

LA TRANSFORMACIÓN DE LA GESTIÓN Y SOLUCIÓN DE LAS NEGOCIACIONES COLECTIVAS

CARLOS CADILLO ANGELES*

I. LA GESTIÓN DE LOS CONFLICTOS LABORALES

Entre los años 2014 y 2016, el número de los procesos judiciales laborales se incrementó en 100%¹, dato importante para que las empresas revisen, corrijan o implementen sus sistemas internos de gestión, prevención y solución de conflictos laborales, de tal manera que estos no sigan acabando en el Poder Judicial.

Si bien es la entidad a la que acudimos para resolver los conflictos, los sistemas de prevención y la solución de las empresas que se apliquen exitosamente en los espacios o momentos previos al Poder Judicial, evitarán o reducirán los costos de gestión de los conflictos, que estos no sigan escalando y que tengan el menor impacto en las relaciones interpersonales involucradas.

El contexto actual exige que las empresas se adapten a los cambios tecnológicos para ser eficientes y competitivas, en un mundo globalizado con invenciones en constante cambio y avance.² Este contexto tiene incidencia en los empleadores, pero también en los trabajadores, pues ambas partes tienen que adaptarse a la digitalización y a la automatización de los sistemas de trabajo.

Las empresas deben tener la capacidad de adaptarse rápidamente a las nuevas tecnologías, y los trabajadores necesitan capacitarse y estar preparados para adecuarse a los cambios que se produzcan; lo cual implica que ambas partes inviertan tiempo y recursos para lograr tales cometidos.

* Abogado por la Pontificia Universidad Católica del Perú. Máster en Mediación, Negociación y Resolución de Conflictos por la Universidad Carlos III de Madrid. Asociado sénior del Área Laboral de Miranda & Amado Abogados

¹ Info Capital Humano. *Reclamos y conflictos laborales: ¿Cómo prepararse para afrontarlos con éxito?* Recuperado de <http://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/informes/reclamos-y-conflictos-laborales-como-prepararse-para-afrontarlos-con-exito/>

² Organización Internacional de Trabajo. Informe inicial para la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo, 2017. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_591504.pdf

Este enfoque, así como la dedicación y los esfuerzos de las empresas y los trabajadores, puede verse alterada, entre otras razones, por los conflictos que puedan afectar a su relación interpersonal de índole laboral.

De acuerdo a López, *“los conflictos laborales pueden clasificarse de varias formas, según los intereses a los que afectan y la causa de la divergencia: (...) de orden individual, nacidos de la relación individuo-empleador-trabajador por diferencias durante o al fin de la relación de trabajo; o, (...) de orden colectivo, cuando el sindicato que agrupa la actividad discute con un empleador o grupo de éstos.”*³

En este trabajo, nos avocamos a los conflictos laborales de orden colectivo, desde el plano de la gestión y la solución de las negociaciones colectivas a partir del tiempo que dedican las empresas y los sindicatos hasta el final del procedimiento de negociación.

II. TIEMPO DE DURACIÓN DEL CONFLICTO LABORAL COLECTIVO EN MATERIA DE NEGOCIACIONES COLECTIVAS

En el plano de las negociaciones colectivas de trabajo, el punto de partida es la presentación de un pliego por parte del sindicato, que es el documento que contiene el proyecto de convenio colectivo con las peticiones o propuestas de los trabajadores.⁴

No necesariamente el pliego activa un conflicto laboral colectivo, sino solo es el acto de inicio de la negociación colectiva. Es posible que el conflicto haya nacido antes de la negociación y se refleje en el pliego o que se active con posterioridad a su presentación; además, el conflicto laboral colectivo no solo abarca a la negociación colectiva.

Dependerá del análisis de cada caso para conocer las causas exactas del conflicto y su duración. Sin embargo, para los fines de este trabajo, indicaremos que el conflicto laboral colectivo en materia de negociaciones colectivas se inicia con la presentación del pliego, más aún si partimos de que un conflicto es “un desacuerdo entre dos o más personas”⁵.

De otro lado, la negociación colectiva culminará con la firma del convenio colectivo entre el empleador y el sindicato; o, si las partes o alguna de ellas acudieron al arbitraje, terminará con el laudo arbitral que emita el árbitro unipersonal o el tribunal arbitral, según corresponda.

³ López Jiménez, R. (2017). *“La evitación del proceso laboral a través de la conciliación”*. En Mediación y Resolución de Conflictos: Técnicas y Ámbitos. Tercera edición, Madrid: Tecnos, p. 697.

⁴ Decreto Supremo N° 010-2003-TR, artículo 51.

⁵ Alzate Sáez de Heredia, R. (2017). *“La dinámica del conflicto”*. En Mediación y Resolución de Conflictos: Técnicas y Ámbitos. Tercera edición, Madrid: Tecnos, p. 180.

VII CONGRESO NACIONAL DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

En este sentido, el tiempo de duración del conflicto laboral colectivo en materia de negociación se computa desde la presentación del pliego hasta la firma del convenio colectivo o hasta la emisión del laudo arbitral.

De los Anuarios Estadísticos Sectoriales del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, podemos obtener la información del tiempo de duración, a nivel nacional y por regiones, a partir de los convenios colectivos y los laudos arbitrales registrados ante la Autoridad de Trabajo; aunque en algunos casos la fecha de presentación del pliego de reclamos no está determinada.

Para este trabajo, hemos analizado los dos últimos Anuarios Estadísticos⁶, correspondientes a los años 2015⁷ y 2016⁸, llegando a la conclusión que, en el ámbito peruano, el promedio de tiempo que tomó a los empleadores y a los sindicatos solucionar la negociación colectiva fue de hasta 5 meses y 6 meses, respectivamente.

En el siguiente cuadro detallamos los datos analizados a partir de la información publicada en dichos anuarios:

El tiempo para llegar a la solución de las negociación colectivas				
Año	Empresas que negociaron colectivamente y registraron el convenio colectivo o laudo arbitral	Total de días de negociación hasta la solución	Promedio de días por empresa	Equivalente en meses
2015	339	55,080	162	5
2016	345	59,115	171	6

De esta manera, si una negociación colectiva puede durar hasta 6 meses, el conflicto laboral colectivo toma el mismo tiempo. Somos de la opinión que este lapso elevado considerando que los convenios colectivos duran 1 año⁹, si es que las partes no establecen un período distinto (más de 1 año) en el convenio o el laudo arbitral elige la propuesta de alguna de las partes con una vigencia mayor al año.

Es decir, la mitad del tiempo de vigencia del convenio colectivo o del laudo arbitral, las partes se encuentran negociando y pasando por un conflicto, lo que genera

⁶ A la fecha del presente trabajo, el último Anuario estadístico sectorial del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo corresponde al del año 2016. Ver <http://www2.trabajo.gob.pe/estadisticas/anuarios-estadisticos/>

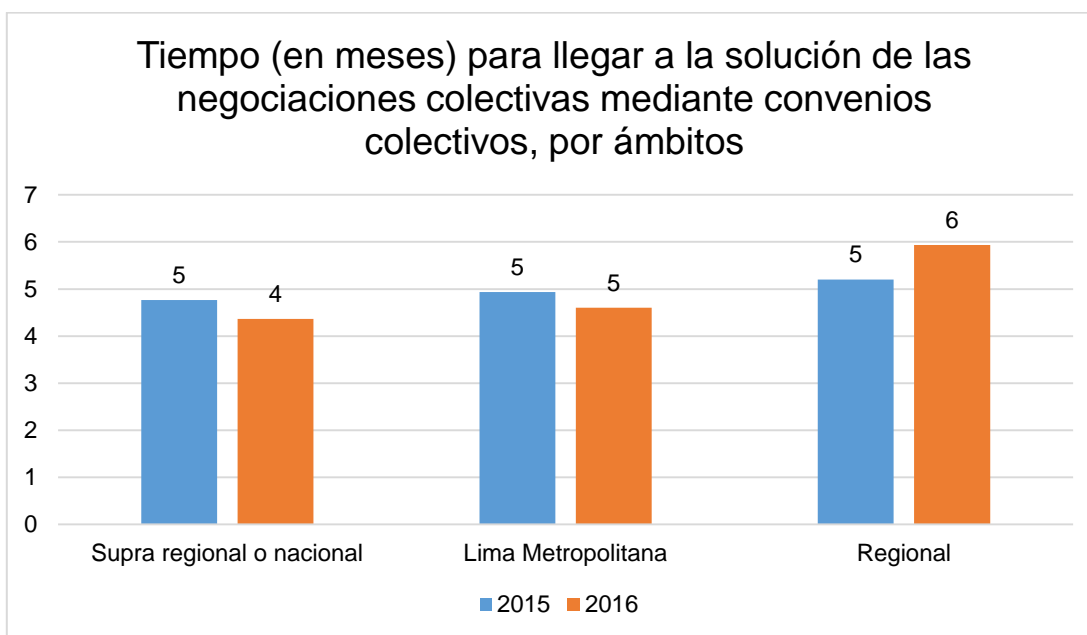
⁷ Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Anuario estadístico sectorial del año 2015. Recuperado de http://www2.trabajo.gob.pe/archivos/estadisticas/anuario/Anuario_2015_280616.pdf

⁸ Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Anuario estadístico sectorial del año 2016. Recuperado de http://www2.trabajo.gob.pe/archivos/estadisticas/anuario/Anuario_2016_020717.pdf

⁹ Decreto Supremo N° 010-2003-TR, artículo 43, literal c.

consecuencias que repercuten en el avance de las empresas y los trabajadores y se afecta la relación interpersonal de índole laboral. Por eso, se señala que un *“conflicto mal atendido impacta de forma negativa en el clima laboral, la atracción y retención del talento, la imagen de la empresa y, en general, en la gestión del personal.”*¹⁰

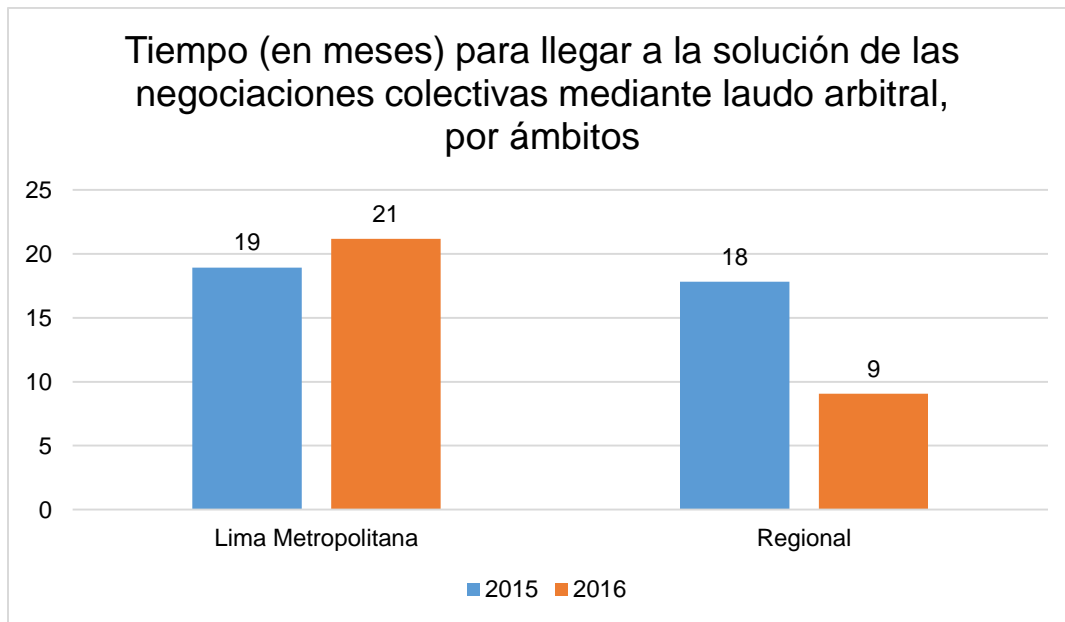
Si analizamos las negociaciones colectivas de los años 2015 y 2016, separándolos por ámbitos de negociación, podemos apreciar el tiempo de solución a nivel nacional o supra regional, regional y Lima Metropolitana. En el siguiente gráfico se puede apreciar esta información, que hemos obtenido a partir de los cuadros que incluimos como anexos del presente trabajo:



Como se puede apreciar, el promedio de solución de 6 meses no varía significativamente según los ámbitos en que se lleven a cabo las negociaciones colectivas. Cabe resaltar que el 2016, en el ámbito nacional o supra regional, la duración de la negociación disminuyó a 4 meses.

En el caso de las negociaciones colectivas que concluyeron a través de los laudos arbitrales, el promedio de duración es mucho mayor habiendo llegado hasta 21 meses en el ámbito nacional en el 2016 y a 18 meses en el ámbito regional; tal como se puede apreciar en el siguiente gráfico, que hemos obtenido a partir de los cuadros que incluimos como anexos del presente trabajo:

¹⁰ Info Capital Humano. *Reclamos y conflictos laborales: ¿Cómo prepararse para afrontarlos con éxito?* Recuperado de <http://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/informes/reclamos-y-conflictos-laborales-como-prepararse-para-afrontarlos-con-exito/>



Si bien el arbitraje es una forma de solución de las negociaciones colectivas, es importante que las partes evalúen la conveniencia de iniciarlo porque significa que el conflicto laboral colectivo tendrá una duración larga, con las repercusiones a la relación laboral que comentamos líneas arriba.

III. LA TRANSFORMACIÓN DE LA FORMA DE NEGOCIAR

El tiempo que toma la solución del conflicto laboral colectivo en materia de negociaciones colectivas, hace necesario que los empleadores y los trabajadores reflexionen sobre los sistemas de gestión de conflictos laborales colectivos y de las estrategias de negociación adoptadas.

Consideramos que los temas de reflexión deben estar relacionados con lo siguiente:

- (i) Las causas y los motivos de la duración de la negociación colectiva.
- (ii) Las ventajas y las desventajas de la duración.
- (iii) La valorización de todos los costos y beneficios de la duración.
- (iv) Las acciones que se realizaron y cuáles de ellas podrían ser modificadas o sustituidas para reducir el tiempo de duración.

De esta manera, se podrán tomar decisiones de cambio que transformen los sistemas de gestión y solución de las negociaciones colectivas, a fin que sean más rápidos y eficientes, y, consecuentemente, los empleadores y los trabajadores concentren sus esfuerzos y dedicación al contexto global, competitivo y tecnológico que comentamos en el punto 1 de este trabajo, con las menores repercusiones posibles en las relaciones laborales existentes.

En caso las partes no puedan implementar nuevas sistemas de gestión y solución, será recomendable que exploren la posibilidad de que los convenios colectivos tengan una vigencia superior al año, para que las relaciones laborales se mantengan pacíficas por un período prologado en el plano colectivo y que las partes cuenten con un margen temporal mayor para evaluar y mejorar sus sistemas.

Ahora bien, estimamos que una de las razones de la larga duración para llegar a la solución de las negociaciones colectivas es que se derivan de negociaciones basadas en posiciones.

Como dijimos líneas arriba, la ley señala que la negociación colectiva se inicia con la presentación del sindicato de un pliego que contiene el proyecto de convenio colectivo, lo que puede predisponer a las partes para que negocien en base a sus posiciones; conocida también como negociación distributiva. Además, legalmente no hay referencias adicionales a la forma de negociación, pues se trata de un aspecto que depende de cada una las partes según el principio de la negociación libre y voluntaria.¹¹

Por ello, si las partes quieren reducir el tiempo para llegar a la solución de las negociaciones colectivas, consideramos que una de las acciones de cambio es que la negociación está basada en intereses, conocida también como negociación integradora.

Para la negociación colectiva, las partes elaboran sus planes de negociación que normalmente incluyen: *“(i) objetivos (qué quiero conseguir); (ii) perfil de los integrantes de la comisión negociadora (informado, dialogante, entre otros); (iii) prepuesto (cuánto puedo ofrecer); (iv) propuestas (qué negocio y cómo lo ofrezco); (v) flexibilidad (adecuar la estrategia según el avance y a la posición de la contraparte); (vi) coordinación permanente de la comisión negociadora y preparación antes de cada reunión; y, (vii) evaluación de resultados.”*¹²

Por lo explicado en este trabajo, el punto iv citado en el párrafo anterior, referido al cómo y qué negociaré, se hace cada vez más importante para mejorar los resultados a nivel temporal y es en este punto donde se puede incluir la preparación para una negociación basada en intereses.

Siguiendo a Soletto, mencionamos la diferencia entre los tipos de negociación comentados:

¹¹ Gernigon, B., Odero, A. y Guido, H. (2000). *“Principios de la OIT sobre la negociación colectiva”*. En Revista Internacional del Trabajo. Volumen 119, número 1, Ginebra, pp. 44 y 45.

¹² Cadillo Ángeles, C. *¿El plan de negociación colectiva debe incorporar los nuevos mecanismos de solución (extraproceso, arbitraje obligatorio y arbitraje potestativo)?* Recuperado de <http://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/alerta-legal/el-plan-de-negociacion-colectiva-debe-incorporar-los-nuevos-mecanismos-de-solucion-extraproceso-arbitraje-obligatorio-y-arbitraje-potestativo/>

“La negociación distributiva se basa en que las partes defienden sus posiciones -lo que piden-, sin entrar a estudiar otros elementos de la negociación.

(...)

Este tipo de negociación es considerada como no basada en intereses sino en posiciones (si bien los intereses bien entendidos por las partes sustentan sus posiciones) y su uso en general no conlleva una mejora de las relaciones entre las partes, sino más bien un deterioro de las relaciones de las partes, además de una ganancia no óptima, que se podría haber producido si las partes exploraran conjuntamente sus intereses.

(...)

Por el contrario, la negociación integradora se basa en la idea de la cooperación y de la satisfacción de los intereses de las partes.

La negociación para la ganancia mutua supone el conocimiento de los intereses de las partes, con el fin de generar opciones creativas que se aparten del concepto tradicional de negociación distributiva, en la que una parte gana y la otra pierde.”¹³

Cabe precisar que una negociación integradora no implica que la negociación colectiva dure más por el hecho de explorar, conocer y entender los intereses de la otra parte, más allá de lo que intentan transmitir en el pliego o en la respuesta, propuesta o contraoferta al mismo.

Es un cambio de estrategia de negociación que no demandará más tiempo si es que existe preparación y práctica, así como disposición de la contraparte para que entienda que se lograrán resultados mucho más rápidos y ventajosos para ambas partes.

Una vez conocidos los intereses de las partes, estas podrán entender lo que han querido transmitir en sus pedidos o propuestas, aceptarlos total o parcialmente, y ofrecer opciones que permitan llegar a un acuerdo, incluso más allá de los temas y sus posiciones iniciales.

La negociación integradora permitirá reducir el tiempo de duración que toma llegar a una solución en las negociaciones colectivas y, además, que las partes celebren acuerdos satisfactorios y que estos se cumplan durante sus vigencia.

¹³ Soletto, Muñoz H. (2017). *“Negociación integradora”*. En Mediación y Resolución de Conflictos: Técnicas y Ámbitos. Tercera edición, Madrid: Tecnos, p. 230.

IV. Conclusiones

A partir de lo datos publicados por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, hemos podido determinar que el tiempo de duración para llegar a la solución de una negociación colectiva es de hasta 6 meses.

En este lapso las partes se encuentran en una situación de conflicto colectivo en materia de negociación colectiva, por ello es necesario revisar las estrategias de negociación y realizar los cambios adecuados que permitan a las partes reducirlo.

Ello permitirá a los empleadores y a los trabajadores convivir el mayor tiempo posible de forma pacífica, que no se afecten las relaciones laborales y que puedan destinar sus mayores esfuerzos y dedicación a las exigencias del mundo empresarial actual, que es globalizado, competitivo y con avances tecnológicos en constante cambio.

Consideramos que el tiempo de duración puede tener su causa en el tipo de negociación de las partes, que es de tipo distributivo, es decir, en base a sus posiciones.

Por eso, proponemos que las negociaciones sean integradoras, es decir, basada en los intereses de las partes porque, además de que se reducirá el tiempo para llegar a una solución de las negociaciones colectivas, permitirá obtener mejores resultados para las partes, en cuanto al producto de la negociación y, a su vez, en el fortalecimiento y paz de las relaciones interpersonales de índole laboral.

ANEXOS

CUADRO 1:				
CONVENIOS COLECTIVOS SOLUCIONADOS EN EL 2015, LIMA METROPOLITANA				
MES	EMPRESAS	DURACIÓN EL CONFLICTO EN DÍAS	PROMEDIO DE DÍAS POR EMPRESA	PROMEDIO EN MESES
ENERO	8	781	97.63	3
FEBRERO	17	2,330	137.06	5
MARZO	16	999	62.44	2
ABRIL	13	1,963	151.00	5
MAYO	15	3,570	238.00	8
JUNIO	10	1,973	197.30	7
JULIO	17	1,901	111.82	4
AGOSTO	15	2,676	178.40	6
SETIEMBRE	13	2,090	160.77	5
OCTUBRE	10	1,016	101.60	3
NOVIEMBRE	17	2,545	149.71	5
DICIEMBRE	10	1984	198.40	7
TOTALES	161	23,828	148.00	5

CUADRO 2:				
CONVENIOS COLECTIVOS SOLUCIONADOS EN EL 2015, DIRECCIONES REGIONALES / ZONAS DE TRABAJO				
REGIÓN / ZONA	EMPRESAS	DURACIÓN DE LA SOLUCIÓN EN DÍAS	PROMEDIO DE DÍAS POR EMPRESA	PROMEDIO EN MESES
ANCASH				
CHIMBOTE	8	1,191	148.88	5
HUARAZ	2	733	366.50	12
APURÍMAC				
ABANCAY	2	0	0.00	0

SOCIEDAD PERUANA DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

AREQUIPA				
CAMANÁ	2	394	197.00	7
CAJAMARCA				
CAJAMARCA	1	25	25.00	1
CUSCO				
CUSCO	3	268	89.33	3
HUANCAVELICA				
HUANCAVELICA	4	465	116.25	4
HUÁNUCO				
HUÁNUCO	2	299	149.50	5
ICA				
ICA	3	317	105.67	4
PISCO	3	222	74.00	2
JUNÍN				
HUANCAYO	2	329	164.50	5
LA OROYA	4	445	111.25	4
SAN RAMÓN	2	420	210.00	7
TARMA	1	158	158.00	5
LA LIBERTAD				
TRUJILLO	27	3,815	141.30	5
LAMBAYEQUE				
CHICLAYO	5	819	163.80	5
LIMA				
HUACHO	13	1,439	110.69	4
CAÑETE	1	43	43.00	1
MOQUEGUA				
ILO	8	1,109	138.63	5
PIURA				
PIURA	9	1,088	120.89	4

VII CONGRESO NACIONAL DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

PAITA	4	407	101.75	3
TALARA	12	1,027	85.58	3
TACNA				
TACNA	4	4,091	1022.75	34
UCAYALI				
PUCALLPA	3	398	132.67	4
TOTALES	125	19,502	156.02	5

CUADRO 3:				
LAUDOS ARBITRALES EMITIDOS 2015, LIMA METROPOLITANA				
MES	EMPRESAS	DURACIÓN DE LA SOLUCIÓN EN DÍAS	PROMEDIO DE DÍAS POR EMPRESA	PROMEDIO EN MESES
ENERO	1	530	530.00	18
FEBRERO	1	509	509.00	17
MARZO	1	202	202.00	7
ABRIL	-	-	-	0
MAYO	3	1,886	628.67	21
JUNIO	1	807	807.00	27
JULIO	-	-	-	0
AGOSTO	-	-	-	0
SETIEMBRE	-	-	-	0
OCTUBRE	-	-	-	0
NOVIEMBRE	1	607	607.00	20
DICIEMBRE	-	-	-	0
TOTALES	8	4,541	567.63	19

CUADRO 4:				
LAUDOS ARBITRALES EMITIDOS 2015, DIRECCIONES REGIONALES / ZONAS DE TRABAJO				
MES	EMPRESAS	DURACIÓN DE LA SOLUCIÓN EN DÍAS	PROMEDIO DE DÍAS POR EMPRESA	PROMEDIO EN MESES
AREQUIPA				
CAMANÁ	1	169	169.00	6
PIURA				
TALARA	1	900	900.00	30
TOTALES	2	1,069	534.50	18

CUADRO 5:				
CONVENIOS COLECTIVOS SOLUCIONADOS 2015, SUPRA REGIONAL O NACIONAL				
MES	EMPRESAS	DURACIÓN DE LA SOLUCIÓN EN DÍAS	PROMEDIO DE DÍAS POR EMPRESA	PROMEDIO EN MESES
ENERO	-	-	-	0
FEBRERO	1	114	114.00	4
MARZO	2	91	45.50	2
ABRIL	5	429	85.80	3
MAYO	3	233	77.67	3
JUNIO	2	57	28.50	1
JULIO	10	1,637	163.70	5
AGOSTO	3	642	214.00	7
SETIEMBRE	4	949	237.25	8
OCTUBRE	4	381	95.25	3
NOVIEMBRE	5	554	110.80	4
DICIEMBRE	4	1,053	263.25	9
TOTALES	43	6,140	142.79	5

VII CONGRESO NACIONAL DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

CUADRO 6:				
CONVENIOS COLECTIVOS SOLUCIONADOS EN EL 2016, LIMA METROPOLITANA				
MES	EMPRESAS	DURACIÓN DE LA SOLUCIÓN EN DÍAS	PROMEDIO DE DÍAS POR EMPRESA	PROMEDIO EN MESES
ENERO	11	602	54.73	2
FEBRERO	12	2,266	188.83	6
MARZO	10	1,280	128.00	4
ABRIL	17	1,902	111.88	4
MAYO	14	1,956	139.71	5
JUNIO	8	1,006	125.75	4
JULIO	14	1,785	127.50	4
AGOSTO	16	2,196	137.25	5
SETIEMBRE	10	1,614	161.40	5
OCTUBRE	10	1,372	137.20	5
NOVIEMBRE	12	2,015	167.92	6
DICIEMBRE	19	3,107	163.53	5
TOTALES	153	21,101	137.92	5

CUADRO 7:				
CONVENIOS COLECTIVOS SOLUCIONADOS EN EL 2016, DIRECCIONES REGIONALES / ZONAS DE TRABAJO				
REGIÓN / ZONA	EMPRESAS	DURACIÓN DE LA SOLUCIÓN EN DÍAS	PROMEDIO DE DÍAS POR EMPRESA	PROMEDIO EN MESES
ANCASH				
CHIMBOTE	8	1,163	145.38	5
HUARAZ	5	1,007	201.40	7
APURÍMAC				
ABANCAY	3	88	29.33	1
AREQUIPA				
CAMANÁ	1	138	138.00	5

SOCIEDAD PERUANA DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

CALLAO				
CALLAO	10	445	44.50	1
CUSCO				
QUILLABAMBA	1	0	0.00	0
JUNÍN				
HUANCAYO	6	2,478	413.00	14
LA OROYA	7	839	119.86	4
SAN RAMÓN	3	774	258.00	9
SATIPO	1	27	27.00	1
TARMA	2	473	236.50	8
LA LIBERTAD				
TRUJILLO	29	6,070	209.31	7
LAMBAYEQUE				
CHICLAYO	5	865	173.00	6
LIMA				
HUACHO	22	3,158	143.55	5
CAÑETE	3	381	127.00	4
MOQUEGUA				
MOQUEGUA	1	38	38.00	1
PIURA				
PIURA	9	1,119	124.33	4
PAITA	1	238	238.00	8
TALARA	10	3,476	347.60	12
PUNO				
PUNO	3	429	143.00	5
JULIACA	2	333	166.50	6
UCAYALI				
PUCALLPA	4	654	163.50	5
TOTALES	136	24,193	177.89	6

VII CONGRESO NACIONAL DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

CUADRO 8:				
LAUDOS ARBITRALES EMITIDOS 2016, LIMA METROPOLITANA				
MES	EMPRESAS	DURACIÓN DE LA SOLUCIÓN EN DÍAS	PROMEDIO DE DÍAS POR EMPRESA	PROMEDIO EN MESES
ENERO	-	-	-	-
FEBRERO	2	892	446.00	15
MARZO	-	-	-	-
ABRIL	2	1,252	626.00	21
MAYO	-	-	-	-
JUNIO	2	2,720	1,360.00	45
JULIO	1	320	320.00	11
AGOSTO	1	276	276.00	9
SETIEMBRE	1	909	909.00	30
OCTUBRE	3	1,249	416.33	14
NOVIEMBRE	-	-	-	-
DICIEMBRE	-	-	-	-
TOTALES	12	7,618	634.83	21

CUADRO 9:				
LAUDOS ARBITRALES EMITIDOS 2016, DIRECCIONES REGIONALES / ZONAS DE TRABAJO				
MES	EMPRESAS	DURACIÓN DE LA SOLUCIÓN EN DÍAS	PROMEDIO DE DÍAS POR EMPRESA	PROMEDIO EN MESES
JUNÍN				
HUANCAYO	2	594	297.00	10
LIMA				
CAÑETE	1	221	221.00	7
TOTALES	3	815	271.67	9

CUADRO 10:				
CONVENIOS COLECTIVOS SOLUCIONADOS 2016, SUPRA REGIONAL O NACIONAL				
MES	EMPRESAS	DURACIÓN DE LA SOLUCIÓN EN DÍAS	PROMEDIO DE DÍAS POR EMPRESA	PROMEDIO EN MESES
ENERO	1	53	53.00	2
FEBRERO	2	110	55.00	2
MARZO	2	202	101.00	3
ABRIL	1	0	0.00	0
MAYO	5	577	115.40	4
JUNIO	5	547	109.40	4
JULIO	12	2,085	173.75	6
AGOSTO	4	299	74.75	2
SETIEMBRE	7	1,292	184.57	6
OCTUBRE	-	-	-	0
NOVIEMBRE	2	223	111.50	4
DICIEMBRE	-	-	-	0
TOTALES	41	5,388	131.41	4