14,500.00	S/. 18,250.00
Financiera (2012)	S/. 250.00	S/. 110.00	S/.110.00	S/. 4,500.00	S/. 3,900.00	S/. 4,000.00
Petrolera (2012)	8.50 %	5.50 %	7 %	S/.19,500.00	S/.14,500.00	S/. 17,500.00
Financiera (2012)	S/. 350.00	S/. 101.81	S/.185.00	S/. 4,500.00	S/. 440.00	S/. 450.00
Entidad del Estado (2012)	S/. 25.00	--	S/. 14.00	S/. 10,000.00	S/. 350.00	S/. 7,000.00
Concesionaria (2011)	S/. 639.40	S/. 100.00	S/.180.00	S/. 10,000.00	S/. 750.00	S/. 1,900.00
Mínera (2012)	S/. 320.00	--	S/.285.00	S/. 4,500.00	--	S/. 3,500.00
Sector gasífero (2011)	S/. 5.00	6.74 %	S/. 75.00	S/. 6,000.00	S/. 2,000.00	S/. 3,000.00
Pesquera (2012)	S/. 6.00	S/. 3.50	S/. 4.25	S/. 2,000.00	S/. 650.00	S/. 900.00

Financiera (2012)	S/. 250.00	S/. 128.00	S/.168.00	S/. 2,500.00	S/. 475.00	S/. 1,000.00
Concesionaria (2013)	S/. 245.00	S/. 100.00	S/.125.00	S/. 3,500.00	S/. 1,200.00	S/. 2,000.00
Telecomunicaciones (2012)	S/. 500.00	S/. 156.00	S/.334.00	S/. 5,000.00	S/. 500.00	S/. 1,500.00
Sector producción (2011)	S/. 5.00	S/. 3.10	S/. 4.00	S/. 800.00	--	S/. 750.00
Mínera (2012)	S/. 4.20	S/. 2.80	S/. 2.90	S/. 4,500.00	S/. 3,000.00	S/. 3,300.00
Sector aluminio (2011)	S/. 4.00	S/. 1.60	S/. 3.00	S/. 1,250.00	S/. 250.00	S/. 400.00
Petrolera (2011)	S/. 240.00	5 %	S/.150.00	S/. 2,500.00	--	S/. 1,300.00
Servicios (agua) (2011)	S/. 300.00	--	S/.150.00	S/. 1,000.00	--	S/. 200.00
Textil (2012)	S/. 2.50	--	S/. 2.00	S/. 1,000.00	--	S/. 430.00
Mínera (2012)	S/. 150.00	S/. 66.00	S/. 96.00	--	--	--
Naviera (2012)	S/. 160.00	3 %	S/.120.00	S/. 1,000.00	--	S/. 800.00
Petrolera (2013)	9.50 %	0 %	7 %	S/. 20,000.00	--	S/. 19,000.00
Petrolera (2013)	9.90 %	0 %	7 %	S/. 20,000.00	--	S/. 18,250.00
Textil (2012)	S/. 5.00	1.64 hasta 2.96 según categoría	2.72 hasta 4.90	--	--	--
Telecomunicaciones (2010)	S/. 160.00	90 - 100	S/.133.00	S/. 1,700.00	S/. 600.00	S/. 1,300.00

A continuación exponemos las conclusiones a las que arribamos después del análisis efectuado a los laudos:

- De aproximadamente treinta laudos revisados, en el 90 % de ellos los árbitros han acogido una propuesta y la han atenuado.
- Los casos en los cuales se adopta de manera integral una propuesta (sin cambios) son mínimos (10 %).
- La atenuación de propuestas efectuada por los árbitros, en relación al incremento de remuneración y bonificación de cierre de

pliego, se realiza entre el 40-50 % de las propuestas presentadas por las partes.

- La determinación de los montos económicos que se fijan son adoptados en virtud a la situación del mercado y situación de la empresa, existiendo criterios específicos para cada uno de ellos.

#### IV. CAPÍTULO 3: ¿CÓMO ACTÚAN AHORA LAS EMPRESAS Y SINDICATOS?

Desde el 2011, las relaciones colectivas de trabajo ya no son las mismas. La introducción del Decreto Supremo N° 014-2011-TR ha cambiado la forma en la que empleadores y sindicatos negocian y solucionan un conflicto derivada de dicha negociación.

Por ello, compartimos la opinión de Ugaz cuando señala:

**“Esta nueva regulación derivada del pronunciamiento del Tribunal Constitucional ha variado la forma en la cual se venía negociando en el Perú, ya que los trabajadores prefieren optar por recurrir a un arbitraje cuando notan que el proceso de negociación será lento o aprecien prácticas desleales por parte del empleador. En otras palabras, privilegian concluir la negociación de forma rápida en comparación con tener un mayor control del contenido de lo que puedan acordar en la negociación”<sup>(18)</sup>.**

En efecto, en este nuevo contexto, en el cual un sindicato puede obligar a la parte empleadora a acudir a un arbitraje, la preocupación por no incurrir en actos de mala fe está presente durante toda la negociación.

Del análisis de laudos efectuados, observamos que el creciente número de arbitrajes potestativos ha hecho que las empresas reformulen sus propuestas de negociación y planteen propuestas serias desde el inicio de negociación. En muchos casos, las propuestas que las empresas llevan al arbitraje solo las mismas o similares a las expuestas durante la etapa de trato directo.

Esto es así porque “en un escenario donde los trabajadores pueden arrastrar a los empleadores a un arbitraje, las partes al momento de iniciar

---

(18) UGAZ, Mauro. Ob. cit., p. 276.

la negociación tendrán mayores incentivos para obrar de buena fe, dar propuestas serias y no entorpecer la negociación”<sup>(19)</sup>.

Los empleadores antes de someter la controversia a un tribunal arbitral, en el cual no pueden tener manejo del resultado del proceso, prefieren ahora sentarse a negociar directamente con la parte sindical.

En efecto, “en una economía de mayor competencia y cambios, los perjuicios ocasionados por la conflictividad laboral tienden a ser reducidos por los empleadores al máximo: no son convenientes las medidas de fuerza si ello afecta la operatividad de la empresa y la relega dentro del mercado”<sup>(20)</sup>.

Como indica Villavicencio, las partes “reorganizan su estrategia y sus instrumentos de negociación y luego sabiendo que el conflicto puede no quedar abierto tienen una mayor versatilidad al momento de plantear y aceptar sus propuestas”<sup>(21)</sup>.

De otro lado, desde el punto de vista sindical, el arbitraje potestativo constituye una forma de resolver el conflicto económico con la patronal de una forma más célere y esa es una de las razones por la que los trabajadores lo prefieren. Su preocupación se enfoca, sobre todo, en que los conflictos se resuelvan de manera rápida. Si no han logrado sus objetivos en el trato directo, no existe inconveniente en que un tercero (los árbitros) diriman la controversia.

En este escenario, en el cual las partes saben que no es conveniente mantener un conflicto abierto y dilatado, el arbitraje potestativo ha hecho que el interés por el trato directo resurja. Antes que un tercero, ajeno a las partes, diga qué se debe hacer o entregar, es mejor cerrar el conflicto “a puerta cerrada” frente a frente. Por ello, somos de la opinión que “el arbitraje potestativo podría ayudar a mejorar o afianzar el trato directo más que destruirlo o inutilizarlo”<sup>(22)</sup>.

---

(19) *Ibidem*, p. 277.

(20) *Ídem*.

(21) VILLAVICENCIO; Alfredo. “Arbitraje potestativo y otros temas de derecho colectivo”. En: *Soluciones Laborales*. Gaceta Jurídica, Lima, 2013, p. 60.

(22) UGAZ, Mauro. *Ob. cit.*, p. 277.

## V. CAPÍTULO 4: EL ARBITRAJE LABORAL COLECTIVO EN OTROS ORDENAMIENTOS JURÍDICOS

Finalmente, en este apartado queremos hacer referencia a cómo en otros países, concretamente en España y Chile, se trata la figura del arbitraje laboral en las relaciones colectivas de trabajo.

### 1. España

En España no encontramos una regulación similar a la peruana que haga referencia a la existencia de un arbitraje potestativo. Sin embargo, sí se contempla la figura del arbitraje voluntario y, además, el arbitraje obligatorio para determinados supuestos.

En efecto, en el artículo 24 del Real Decreto Ley 17/1997 se contempla la posibilidad de que los trabajadores y empleadores sometan una controversia a un arbitraje voluntario. El Estatuto de los Trabajadores (en adelante, “ET”), a través de los artículos 87, 88, 89, 91, establece que a través de este pueden resolverse discrepancias ligadas a la elaboración o aplicación del convenio colectivo, incluso en conflictos individuales (artículo 91.5 del ET).

Por otra parte, existen casos en los cuales se establece un arbitraje obligatorio:

- En caso se acredite un perjuicio grave de la economía nacional por motivos de la huelga (artículo 10.1 del Real Decreto Ley 17/1997).
- Proceso de sustitución de reglamentaciones de trabajo y ordenanzas laborales (sexta disposición transitoria del ET).
- Arbitraje electoral (elección de representantes unitarios de trabajadores) (artículo 76 ET).
- Regulación legal del descuelgue o inaplicación del convenio colectivo (artículo 82.3 ET).

Cabe mencionar que en España, el arbitraje es una función encomendada a la Inspección Laboral. Al respecto, se ha indicado lo siguiente:

“Las funciones de mediación, conciliación y arbitraje no se contemplan en los Convenios de la OIT sobre Inspección de Trabajo (Convenios OIT N° 81 [RCL 1961, 6] y 129 [RCL 1972, 958]) entre los cometidos que se atribuyen a los sistemas de Inspección. Al contrario, la Recomendación N° 81 OIT las descarta

expresamente (apartado III.8), al prescribir que ‘las funciones de los inspectores del trabajo no deberían incluir las de conciliación o árbitro en conflictos de trabajo’. La razón de esta exclusión, según el BIT (Oficina Internacional del Trabajo), es que los inspectores correrían el riesgo, si las ejercieran, de poner en juego su independencia y su imparcialidad, dada la posibilidad de que, en el ánimo del inspector, pueda confundirse el papel del conciliador, buscando ante todo el acuerdo y el compromiso, con el de garante de la aplicación de la legislación, donde toda idea de compromiso debe ser excluida, pues no cabe al respecto la transacción.

Sin embargo, numerosos países han confiado este tipo de funciones a su sistema de Inspección. **Existe, ciertamente, el riesgo para la imparcialidad del inspector que se acaba de señalar. Pero también puede sostenerse en sentido contrario, y así lo hace el propio BIT en la publicación citada, que los inspectores de trabajo están particularmente cualificados, por el conocimiento de los problemas concretos que se plantean en los centros de trabajo, para ayudar a solucionar las controversias laborales, lo que explica que sean frecuentemente los propios empresarios y trabajadores quienes recaben la intervención del inspector en las situaciones de conflicto, debido a la confianza que les inspira su actuación” (énfasis agregado).**

Resulta llamativa la regulación del arbitraje en España, ya que esta función se encomienda a los inspectores de trabajo y, además, porque se regulan supuestos amplios de arbitraje obligatorio.

## 2. Chile

En el artículo 357, inciso 2, del Código del Trabajo de Chile se señala que cualquiera de las partes en cualquier momento de la negociación puede dirigirse a la Inspección del Trabajo y solicitarle la designación de un árbitro para los casos de arbitraje obligatorio.

Además de los típicos supuestos de arbitraje obligatorio (servicios esenciales), la regulación chilena establece que este también procede en los siguientes casos:

- Si se trata de un sindicato de empresa o un grupo de trabajadores y han transcurrido 45 días desde la presentación del

proyecto de contrato sin que se hubiere suscrito el nuevo instrumento colectivo, la Inspección del Trabajo citará a las partes a un comparendo dentro de tercero día (desde que la citación sea notificada) con el objeto de designar a un árbitro laboral.

- Si se trata de organizaciones sindicales y el plazo transcurrido desde la presentación del proyecto, sin que se hubiera suscrito un nuevo instrumento, es de 60 días, la Inspección del Trabajo hará lo mismo que en la situación anterior.

En este caso, advertimos cómo la regulación chilena se preocupa por que los conflictos colectivos laborales no queden abiertos y establece que, en caso no exista un acuerdo sobre el contenido del nuevo pliego de reclamos, las partes puedan acudir a un arbitraje –definido, según la legislación chilena, como obligatorio–.

## VI. CONCLUSIONES

- La publicación del Decreto Supremo N° 014-2011-TR supuso un cambio en las relaciones colectivas de trabajo y en la forma en la que hasta hoy se solucionan los conflictos que derivan de una negociación colectiva.
- Con la publicación del Decreto Supremo N° 014-2011-TR se reavivó la discusión respecto a la naturaleza del arbitraje potestativo, existiendo dos posturas: (i) arbitraje “naturalmente” potestativo; y, (ii) arbitraje potestativo como arbitraje obligatorio.
- El Poder Judicial y el Tribunal Constitucional ha emitido pronunciamientos en los años 2013 y 2014, respectivamente, señalando que la naturaleza del arbitraje regulado en el artículo 61 de la LRCT es potestativa.
- La discusión en torno al primer supuesto previsto en el Decreto Supremo N° 014-2011-TR ha girado respecto a los alcances del mismo y, a diferencia del supuesto de mala fe que requiere de una profunda etapa probatoria, en este solo hay que demostrar que nos encontramos ante una primera negociación.



- En estos tres últimos años, los árbitros no se han limitado a tipificar como actos de mala fe aquellos previstos en la Resolución Ministerial 284-2011-TR, sino a evaluar otros hechos en cada caso concreto y calificarlos como tales.
- Un análisis de treinta (30) laudos emitidos en los últimos años nos revela que en el 90 % de ellos los árbitros han acogido una propuesta y la han atenuado.
- La atenuación de propuestas efectuada por los árbitros, en relación al incremento de remuneración y bonificación de cierre de pliego, se realiza entre el 40-50 % de las propuestas presentadas por las partes.
- La determinación de los montos económicos que se fijan son adoptados en virtud de la situación del mercado y situación de la empresa, existiendo criterios específicos para cada uno de ellos.
- En otras legislaciones, como la española y chilena, no encontramos referencia expresa a la existencia de un arbitraje potestativo. No obstante, en dichas regulaciones existen supuestos amplios de procedencia de arbitraje obligatorio.

## VII. BIBLIOGRAFÍA

BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. “La naturaleza del arbitraje en la negociación colectiva”. En: *Soluciones Laborales*. Gaceta Jurídica, Lima, 2011.

BOZA PRÓ, Guillermo y AGUINAGA MEZA, Ernesto. “El deber de negociar y el arbitraje potestativo como parte del contenido del derecho constitucional de negociación colectiva”. En: *Derecho PUCP*, N° 71.

CÁRDENAS MEJÍA, Juan Pablo. “El arbitraje en equidad”. En: *Vniversitas*. Colombia, 2003.

ERMIDA URIARTE, Óscar. “El conflicto de trabajo”. En: *Curso introductorio de Relaciones Colectivas de Trabajo*. 2ª ed., Fundación de Cultura Universitaria, 1996.

GAMBOA LOZADA, Felipe. “¿Y si el remedio es peor que la enfermedad? Cuando el arbitraje potestativo desincentiva la negociación colectiva”. En: <<http://www.infocapitalhumano.pe/alerta-legal.php?id=72&t=y-si-el-remedio-es-peor-que-la-enfermedad-cuando-el-arbitraje-potestativo-desincentiva-la-negociacion-colectiva>>.

HUERTA GUERRERO, Luis. Blog Procuraduría Especializada en Materia Constitucional. En: <<http://ppemc.blogspot.com/2013/08/sala-laboral-declara-infundada-demanda.html>>.

PASCO COSMÓPOLIS, Mario. *Fundamentos de Derecho Procesal del Trabajo*. AELE, Lima, 1997, p. 179.

ROMERO PALACIOS, Luis Miguel. “El arbitraje laboral como medio de solución de conflictos colectivo-económicos”. En: *Soluciones Laborales*. Gaceta Jurídica, Lima. 2012.

SANGUINETI, Wilfredo. *La mediación en los conflictos colectivos de trabajo*. Editorial Colex, Madrid, 2010.

UGAZ, Mauro. “La heterocomposición de las negociaciones colectivas de trabajo: el arbitraje potestativo”. En: *V Congreso de la SPDTSS*, p. 274.

VILLAVICENCIO, Alfredo. “Arbitraje potestativo y otros temas de derecho colectivo”. En: *Soluciones Laborales*, Gaceta Jurídica, Lima, 2013.