

EL ARBITRAJE LABORAL ECONÓMICO COMO MECANISMO DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS EN EL PERÚ

ECONOMIC LABOR ARBITRATION AS A CONFLICTS RESOLUTION MECHANISM IN PERU

Juan Carlos Girao La Rosa^{*}
Estudio Miranda & Amado

The amount of labor law arbitrations has significantly increased through the last years. This has concurred with a legal modification that establishes specific causes for facultative arbitration.

In this paper, the author analyzes this normative change while clarifying the polemics over its juridical nature and inquiring about its future effects regarding labor relationships disputes resolution.

KEYWORDS: Arbitration; labor law; labor relations; dispute resolution.

En los últimos años se ha incrementado de manera notable el número de arbitrajes laborales. Esto ha coincidido con la promulgación del Decreto Supremo 014-2011-TR, que modifica el Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo especificando causales de procedencia específicas para el arbitraje potestativo.

En el presente artículo, el autor analiza esta modificación normativa esclareciendo las polémicas en torno a su naturaleza jurídica e indagando sobre sus efectos a futuro en la resolución de disputas relativas a relaciones laborales.

PALABRAS CLAVE: Arbitraje; derecho laboral; relaciones de trabajo; resolución de conflictos.

^{*} Abogado. Adjunto de docencia del curso Derecho Laboral Especial en la Pontificia Universidad Católica del Perú. Asociado del estudio Miranda & Amado. Contacto: jgirao@mafirma.com.pe.

Nota del Editor: El presente artículo fue recibido por el Consejo Editorial de THEMIS-Revista de Derecho el día 23 de marzo de 2017, y aceptado por el mismo el 04 de agosto de 2017.

I. INTRODUCCIÓN

Desde hace más de cinco años, a raíz de la publicación del Decreto Supremo 014-2011-TR, el arbitraje laboral económico, que resuelve la negociación colectiva entre organizaciones sindicales y empleadores, ha cobrado una gran importancia. A la fecha, podríamos catalogarlo como la novedad más resaltante que se ha presentado en el último lustro en lo que respecta a mecanismos de solución de conflictos laborales.

Si bien es cierto que la figura del arbitraje laboral económico ya estaba prevista en el Decreto Ley 25593, Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo¹ y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo 011-92-TR [en adelante, Reglamento de la LRCT], la trascendencia que había tenido a raíz de dichas normas no puede compararse de ninguna manera a la que hoy podemos observar. Si solo comparamos la cantidad de arbitrajes que registraba el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo durante el periodo comprendido entre octubre de 2007 a setiembre de 2011 y desde octubre de 2011 hasta setiembre de 2015, observamos un incremento de 221.9%; es decir, más del triple de aquellos que se presentaron en los cinco años previos a la publicación del Decreto Supremo 014-2011-TR.

Y es que, con la publicación de dicha norma, el Poder Ejecutivo introdujo el artículo 61-A al Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, fijando dos supuestos concretos de procedencia del arbitraje potestativo: primera negociación y mala fe. Para cierto sector de la doctrina nacional, dicha norma creaba un nuevo tipo de arbitraje para la solución de conflictos laborales económicos. En cambio, para otro sector, dicha disposición limitaba la procedencia de un arbitraje ya reconocido en la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo y que no se aplicaba únicamente a las dos situaciones específicas reguladas por la norma reglamentaria.

La discusión ha quedado resuelta con la sentencia de vista que la Corte Suprema de Justicia de la República publicó en mayo de 2016 en la Acción Popular 5132-2014. A través de dicho pronunciamiento, se ha ratificado que el Decreto Supremo 014-2011-TR no transgrede el principio de jerarquía normativa, en tanto no crea un nuevo tipo

de arbitraje, sino que solo desarrolla supuestos de procedencia de aquel que ya estaba previsto en el artículo 61 de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.

En efecto, la Corte Suprema, acogiendo una posición adoptada en distintas sentencias del Tribunal Constitucional, ha señalado que el arbitraje potestativo ya se encontraba regulado en la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, específicamente en el artículo 61 de dicha norma. En consecuencia, el Decreto Supremo 014-2011-TR solo ha cumplido con “precisar, desarrollar y asegurar la efectividad y/u operatividad de la ley”. No se ha creado, pues, un nuevo tipo de arbitraje.

Teniendo en cuenta el carácter vinculante y los efectos generales de la sentencia emitida por la Corte Suprema, previstos en el artículo 82 del Código Procesal Constitucional, todos los poderes públicos, autoridades, árbitros y ciudadanos en general estamos obligados a cumplir con lo resuelto. En este sentido, a menos que exista un cambio normativo a través del cual se derogue el arbitraje potestativo o se restrinja su uso, es muy probable que en los próximos años las organizaciones sindicales y los empleadores sigan resolviendo sus conflictos económicos por medio de dicho mecanismo.

Dado que la discusión ha estado centrada en los últimos cinco años, principalmente, en la naturaleza voluntaria o potestativa del arbitraje previsto en la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, y hoy esa cuestión ya ha sido resuelta, consideramos que es momento de ir un paso más adelante y analizar la forma en que el arbitraje ha venido funcionando en los últimos años. Esto nos permitirá conocer la efectividad de este mecanismo de solución de conflictos e identificar los aspectos que podrían ser mejorados en el futuro².

II. EL ARBITRAJE LABORAL COMO MECANISMO DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS DE TRABAJO

El arbitraje laboral es un mecanismo heterocompositivo a través del cual uno o más terceros resuelven un conflicto de trabajo. Siguiendo las clasificaciones de conflictos de trabajo propuestas por la Organización Internacional del Trabajo [en adelante, OIT], es posible distinguir distintos tipos de

¹ En adelante, cuando hagamos mención a la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, estaremos refiriéndonos al Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo 010-2003-TR.

² Véase: GIRAO LA ROSA, Juan Carlos. “La facultad de atenuación en el arbitraje laboral económico de oferta final”. Tesis para optar el título de abogado en la Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima. Diciembre de 2016 [artículo inédito ubicado en los archivos del autor].

arbitraje³, sea en función al ámbito subjetivo del mismo o según el tipo de conflicto.

Según el ámbito subjetivo del arbitraje laboral, podemos estar frente a dos tipos de arbitraje: individual y colectivo. El arbitraje individual es aquel que resuelve un conflicto que compromete derechos concretos de personas⁴. Como indica Toyama, estos últimos son aquellos que se producen tradicionalmente entre el trabajador y el empleador. Este sería el caso, por ejemplo, de un reclamo por adeudos de beneficios sociales⁵.

El arbitraje colectivo es aquel que resuelve un conflicto que afecta intereses abstractos de una categoría⁶. En relación a esto último, nos adherimos a la posición que considera que, para estar frente a un conflicto colectivo, no debe tenerse en cuenta el número de trabajadores sino la naturaleza del conflicto y el interés que se aprecia. En este sentido, lo relevante es el interés genérico y abstracto del conflicto que resulta atribuido a los trabajadores o al sujeto colectivo de representación⁷.

Según el tipo de conflicto, podemos estar frente a dos tipos de arbitraje: de Derecho o económico. El arbitraje de Derecho es aquel que resuelve un conflicto laboral en el que se discute la aplicación o interpretación de una ley, un convenio colectivo o un contrato individual de trabajo⁸. La controversia versa sobre el incumplimiento o la interpretación de una regla preexistente que debe ser aplicada a una situación concreta y, por consiguiente, la solución de la misma residirá en que la autoridad competente decida acerca de la aplicación de aquella o realice su interpretación⁹.

A diferencia del anterior, el arbitraje económico es aquel que resuelve un conflicto que se suscita

por diferencias relativas a la determinación de derechos y obligaciones futuras, y, por lo general, es el resultado del fracaso de la negociación colectiva. Este tipo de conflicto no surge de un diferendo acerca de un derecho existente, sino del interés de una de las partes de crear dicho derecho, plasmándolo en un convenio colectivo, y el interés de la otra parte de no hacerlo¹⁰.

III. ARBITRAJE LABORAL ECONÓMICO

Conforme a lo señalado previamente, el arbitraje laboral económico es aquel que busca dar solución a un conflicto laboral en el que existe una contraposición de intereses —un interés gremial, sindical o de los trabajadores versus un interés del empleador— respecto a la creación de una norma que terminará regulando derechos.

El conflicto que se resuelve a través de este tipo de arbitraje es de naturaleza económica, poseyendo necesariamente un carácter colectivo¹¹. Esto último debido a que, en el plano individual, su existencia es meramente virtual o hipotética, en tanto no constituye un derecho exigible¹². Precisamente, este sería el caso, por ejemplo, del pedido de un trabajador que solicita a su empleador un incremento de salario.

Los conflictos económicos son uno de los típicos conflictos del derecho laboral, en el que están en juego las aspiraciones de los trabajadores, representados por los sindicatos, de mejorar sus ingresos y condiciones de empleo¹³. Como hemos indicado anteriormente, son aquellos que se suscitan por diferencias relativas a la determinación de derechos y obligaciones futuras y, por lo general, son el resultado del fracaso de la negociación colectiva¹⁴. Este tipo de conflicto es el que analizaremos a lo largo del presente artículo.

³ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. "Sistemas de resolución de conflictos laborales: Directrices para mejorar el desempeño". Turín: Centro Internacional de Formación de la OIT. 2013. p. 19.

⁴ PASCO COSMÓPOLIS, Mario. "Controversias y conflictos laborales". En: THÉMIS-Revista de Derecho 6. Lima, 1987. p. 24.

⁵ TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge. "Los medios extrajudiciales de solución de conflictos laborales en el sistema peruano". Lima: Gaceta Jurídica. 2007. p. 206.

⁶ PASCO COSMÓPOLIS, Mario. "Controversias y conflictos laborales". Óp. cit. p. 24.

⁷ TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge. Óp. cit. p. 206.

⁸ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. "Disposiciones sustantivas de la legislación del trabajo: Resolución de conflictos colectivos de trabajo". En: <http://www.ilo.org/legacy/spanish/dialogue/ifpdial/Ilg/noframes/ch4.htm>.

⁹ BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. "La naturaleza del arbitraje en la negociación colectiva". En: http://www.trabajo.gob.pe/boletin/documentos/documento_naturaleza_arbitraje_negociacion_colectiva_CB.pdf.

¹⁰ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. "Disposiciones sustantivas de la legislación del trabajo: Resolución de conflictos colectivos de trabajo". Óp. cit. Loc. cit.

¹¹ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. "Disposiciones sustantivas de la legislación del trabajo: Resolución de conflictos colectivos de trabajo". Óp. cit. Loc. cit.

¹² PASCO COSMÓPOLIS, Mario. "Solución de los conflictos colectivos de trabajo: la conciliación y el arbitraje". En: Derecho PUCP 37. Lima. 1983. p. 106.

¹³ BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. Óp. cit. p. 1.

¹⁴ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. "Disposiciones sustantivas de la legislación del trabajo: Resolución de conflictos colectivos de trabajo". Óp. cit. Loc. cit.

En nuestro país, dada la fuerza vinculante del convenio colectivo, reconocida en el artículo 28 de la Constitución Política del Perú, la solución de los conflictos económicos se asemeja más a un acto normativo que jurisdiccional¹⁵. A diferencia de los conflictos de derecho, la solución no concluye con un fallo jurisdiccional —es decir, con una decisión que declare el derecho en favor de alguna de las partes— sino con la creación de una nueva norma aplicable a las partes.

Sobre el particular, es importante mencionar que, a nivel legal, el artículo 42 de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo también reconoce el carácter vinculante del convenio colectivo:

Artículo 42.-

“La convención colectiva de trabajo tiene fuerza vinculante para las partes que la adoptaron. Obliga a éstas, a las personas en cuyo nombre se celebró y a quienes les sea aplicable, así como a los trabajadores que se incorporen con posterioridad a las empresas comprendidas en la misma, con excepción de quienes ocupan puestos de dirección o desempeñan cargos de confianza”. [El énfasis es nuestro].

Dicha fuerza vinculante se aplica también al laudo que resuelve un conflicto económico, en tanto el artículo 70 de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo establece que “[...] los acuerdos adoptados en conciliación o mediación, los laudos arbitrales y las resoluciones de la Autoridad de Trabajo tienen la misma naturaleza y surten idénticos efectos que las convenciones adoptadas en negociación directa”.

En relación a esto último, es importante señalar que los procedimientos para la resolución de conflictos económicos, distintos a la negociación directa entre las partes, son establecidos en los ordenamientos jurídicos de cada país.

Al respecto, la OIT señala que todo sistema normalmente incluye una combinación de elementos tanto voluntarios como obligatorios. Sobre este punto, se indica que cuanto más esté diseñado un sistema para promover la libertad de negociación de las partes y para solucionar libremente las controversias, mayor predominio tendrán los procedi-

mientos voluntarios. En contraposición, aquellos sistemas en los que se enfatiza la tarea de evitar los paros laborales, los elementos de obligatoriedad tienen a ocupar un lugar predominante¹⁶.

En el Perú, la regulación del arbitraje laboral económico estuvo prevista inicialmente en la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo y su Reglamento. Sin embargo, en los últimos años estas han sido complementadas con normas posteriores: Decreto Supremo 014-2011-TR, Resolución Ministerial 284-2011-TR, Resolución Ministerial 331-2011-TR, Resolución Ministerial 076-2012-TR, la Resolución Viceministerial 004-2012-TR-DVMT, el Decreto Supremo 013-2014-TR y el Decreto Supremo 011-2016-TR.

IV. EL ARBITRAJE LABORAL ECONÓMICO EN EL PERÚ

La normativa actual peruana contempla tres tipos de arbitrajes laborales económicos: voluntario, obligatorio y potestativo.

A. Arbitraje voluntario

El arbitraje voluntario es aquel pactado de común acuerdo entre la parte empleadora y la parte sindical, quienes conjuntamente deciden someter la solución de un pliego de reclamos a uno o más terceros (los árbitros) designados por ellos mismos. El acuerdo se materializa a través de un compromiso arbitral, mediante el cual las partes conjunta y voluntariamente deciden acudir a dicho mecanismo de solución de conflictos.

En nuestro país, ha existido una larga discusión respecto a si este tipo de arbitraje es el que se encuentra previsto en el artículo 61 de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo¹⁷. Para un sector de la doctrina, dicha disposición contempla un arbitraje voluntario. Para otro sector, en cambio, contempla un arbitraje potestativo.

Los defensores de la primera postura consideran que tanto la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo como su Reglamento se refieren a la posibilidad de acudir a un arbitraje de manera conjunta¹⁸. Sus-

¹⁵ PASCO COSMÓPOLIS, Mario. “Solución de los conflictos colectivos de trabajo: la conciliación y el arbitraje”. Óp. cit. p. 106-107.

¹⁶ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. “Disposiciones sustantivas de la legislación del trabajo: Resolución de conflictos colectivos de trabajo”. Óp. cit. Loc. cit.

¹⁷ Artículo 61.- “Si no se hubiese llegado a un acuerdo en negociación directa o en conciliación, de haberla solicitado los trabajadores, podrán las partes someter el diferendo a arbitraje.”

¹⁸ Esta es la postura adoptada -con algunos matices en cada caso- por José Ignacio Castro Otero, Germán Ramírez Gastón Ballón y Fernando Elías Mantero. Véase: ELIAS MANTERO, Fernando. “Cuestionamiento del arbitraje potestativo causado e incausado”. Sapere. En: Revista Virtual de la Facultad de Derecho de la Universidad San Martín de Porres. 2015. pp. 1-27.

tentan su posición a partir de una interpretación literal del artículo 61 de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, el cual establece que “podrán las partes someter el diferendo a arbitraje”.

Además, interpretando las disposiciones de dichas normas a la luz de lo previsto en el artículo 28.2 de la Constitución Política del Perú, consideran que la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo no ha podido prever un sistema de arbitraje potestativo, ya que ello, en los hechos, supondría acoger un arbitraje obligatorio, lo cual atenta contra el principio de negociación libre y voluntaria, la autonomía colectiva y la posibilidad de las partes de encontrar una solución voluntaria a sus conflictos de trabajo¹⁹. Agregan que, a la luz del artículo 4 del Convenio 98 de la OIT y los pronunciamientos de la Comisión de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones y el Comité de Libertad Sindical, un arbitraje potestativo no puede constituir la regla, sino la excepción.

Para el sector de la doctrina que se adhiere a la segunda postura, el artículo 61 de la LRCT establece un arbitraje potestativo y no uno voluntario, ya que ello se desprende a partir de una interpretación sistemática de los artículos 61, 62 y 63 de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo²⁰.

Los defensores de la segunda postura sustentan la procedencia de un arbitraje potestativo a partir del contenido del artículo 28.2 de la Constitución, en tanto en esta disposición se establece el “[...] fomento de la negociación colectiva y la promoción de formas de solución pacífica de los conflictos laborales”. El arbitraje potestativo sería precisamente uno de estos últimos y contribuiría a hacer efectiva la negociación colectiva.

A diferencia de la posición anterior, sostienen que un arbitraje potestativo no puede equipararse a un arbitraje obligatorio, ya que este último es im-

puesto indefectiblemente a las partes cuando el conflicto no ha sido resuelto por ellas mismas. En cambio, en el primero siempre existe la posibilidad de que la parte facultada para el sometimiento no lo haga²¹.

Nosotros compartimos la segunda postura, ya que, efectivamente, a partir de una interpretación sistemática de los artículos 61, 62 y 63 de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo se desprende que estamos ante un arbitraje potestativo. En efecto, las expresiones previstas en el artículo 62 de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (“en el caso del artículo anterior, los trabajadores pueden alternativamente, declarar la huelga”) y en el artículo 63 de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (“durante el desarrollo de la huelga los trabajadores podrán, asimismo, proponer el sometimiento del diferendo a arbitraje, en cuyo caso se requerirá de la aceptación del empleador”), leídas conjuntamente con el artículo 61 nos llevan a esa conclusión.

La naturaleza potestativa, además, se ratifica con el contenido del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, cuyo artículo 46 establece que “al término de la negociación directa, o de la conciliación, de ser el caso, según el artículo 61 de la Ley, cualquiera de las partes podrá someter la decisión del diferendo a arbitraje, salvo que los trabajadores opten por ejercer alternativamente el derecho de huelga”²².

Y, por último, coincidimos en que existen diferencias entre un arbitraje potestativo y uno obligatorio. En el primero, la activación de este mecanismo de solución de conflictos dependerá de que una de las partes involucradas lo alegue. El segundo, en cambio, es impuesto ineludiblemente a las partes cuando no han podido resolver el conflicto por ellas mismas. Ahora bien, esto no implica que el arbitraje potestativo debería proceder ante

En: http://www.derecho.usmp.edu.pe/sapere/ediciones/edicion_10/articulos/5_Cuestionamiento%20del%20arbitraje%20potestativo%20causado%20e%20incausado%20-%20Elias%20Mantero.pdf. También, CASTRO OTERO, Ignacio y Germán RAMÍREZ GASTÓN BALLÓN. “Luces y sombras del arbitraje laboral colectivo”. Ponencia presentada en VI Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Lima. 2014.

¹⁹ TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge. Óp. cit. pp. 212-213.

²⁰ Esta es la postura adoptada -con algunos matices en cada caso- por Martín Carrillo Calle, Guillermo Boza Pró, Ernesto Aguinaga y Alfredo Villavicencio Ríos. Véase: CARRILLO CALLE, Martín y Alfredo VILLAVICENCIO RÍOS. “Luces y sombras del arbitraje laboral colectivo”. Ponencia presentada en VI Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Lima. 2014. BOZA PRÓ, Guillermo y Ernesto AGUINAGA MEZA. “El derecho de negociar y el arbitraje potestativo como parte del contenido del derecho constitucional de negociación colectiva”. Derecho PUCP 71. Lima. 2013. pp. 281-307.

²¹ BOZA PRÓ, Guillermo y Ernesto AGUINAGA MEZA. Óp. cit. p. 304.

²² Sin embargo, no podemos dejar de señalar que determinados artículos de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (artículo 64) y su Reglamento (artículo 49) denotan una regulación de un arbitraje esencialmente voluntario, lo cual ha contribuido a la existencia de distintas posiciones. Incluso, la necesidad de publicar en los últimos cinco años normas complementarias que regulen el arbitraje potestativo ratifica esta conclusión.

cualquier supuesto, ya que, a nuestro entender, siguiendo los pronunciamientos de los órganos de control de la Organización Internacional del Trabajo, la Comisión de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones²³ y el Comité de Libertad Sindical²⁴, este debería ser aplicable únicamente ante una primera negociación colectiva o cuando se adviertan actos de mala fe durante la negociación colectiva, es decir, ser un arbitraje postestativo causado.

B. Arbitraje obligatorio

El arbitraje obligatorio es aquel impuesto por un tercero distinto de las partes que tiene como objetivo solucionar el conflicto que estas no pudieron componer²⁵. Dado el grado máximo de intervención que existe en este tipo de arbitraje, su uso es excepcional y solo procede ante supuestos expresamente previstos por la ley.

En nuestro país, el arbitraje obligatorio se encuentra previsto en el artículo 68 de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo²⁶. Dicha disposición establece la intervención del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, el cual actúa en calidad de árbitro impuesto a las partes en los siguientes supuestos de procedencia:

- i) Huelga excesivamente prolongada que compromete gravemente a una empresa o sector productivo: para la intervención del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en este supuesto, es necesario que se presenten dos circunstancias de manera concurrente: que la duración de la huelga sea excesiva y que se compruebe una grave lesión a una empresa o sector productivo. Además, para que se produzca la intervención deberá evaluarse previamente si los efectos de la huelga han devenido en irrazonables y des-

proporcionados en relación con los objetivos perseguidos por quienes la ejercen.

En este punto, es importante tener en cuenta que las simples pérdidas económicas que, siendo producto de la medida de fuerza, no lleguen a comprometer el interés social, no justifican por sí mismas la intervención resolutoria del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, toda vez que la huelga, por definición, tiene por objeto producir un daño al empleador, lo que se considera jurídicamente legítimo, siempre que su ejercicio respete los límites legales establecidos²⁷.

- ii) Huelga excesivamente prolongada que derive en hechos de violencia: al igual que en el caso anterior, aquí también deben presentarse dos circunstancias concurrentes: que exista una huelga prolongada en el tiempo y que la misma haya originado actos violentos. Se debe tener en cuenta que los actos de violencia están proscritos en nuestro ordenamiento y son susceptibles de ser sancionados laboral y penalmente. Por ello, el artículo 84 de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo²⁸ establece que una huelga deberá ser declarada ilegal si produce violencia sobre bienes o personas.

Siguiendo lo previsto en la Resolución Ministerial 076-2012-TR, para la calificación de una huelga dentro del supuesto que analizamos, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo tomará en cuenta los informes que puedan emitir el Ministerio del Interior, la Defensoría del Pueblo, la Presidencia del Consejo de Ministros u otras entidades públicas competentes.

- iii) Huelga excesivamente prolongada que asume características graves por su magnitud

²³ COMISIÓN DE EXPERTOS EN APLICACIÓN DE CONVENIOS Y RECOMENDACIONES DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. "Observación individual sobre el Convenio N° 87, Libertad sindical y la protección del derecho de sindicación". 1948. Panamá (ratificación: 1958).

²⁴ COMITÉ DE LIBERTAD SINDICAL DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Informe 299. Caso 1768 (Islandia). Junio 1995. párrafo 109.

²⁵ El arbitraje obligatorio no es una figura nueva en nuestro ordenamiento. El mejor ejemplo lo encontramos en el caso de las contrataciones públicas: en todo contrato que celebre el Estado para proveerse de bienes, servicios, obras o supervisión de las mismas, la inclusión de una cláusula arbitral es obligatoria por mandato de la ley. Para mayores alcances, véase CASTILLO FREYRE, Mario y Rita SABROSO MINAYA. "El arbitraje en la contratación pública". Lima: Palestra Editores. 2009.

²⁶ Artículo 68.- "Cuando una huelga se prolongue excesivamente en el tiempo, comprometiéndole gravemente a una empresa o sector productivo, o derive en actos de violencia, o de cualquier manera, asuma características graves por su magnitud o consecuencias, la autoridad administrativa promoverá el arreglo directo u otras formas de solución pacífica del conflicto. De fracasar ésta, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo resolverá en forma definitiva".

²⁷ Numeral 6.3.4 de la Resolución Ministerial 076-2012-TR.

²⁸ Artículo 84.- "La huelga será declarada ilegal: [...]

b) Por haberse producido, con ocasión de ella, violencia sobre bienes o personas [...]."

o consecuencias: En este supuesto es necesaria la concurrencia de una huelga excesivamente prolongada y la existencia de características graves dada su magnitud o efectos que puedan generarse. Teniendo en cuenta que los supuestos de arbitraje obligatorio son excepcionales, las características graves que se mencionan en este caso deben interpretarse de manera restrictiva. No debe convertirse, pues, en un vehículo que instrumente la intervención arbitraria y/o no excepcional de la autoridad administrativa dentro de los conflictos de trabajo²⁹.

Además, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo considera que para la procedencia de este supuesto es necesario que se valoren los siguientes criterios objetivos: el grado de afectación a nivel nacional que la huelga tenga sobre la producción de determinado bien a nivel nacional; las exportaciones totales de dicho bien; el carácter público de los servicios interrumpidos y su alcance; la producción nacional de otros bienes que formen parte de la cadena productiva del bien; o, las actividades económicas vinculadas de manera indirecta a la producción del bien.

En este punto, es importante mencionar que el artículo 68 de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo ha sido objeto de análisis por parte del Comité de Libertad Sindical. Este órgano de control emitió sus conclusiones en el informe 302 (caso 1845), expresando su preocupación por la amplitud y lo subjetivo de los supuestos regulados:

“[L]as limitaciones del artículo 68 (arbitraje obligatorio) sólo serían admisibles en la función pública o en los servicios esenciales en el sentido estricto del término o en caso de crisis nacional aguda. El Comité observa que el Gobierno invoca que el artículo 68 se utiliza en la práctica en un número limitado de casos y justifica su utilización en una fábrica de calzado por la existencia de repercusiones negativas para los trabajadores o la empresa como consecuencia de la huelga. No obstante, el Comité insiste en la amplitud de los términos del artículo 68 y en que es susceptible de interpretaciones subjetivas. **El Comité pide pues al Gobierno tome medidas para que se modifique el artículo 68 de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo de manera que el arbitraje sólo pueda ser impuesto por la autoridad administrativa en la función pública**

o en los servicios esenciales en el sentido estricto del término o en caso de crisis nacional aguda”³⁰. [El énfasis es nuestro].

En relación a este punto, debemos señalar que la propia noción de “huelga excesivamente prolongada”, que se repite en todos los supuestos de intervención, no ha sido definida por la normativa y, por tanto, su valoración podría terminar siendo subjetiva. Sin embargo, podemos mencionar tres casos concretos que podrían darnos algunos parámetros de interpretación. Los dos primeros casos fueron resueltos por la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo el año 2011 y el último por la Corte Suprema en el año 2015.

El primer caso es uno de la empresa Shougang Hierro Perú S.A.A., en el cual el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo intervino en el conflicto colectivo, al considerar que tras una huelga de veintinueve días calendario y el impacto que tenía la paralización en las exportaciones tradicionales y en la economía del país (producción de hierro a nivel nacional), correspondía solucionar el conflicto definitivamente (Resolución Directoral General 014-2011-MTPE/2/14).

El segundo caso es uno de la empresa Sociedad Minera Cerro Verde S.A.A., en el cual el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo decidió no intervenir en el conflicto, al considerar que no se presentaba una huelga prolongada —hasta la fecha de resolución iban once días hábiles— y que la paralización no afectaba la economía nacional, en tanto existían otras empresas competidoras que podían asegurar la producción de cobre en el país y que representaban el 75% del mercado a dicha fecha (Resolución Directoral General 017-2011-MTPE/2/14).

El tercer caso es uno de la empresa Fábrica de Tejidos Pisco S.A. C. Este fue resuelto en definitiva por la Corte Suprema de Justicia de la República en la Apelación Laboral 10112-2014-ICA. En dicho pronunciamiento se estableció que la intervención del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo al día número veintidós de una huelga no superaba los filtros de idoneidad ni proporcionalidad.

Los pronunciamientos que comentamos podrían darnos parámetros de cuándo una huelga puede ser calificada como excesiva o no y cuándo corresponde la intervención del Ministerio de Trabajo

²⁹ Numeral 6.5.2 de la Resolución Ministerial 076-2012-TR.

³⁰ COMITÉ DE LIBERTAD SINDICAL DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Informe 301. Caso 1845. Consulta: 12 de marzo de 2016. En: <http://white.oit.org.pe/sindi/casos/per/per50.html>

y Promoción del Empleo. Sin embargo, no queda dudas de que siempre será necesario un análisis caso por caso.

C. Arbitraje potestativo

El arbitraje potestativo es aquel impuesto por una de las partes en conflicto que genera que la otra parte se someta necesariamente al mismo.

Como comentamos anteriormente, en nuestro país han existido posiciones encontradas respecto a si este tipo de arbitraje es el previsto en el artículo 61 de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo. En efecto, parte de la doctrina considera que este tipo de arbitraje es el previsto en dicha norma, y, otra parte, en cambio, es de la opinión que éste recién ha sido creado con la publicación del Decreto Supremo 014-2011-TR.

Incluso el propio Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo se ha inclinado por cada una de las posturas que anotamos en distintos periodos de tiempo. En una resolución emitida el 6 de febrero de 1995 en el expediente 414-94 (Avícola Esquivel S.A.), el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo consideró que el arbitraje previsto en el artículo 61 de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo era de naturaleza voluntaria³¹:

“Del análisis del Decreto Ley 25593 se establece que la parte empresarial no está obligada a someter el diferendo a arbitraje, y por lo tanto suscribir un acta de compromiso arbitral, de tal manera que, **al afirmar el inferior en grado que la recurrente está en la obligación de firmar dicha acta, mandando nueva citación para su suscripción, está incurriendo en causal de nulidad [...]**”. [El énfasis es nuestro].

Todo parece indicar que este pronunciamiento es el hito que durante muchos años hizo que se interpretara que el arbitraje previsto en el artículo 61 de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo era voluntario, requiriéndose para el mismo la voluntad concurrente de las partes. Esta postura cambió posteriormente, tal como se demuestra con

el contenido de la Resolución General 023-2011-MTPE/2/14, a través de la cual la Dirección General del Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, recogiendo la posición del Tribunal Constitucional, señaló que dicho artículo establecía un arbitraje de naturaleza potestativa³²:

5. “Que, el artículo 61 del Decreto Supremo 010-2003-TR establece que, cuando las partes no lleguen a un acuerdo mediante negociación directa o conciliación, éstas podrán someter el diferendo a arbitraje.

6. Que, mediante sentencia recaída en el Expediente 03561-2009-AP/TC, el Tribunal Constitucional estableció que **el arbitraje, al que se hace referencia en el artículo 61 del Decreto Supremo 010-2003-TR, tiene carácter potestativo**”. [El énfasis es nuestro]

Dada la trascendencia que ha tenido el arbitraje potestativo en los últimos años y la diferencia de posiciones que ha girado en torno al mismo, en la siguiente sección efectuaremos un análisis estadístico sobre la aplicación del arbitraje laboral económico en el Perú entre octubre de 2011 y setiembre de 2015.

V. ESTADÍSTICAS DEL ARBITRAJE LABORAL ECONÓMICO EN EL PERÚ: OCTUBRE DE 2011 A SETIEMBRE DE 2015

En el año 2013, fue publicado un artículo titulado “El arbitraje potestativo en las relaciones colectivas de trabajo: un balance inicial”³³. La finalidad del texto fue evaluar los resultados que había tenido la aplicación del Decreto Supremo 014-2011-TR en las relaciones colectivas de trabajo. Para ello, se realizó una comparación entre el periodo comprendido entre octubre de 2010 a setiembre de 2011 y octubre de 2011 hasta setiembre de 2012.

La hipótesis que se planteó en el artículo, y que finalmente fue corroborada por el profesor Christian Sánchez a partir de información del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, fue que la aplicación del Decreto Supremo 014-2011-TR había

³¹ De manera previa a esta resolución, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo había interpretado que la naturaleza del arbitraje regulado en la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo era potestativa: Resoluciones del 14 de junio de 1994 y 5 de setiembre de 1994, recaídas en los expedientes 751-93 (Papeleras Especiales S.A.) y 983-93 (Editora Perú S.A.). Véase: BOZA PRÓ, Guillermo y Ernesto AGUINAGA MEZA. *Op. cit.* p. 303.

³² Esta posición fue ratificada posteriormente con la emisión de la Resolución Ministerial 076-2012-TR, en la cual se señaló lo siguiente: “[...] 6.7.2. De igual forma, el Alto Tribunal emitió una resolución aclaratoria sobre el mismo caso, precisando que el arbitraje al que se alude durante el desarrollo de la negociación colectiva (artículos 61 y siguientes de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo) es de carácter potestativo. En consecuencia, si el empleador y el sindicato mantuvieran discrepancias durante la negociación colectiva y no fueran capaces de resolver por sí mismos el pliego de reclamos, cualquiera de las partes puede obligar a la otra a someter el conflicto al arbitraje”.

³³ SÁNCHEZ REYES, Christian. “El arbitraje potestativo en las relaciones colectivas de trabajo: un balance inicial”. Trabajo y Sociedad. 2013 En: <http://trabajosociedad.blogspot.pe/2013/12/el-arbitraje-potestativo.html>

implicado: i) un mayor número de negociaciones colectivas finalizadas mediante arbitraje; ii) una reducción del número de trabajadores comprendidos en huelga y, por tanto, menor conflictividad; y, iii) continuidad del número de negociaciones colectivas solucionadas en trato directo.

En opinión del autor, los resultados obtenidos eran coherentes con el mandato constitucional de fomento de la negociación colectiva, recogido en el artículo 28 de la Constitución. Sin embargo, reconocía que la tendencia debía variar a futuro, generando un mayor número de negociaciones colectivas concluidas mediante trato directo entre las partes y una reducción del número de arbitrajes.

Las estadísticas que respaldaron las conclusiones del estudio que comentamos fueron las siguientes:

- i) Durante el periodo comprendido entre octubre de 2011 a setiembre de 2012 (post establecimiento del arbitraje potestativo), el número de negociaciones colectivas solucionadas vía arbitraje se incrementó en 115,4% respecto del periodo octubre de 2010 a setiembre de 2011, pasando de 13 a 28.
- ii) Entre octubre de 2011 a setiembre de 2012, el porcentaje de negociaciones colectivas solucionadas mediante trato directo no se redujo, sino que se incrementó de 80.1% a 81.6%.
- iii) El número de trabajadores comprendidos en huelga se redujo en 10.6% en el periodo comprendido entre octubre de 2011 a setiembre de 2012, comparando con el periodo de octubre de 2010 a setiembre de 2011, pasando así de 26,654 a 23,832.
- iv) El número de huelgas originadas en procesos de negociación colectiva no se incrementó durante el periodo octubre 2010 a

setiembre de 2011 y octubre de 2011 a setiembre de 2012.

- v) El número de trabajadores comprendidos en huelgas originadas en procesos de negociación colectiva también se redujo en el periodo comprendido entre octubre de 2011 a setiembre de 2012. La disminución fue de 42.5%, ya que el número se redujo de 10,983 a 6,317.
- vi) El número de pliegos de reclamos presentados se incrementó en 10.2% en el periodo comprendido entre octubre de 2011 a setiembre de 2012, comparado con el periodo de octubre de 2010 a setiembre de 2011, pasando de 685 a 755.

En este apartado realizaremos un estudio similar al desarrollado por el profesor Christian Sánchez y comprobaremos si, tras más de cinco años de vigencia del Decreto Supremo 014-2011-TR, se ratifican las conclusiones a las que se arribaron en el artículo publicado en el año 2013. En este sentido, utilizando las mismas variables, procederemos a efectuar el análisis. El periodo de evaluación será el comprendido entre octubre de 2007 a setiembre de 2011 y octubre de 2011 hasta setiembre de 2015, dado que, a abril de 2017, la información más reciente publicada por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo data de esta última fecha.

Previo a la comparación que realizaremos, debemos precisar que la información ha sido obtenida a partir de los datos proporcionados en los Anuarios Estadísticos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. En tal sentido, y atendiendo a que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo elabora sus estadísticas a partir de la información que es registrada ante dicha institución, se debe tener en cuenta que la obligación prevista en el numeral 5.10 de la Resolución Viceministerial 004-2012-TR-DVMT³⁴, consistente en la remisión

³⁴ La Resolución Viceministerial 004-2012-TR-DVMT aprueba la Directiva General 006-2012-MTPE-2-14, cuyo artículo 5.10 establece lo siguiente:

"[...]

c) De la remisión de los laudos expedidos en arbitrajes potestativos y voluntarios en los procesos arbitrales del sector privado a la Dirección General de Trabajo

5.10 Conforme a lo dispuesto por el artículo 60 del Decreto Supremo 011-92-TR, Reglamento del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, el árbitro o presidente del tribunal arbitral en los arbitrajes potestativos o voluntarios en negociaciones colectivas del sector privado, deberán devolver el expediente de negociación colectiva y el del proceso arbitral a la Autoridad de Trabajo que corresponda, dentro del plazo de 5 días hábiles.

Si el árbitro o el presidente del tribunal arbitral no cumplieran con entregar el expediente de la negociación colectiva y/o el del proceso arbitral, esto será comunicado inmediatamente, por la Autoridad de Trabajo correspondiente, a la Dirección General de Trabajo bajo responsabilidad. La Dirección Regional de Trabajo requerirá por escrito la entrega del expediente y el laudo.

Una vez recibido el expediente del proceso arbitral, la Autoridad Administrativa de Trabajo regional remitirá a la Dirección General de Trabajo, bajo responsabilidad, dentro del tercer día de recibido el expediente del proceso arbitral, una copia fechada del laudo arbitral que puso fin al conflicto. Así se podrá contar con información suficiente para hacer un seguimiento a los efectos del Decreto Supremo 014-2011-TR en el desarrollo de la negociación colectiva del sector privado a nivel nacional y a la labor de los árbitros."

de laudos expedidos en arbitrajes voluntarios y potestativos a la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, puede no estar siendo cumplida necesariamente por todos los árbitros y ello podría generar una divergencia entre las cifras registradas por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y lo que ocurre en la realidad.

A partir del análisis de las estadísticas emitidas por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, hemos arribado a las siguientes conclusiones:

- i) Durante el periodo comprendido entre octubre de 2011 a setiembre de 2015, el número de negociaciones colectivas solucionadas vía arbitraje se incrementó en 221.9% respecto del periodo octubre de 2007 a setiembre de 2011, pasando de 32 a 103.
- ii) Entre octubre de 2011 a setiembre de 2015, el porcentaje de negociaciones colectivas solucionadas mediante trato directo no aumentó, sino que se redujo 14.3% respecto del periodo octubre de 2007 a setiembre de 2011, pasando de 1611 a 1381.
- iii) El número de trabajadores comprendidos en huelga se redujo en aproximadamente 18% en el periodo comprendido entre octubre de 2011 a setiembre de 2015, comparado con el periodo de octubre de 2007 a setiembre de 2011, pasando así de 141,644 a 116,237.
- iv) El número de huelgas originadas en procesos de negociación colectiva se incrementó 20.5% durante el periodo octubre 2011 a

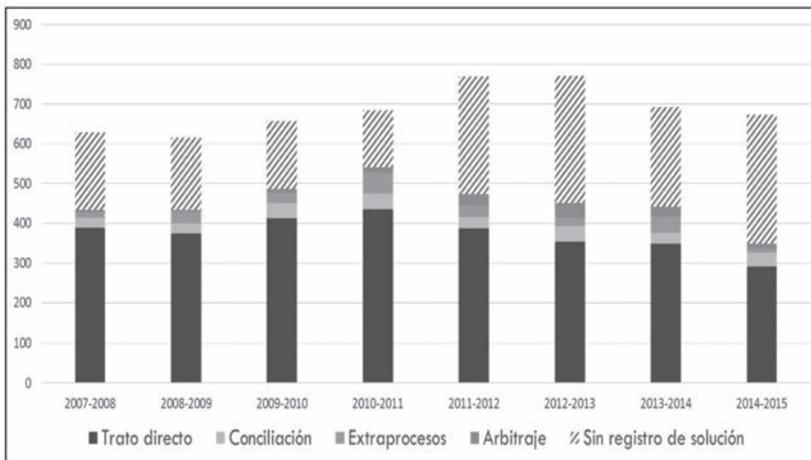
setiembre de 2015 respecto del periodo octubre de 2007 a setiembre de 2011, pasando de 122 a 147.

- v) El número de trabajadores comprendidos en huelgas originadas en procesos de negociación colectiva disminuyó en el periodo comprendido entre octubre de 2011 a setiembre de 2015. La disminución fue de 3.2%, ya que el número se redujo de 42,164 a 40,808.
- vi) El número de pliegos de reclamos presentados se incrementó en 12.3% en el periodo comprendido entre octubre de 2011 a setiembre de 2015, comparado con el periodo de octubre de 2007 a setiembre de 2011, pasando de 2,588 a 2,906.

Comparando nuestro análisis con el efectuado en el año 2013, podemos arribar a las siguientes conclusiones: i) un incremento del uso del arbitraje (221.9%); ii) un menor número de negociaciones colectivas solucionadas mediante trato directo (14.3% menos); iii) un incremento de 20.5% en el número de huelgas originadas en procesos de negociación colectiva; y, iv) un menor número de trabajadores comprendidos en huelgas (18%), así como una ligera reducción de aquellos comprendidos en huelgas originadas en procesos de negociación colectiva (3.2%).

En esta misma línea, si comparamos los mecanismos a través de los cuales se han venido solucionando los pliegos de reclamos presentados por sindicatos entre los periodos 2007-2011 y 2011-2015, verificamos que se ratifica la disminución del trato directo como forma de solución. Ver gráfico 1.

Gráfico 1



	2007-2011	2011-2015	%
Pliegos presentados	2588	2906	+12.3
Trato directo	1611	1381	-14.3%
Conciliación	130	130	-
Extraprocesos	123	102	-17.1%
Arbitraje	32	103	+221.9%

A partir de las estadísticas que comentamos, podemos arribar, desde nuestro punto de vista, a dos conclusiones principales: (i) el trato directo sigue siendo la herramienta que mayoritariamente soluciona los conflictos económicos entre organizaciones de trabajadores y empleadores; sin embargo, en los últimos años se ha registrado una disminución en su uso como mecanismo de solución; y, (ii) el arbitraje se ha convertido en los últimos cinco años en una alternativa atractiva para la solución de los conflictos económicos.

Al respecto, consideramos que estamos en una etapa de transición, en la cual, sin duda, era previsible que la cantidad de arbitrajes se eleve y se reduzca la cantidad de negociaciones cerradas en trato directo. Es una clara consecuencia de la publicación del Decreto Supremo 014-2011-TR. Precisamente por ello, creemos que sería apresurado concluir que, en los últimos años, el arbitraje ha sustituido al trato directo. Sin perjuicio de ello, sí consideramos que, a futuro, esta etapa de transición debería concluir y los resultados deberían revertirse, incentivándose más la negociación directa. Este es precisamente el motivo que inspiró la publicación del Decreto Supremo 014-2011-TR y todos deberíamos contribuir a ello: árbitros, abogados, sindicatos y empleadores.

Finalmente, es importante hacer énfasis en la importancia que ha tenido el arbitraje potestativo en el plano práctico. Estamos frente a una herramienta que materializa un esfuerzo real del Estado de hacer efectiva la negociación colectiva en nuestro país. Una herramienta que, desde setiembre de 2011, ha modulado las conductas de las partes, incentivándolas a negociar de buena fe, especialmente la de la parte empleadora. Y, por último, frente a una herramienta que contribuye a democratizar nuestro sistema de relaciones colectivas de trabajo, ya que permite que organizaciones sindicales, sean mayoritarias o minoritarias, mejoren las condiciones económicas y la calidad de vida de sus afiliados a través de la negociación colectiva. 🗣️

BIBLIOGRAFÍA

Legislación

Decreto Supremo 014-2011-TR

Resolución Ministerial 076-2012-TR

Resolución Viceministerial 004-2012-TR-DVMT

Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo 010-2003-TR.

Doctrina

BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. “La naturaleza del arbitraje en la negociación colectiva”. En: http://www.trabajo.gob.pe/boletin/documentos/documento_naturaleza_arbitraje_negociacion_colectiva_CB.pdf

BOZA PRÓ, Guillermo y Ernesto AGUINAGA MEZA. “El derecho de negociar y el arbitraje potestativo como parte del contenido del derecho constitucional de negociación colectiva”. Derecho PUCP 71. Lima. 2013.

CASTRO OTERO, Ignacio y Germán RAMÍREZ GASTÓN BALLÓN. “Luces y sombras del arbitraje laboral colectivo”. Ponencia presentada en VI Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Lima. 2014.

CARRILLO CALLE, Martín y Alfredo VILLAVICENCIO RÍOS. “Luces y sombras del arbitraje laboral colectivo”. Ponencia presentada en VI Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Lima. 2014.

SÁNCHEZ REYES, Christian. “El arbitraje potestativo en las relaciones colectivas de trabajo: un balance inicial”. Trabajo y Sociedad. 2013. En: <http://trabajosociedad.blogspot.pe/2013/12/el-arbitraje-potestativo.html>

COMISIÓN DE EXPERTOS EN APLICACIÓN DE CONVENIOS Y RECOMENDACIONES DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. “Observación individual sobre el Convenio 87, Libertad sindical y la protección del derecho de sindicación”. 1948. Panamá (ratificación: 1958).

COMITÉ DE LIBERTAD SINDICAL DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Informe 299. Caso 1768 (Islandia). Junio 1995.

ELIAS MANTERO, Fernando. “Cuestionamiento del arbitraje potestativo causado e incausado”. Sapere. En: Revista Virtual de la Facultad de Derecho de la Universidad San Martín de Porres. 2015. En: http://www.derecho.usmp.edu.pe/sapere/ediciones/edicion_10/articulos/5_Cuestionamiento%20del%20arbitraje%20potestativo%20causado%20e%20incausado%20-%20Elias%20Mantero.pdf.

GIRAO LA ROSA, Juan Carlos. "La facultad de atenuación en el arbitraje laboral económico de oferta final". Tesis para optar el título de abogado en la Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima, diciembre de 2016 [artículo inédito ubicado en los archivos del autor].

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. "Sistemas de resolución de conflictos laborales: Directrices para mejorar el desempeño". Turín: Centro Internacional de Formación de la OIT. 2013.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. "Disposiciones sustantivas de la legislación del trabajo: Resolución de conflictos colectivos de trabajo". En: <http://www.ilo.org/legacy/spanish/dialogue/ifpdial/llg/noframes/ch4.htm>.

PASCO COSMÓPOLIS, Mario. "Solución de los conflictos colectivos de trabajo: la conciliación y el arbitraje". En: Derecho PUCP 37. Lima. 1983.

PASCO COSMÓPOLIS, Mario. "Controversias y conflictos laborales". En: Themis - Revista de Derecho 6. Lima, 1987.

TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge. "Los medios extrajudiciales de solución de conflictos laborales en el sistema peruano". Lima: Gaceta Jurídica. 2007.

Jurisprudencia

COMITÉ DE LIBERTAD SINDICAL DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Informe 301. Caso 1845. Consulta: 12 de marzo de 2016. <http://white.oit.org.pe/sindi/casos/per/per50.html>.