Proyecto de Ley N° 4295/2022-CR

CONGRESO DE LA REPÚBLICA

SIGRID BAZÁN NARRO

"Decenio de la igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

CONGRESO DE LA REPÚBLICA
Área de Trámite y Digitalización de Documentos
20 FEB. 2023
RECIBIDO
Firma _____ Hora 10:44am

PROYECTO DE LEY QUE OPTIMIZA EL ARBITRAJE POTESTATIVO EN LAS RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO

El Grupo Parlamentario Cambio Democrático-Juntos por el Perú, a iniciativa de la Congresista de la República que suscribe, **Sigrid Bazán Narro**, en ejercicio del derecho de iniciativa legislativa que le confiere el artículo 107 de la Constitución Política del Perú, y de conformidad con los artículos 75 y 76 del Reglamento del Congreso de la República, proponen el siguiente **PROYECTO DE LEY**:

FÓRMULA LEGAL

LEY QUE OPTIMIZA EL ARBITRAJE POTESTATIVO EN LAS RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO

Artículo 1. Objeto de la ley

La presente ley tiene por objeto establecer disposiciones que permitan optimizar el arbitraje potestativo como mecanismo de resolución extrajudicial de conflictos de trabajo de naturaleza colectiva.

Artículo 2. Finalidad de la ley

La presente ley tiene por finalidad garantizar el acceso a la justicia arbitral a las partes que se encuentren involucradas en un conflicto de trabajo de naturaleza colectiva que priorice la flexibilidad del procedimiento arbitral y garantice los derechos de los trabajadores.

CAPÍTULO I: ARBITRAJE POTESTATIVO

Artículo 3. Definición de arbitraje potestativo

Mecanismo de resolución extrajudicial de un conflicto de trabajo de naturaleza colectiva en la que la parte laboral tiene la capacidad jurídica de someter a la parte empleadora a resolverlo a través de la intervención de un tribunal arbitral, conforme a las causales establecidas en la presente ley.

Artículo 4. Indemnidad del ejercicio del derecho a huelga

El reconocimiento legal del arbitraje potestativo y sus causales no limita ni menoscaba el ejercicio del derecho a huelga. Los trabajadores mantienen su autonomía para optar alternativamente entre el arbitraje potestativo y la huelga. En ningún caso, el arbitraje potestativo puede ser utilizado en desmedro del derecho de huelga.

Artículo 5. Causales de procedencia del arbitraje potestativo

Los trabajadores tienen la facultad de interponer el arbitraje potestativo, ocurridos los siguientes supuestos:

a. Las partes no se ponen de acuerdo en el nivel o el contenido de la negociación colectiva, habiéndose convocado al menos seis (6) reuniones de trato directo o de conciliación, o transcurridos tres (3) meses desde el inicio de la negociación; o,

b. Cuando durante la negociación se adviertan actos de mala fe del empleador que tengan por efecto dilatar, entorpecer o evitar el logro de un acuerdo.

Artículo 6. De los actos de mala fe

Las partes están obligadas a negociar de buena fe y a abstenerse de toda acción que pueda resultar lesiva a la parte contraria, o impida, limite, dilate injustificadamente la negociación colectiva o tenga por objeto bloquear el logro de un acuerdo en el marco de dicha negociación.

Constituyen actos de mala fe en la negociación colectiva, a modo enunciativo y no limitativo, los siguientes:

a. Negarse a recibir el pliego que contiene el proyecto de convenio colectivo de la contraparte, salvo causa legal o convencional objetivamente demostrable. Asimismo, la negativa a recibirlo a través de la Autoridad Administrativa de Trabajo;
b. Negarse a negociar colectivamente el pliego de reclamos sin que exista causa legal o convencional que justifique tal posición;
c. Negarse a proporcionar la información necesaria sobre la situación económica, financiera, social y demás pertinentes de la empresa, en la medida en que la entrega de tal información no sea perjudicial para ésta;
d. Negarse a negociar y otorgar las facilidades a favor de los representantes de los trabajadores;
e. No asistir a las reuniones de conciliación y extraproceso convocadas por la Autoridad Administrativa de Trabajo que tenga por objeto coadyuvar con la solución pacífica del conflicto de trabajo de naturaleza colectiva;
f. Negarse a entregar la información acordada por las partes o precisada por la Autoridad Administrativa de Trabajo;
g. No guardar reserva absoluta sobre la información recibida siempre que la misma no sea de carácter público;
h. Negarse a recibir a los representantes de los trabajadores o a negociar en los plazos y oportunidades establecidas en el Decreto Ley N° 25593, Ley que regula las relaciones laborales de los trabajadores sujetos al régimen de la actividad privada y su Reglamento;
i. Ejercer presión para obtener el reemplazo de los integrantes de la representación de los trabajadores o del empleador ni permitir la participación de los asesores en el marco de las negociaciones;
j. Ejercer fuerza física en las cosas, o física o moral en las personas, durante el procedimiento de negociación colectiva;
k. Los actos de hostilidad ejercidos contra los representantes de los trabajadores o los trabajadores afiliados al sindicato;
l. El incumplimiento injustificado de las condiciones acordadas por las partes para facilitar la negociación;

m. Cualquier práctica arbitraria o abusiva con el objeto de dificultar, dilatar, entorpecer o hacer imposible la negociación colectiva;
n. Ejecutar actos de injerencia sindical, tales como, intervenir activamente en la organización de un sindicato; ejercer presiones conducentes a que los trabajadores ingresen a un sindicato determinado; discriminar entre los diversos sindicatos existentes otorgando a unos y no a otros, injusta y arbitrariamente, facilidades o concesiones extracontractuales; o condicionar la contratación de un trabajador a la firma de una solicitud de afiliación a un sindicato o de una autorización de descuento de cuotas sindicales por planillas de remuneraciones;
o. Discriminar entre trabajadores con el fin exclusivo de incentivar o desestimular la afiliación o desafiliación sindical.

Artículo 7. Inicio del proceso arbitral

El arbitraje inicia con la comunicación escrita, o por medios electrónicos o digitales, de los trabajadores invocando una de las causales del artículo 5 y eligiendo a su árbitro.

Artículo 8. Plazo máximo para la emisión del laudo arbitral

El Tribunal Arbitral tiene el plazo de treinta (30) días hábiles como máximo para la emisión del laudo arbitral contados desde la instalación de dicho tribunal.

CAPÍTULO II: SOBRE LOS ÁRBITROS

Artículo 9. Designación de árbitros

Una vez iniciado el proceso arbitral, las partes deben elegir a sus árbitros en un plazo no mayor de cinco (5) días hábiles perentorios. Dentro de dicho plazo, ambas partes pueden modificar su elección.

En caso una de las partes no cumpla con designar a su árbitro, la Autoridad Administrativa de Trabajo designa al árbitro correspondiente, titular y dos suplentes, mediante sorteo público, cuyo honorario asumirá la parte responsable de su elección conforme al artículo 15 de la presente ley. Esto, en un plazo no mayor de diez (10) días hábiles perentorios. Solo son elegibles los árbitros que se encuentren habilitados en el Registro Nacional de Árbitros de Negociaciones Colectivas administrado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Artículo 10. Elección del Presidente del Tribunal Arbitral

Designados los árbitros, estos eligen al Presidente del Tribunal Arbitral en un plazo no mayor de cinco (5) días hábiles perentorios. De no llegar a un acuerdo dentro del plazo anterior, la Autoridad Administrativa de Trabajo procede a la designación del Presidente, titular y dos suplentes, en un plazo no mayor a diez (10) días hábiles perentorios, mediante sorteo público. La fecha en que se efectuará el sorteo público debe comunicarse a las partes con una antelación no menor a dos (2) días hábiles, bajo responsabilidad funcional.

En caso las partes no se encuentren de acuerdo con la elección de la Autoridad Administrativa de Trabajo, pueden proponer, de común acuerdo, un nombre distinto dentro de los tres (3) días hábiles siguientes de comunicada la designación.

Artículo 11. Limitación para elección y designación de árbitros

No puede ser elegido o designado como árbitro o Presidente de Tribunal Arbitral quien dentro de los dos (2) últimos años se haya desempeñado como parte, árbitro, abogado, secretario o asesor en algún arbitraje laboral colectivo, potestativo o voluntario, seguido por alguna de las partes.

Esta limitación alcanza también a las personas que tengan relación con las partes o interés, directo o indirecto, en el resultado, y a los abogados que integren algún estudio de abogados que haya ejercido patrocinio legal en materia laboral y seguridad social a favor de alguna de las partes. Los dos (2) años de limitación se contabilizan desde la emisión del laudo arbitral.

Artículo 12. Sustitución de árbitros

Los árbitros son reemplazados por renuncia o inasistencia injustificada a más de una sesión. Ante dicha situación, la parte afectada debe sustituir al árbitro dentro de los tres (3) días hábiles siguientes de identificada la irregularidad. En caso no se realice la sustitución del árbitro, cualquiera de las partes debe informar a la Autoridad Administrativa de Trabajo para que realice una nueva designación.

De tratarse de la renuncia o inasistencia injustificada del Presidente del Tribunal Arbitral, los árbitros deben elegir a un nuevo Presidente de acuerdo al artículo 10.

Artículo 13. Recusación de árbitros

Si durante la ejecución del proceso arbitral concurren circunstancias que den lugar a dudas justificadas sobre la imparcialidad o independencia de alguno de los árbitros, podrá procederse a la recusación, la cual es resuelta en forma colegiada por los directores generales del Sector Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

El árbitro recusado con resolución firme es inhabilitado temporalmente del Registro Nacional de Árbitros de Negociación Colectiva por un plazo de cinco (5) años contados desde la fecha de dicha resolución.

Artículo 14. Del Registro Nacional de Árbitros de Negociaciones Colectivas

Pueden inscribirse en el Registro Nacional de Árbitros de Negociaciones Colectivas las personas naturales que se encuentren en pleno ejercicio de sus derechos civiles y que acrediten el cumplimiento de los siguientes requisitos:

a) Título Profesional.
b) Registro hábil del colegio profesional correspondiente, en los casos en que la colegiación es obligatoria por ley.
c) Experiencia en el ejercicio profesional y/o en la docencia universitaria en la materia no menor de cinco (5) años.
d) No encontrarse inhabilitado para prestar servicios en el Estado y/o ejercer la función pública.
e) No haber sido sancionado a consecuencia de su ejercicio profesional por el Poder Judicial, el tribunal Constitucional o algún Colegio Profesional.

f) Acreditar una diplomatura en Derecho del Trabajo, Seguridad Social y/o Solución de Controversias de no menos de 180 horas lectivas y/o 12 créditos académicos.

Artículo 15. Honorarios de los árbitros

De no llegar las partes a un acuerdo sobre el monto de los honorarios de los árbitros, este será equivalente al 10% de la remuneración mínima vital por cada trabajador comprendido en el ámbito de la negociación colectiva, hasta 100 trabajadores.

Para negociaciones colectivas que comprendan más de 100 trabajadores, cada parte acuerda los honorarios con su respectivo árbitro. El monto de los honorarios no podrá ser mayor a doce (12) remuneraciones mínimas vitales.

Salvo acuerdo distinto de las partes, el Presidente del Tribunal Arbitral percibe honorarios de por lo menos un 25% más de lo que perciba el promedio de los honorarios de los árbitros del tribunal. Estos honorarios son asumidos por igual entre ambas partes. En caso alguna de las partes no cumpla con esta obligación, la contraparte que asume el pago total de dichos honorarios tiene derecho a repetir contra aquella con costos y costas, conforme la normatividad vigente.

CAPÍTULO III: SOBRE EL LAUDO ARBITRAL

Artículo 16. Del contenido del laudo

El laudo recoge en su integridad la propuesta final de una de las partes, no pudiendo establecer una solución distinta de las propuestas por las partes ni combinar los planteamientos de una y otra. Sin embargo, cuando por razones de equidad se hubiere estimado necesario atenuar algún aspecto de la propuesta elegida, por considerarlo extremo, el Tribunal debe precisar en el laudo en qué consiste la modificación y las razones que se ha tenido para adoptarla.

Artículo 17. De la información económica y financiera contenida en el laudo arbitral

El contenido de la decisión del laudo arbitral se justifica en el dictamen económico laboral al que se hace referencia en el artículo 56 del Decreto Ley N° 25593, Ley que regula las relaciones laborales de los trabajadores sujetos al régimen de la actividad privada, o la norma que haga sus veces.

De no contar con un dictamen económico laboral por no haberse solicitado en la etapa previa al arbitraje, el Tribunal Arbitral solicita la elaboración del mismo a la Autoridad Administrativa de Trabajo.

En aquellos casos en los que la parte empleadora no proporciona la información necesaria y dentro del plazo para la elaboración del dictamen económico laboral conforme a las normas sobre la materia, el Presidente del Tribunal Arbitral debe solicitar la siguiente información:

a) Monto de las ventas anuales de la empresa, a la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria (SUNAT).
b) Promedio de remuneraciones y total de trabajadores, al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE).

La valoración de la información señalada en los literales a) y b) del presente artículo se tiene en cuenta para la decisión que justifique el contenido del laudo arbitral.

La falta de dictamen económico laboral no impide al órgano arbitral la emisión del laudo dentro del plazo legalmente establecido.

Artículo 18. Efectos del laudo arbitral

El laudo arbitral tiene los mismos efectos y características que el convenio colectivo. Es inapelable y de carácter imperativo para ambas partes.

En caso no exista un acuerdo de las partes sobre la vigencia del laudo arbitral o la acumulación de pliegos de reclamos de distintos períodos, el Tribunal Arbitral establece un plazo máximo de vigencia de un (1) año.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS MODIFICATORIAS

ÚNICA. Se modifican los artículos 61 y 66 del Decreto Ley N° 25593, Ley que regula las relaciones laborales de los trabajadores sujetos al régimen de la actividad privada, en los siguientes términos:

> "**Artículo 61.** Si no se hubiese llegado a un acuerdo en negociación directa o en conciliación, los trabajadores tienen la facultad de interponer el arbitraje potestativo".
>
> "**Artículo 66.** El laudo, cualquiera sea la modalidad del órgano arbitral, es inapelable y tiene carácter imperativo para ambas partes.
>
> Es susceptible de **impugnación ante la Sala Laboral de la Corte Superior**, en los casos siguientes:
>
> a) Por razón de nulidad.
> b) Por establecer menores derechos a los contemplados por la Ley en favor de los trabajadores.
>
> La interposición de la acción **impugnatoria se admite a trámite si se cuenta con una carta fianza que garantice su cumplimiento. Es requisito de admisibilidad para impugnar un laudo que el demandante se encuentre en cumplimiento efectivo del mismo. De igual manera, la interposición de la acción impugnatoria** no impide ni posterga la ejecución del laudo arbitral.
>
> **De declararse la invalidez total del laudo se prorroga automáticamente la jurisdicción del órgano arbitral a efectos de emitir un nuevo laudo, dentro de un**

plazo de diez (10) días hábiles. En caso de no poder integrarse nuevamente el órgano arbitral, se procede conforme a lo previsto en la presente ley.

De declararse la nulidad parcial del laudo, el órgano arbitral procede a emitir laudo complementario en un plazo de tres (03) días hábiles posteriores a la notificación de la resolución".

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

PRIMERA. - Vigencia

La presente Ley entra en vigencia al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial "El Peruano".

SEGUNDA. - Reglamentación

El Poder Ejecutivo adecúa las disposiciones reglamentarias según lo dispuesto en la presente Ley en un plazo de cuarenta y cinco (45) días hábiles contados a partir de su entrada en vigencia.

Lima, febrero de 2023.

SIGRID BAZÁN NARRO
CONGRESISTA DE LA REPÚBLICA

ROBERTO HELBERT SÁNCHEZ PALOMINO
CONGRESISTA DE LA REPÚBLICA

EDGARD REYMUNDO MERCADO
Directivo Portavoz
Grupo Parlamentario Cambio Democrático - Juntos por el Perú

CONGRESO DE LA REPÚBLICA

Lima, **22** de **febrero** de **2023**

Según la consulta realizada, de conformidad con el Artículo 77° del Reglamento del Congreso de la República: pase la Proposición N° **4295/2022-CR** para su estudio y dictamen, a la (s) Comisión (es) de:

1. **JUSTICIA Y DERECHOS HUMANOS; y**
2. **TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.**

.....
JOSÉ F. CEVASCO PIEDRA
Oficial Mayor
CONGRESO DE LA REPÚBLICA

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I. FUNDAMENTOS DE LA PROPUESTA

a) El arbitraje laboral en el ordenamiento jurídico peruano

El numeral 2 del artículo 28 de la Constitución Política del Perú señala que el Estado fomenta la negociación colectiva y promueve formas de solución pacífica de los conflictos laborales. Atendiendo a lo anterior, el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR (TUO de la LRCT), regula la conciliación, la mediación y el arbitraje laboral como mecanismos alternativos para solucionar de manera pacífica los conflictos laborales en el marco de la negociación colectiva.

El arbitraje es un mecanismo de heterocomposición del conflicto, por cuanto las partes dejan que un tercero privado, ajeno e imparcial, que puede ser unipersonal o colegiado, resuelva un conflicto sometido a su decisión. La decisión que adopte el tercero (a través de un laudo) es vinculante para las partes.

El arbitraje puede ser de tres tipos:

- Voluntario: Se deja a la voluntad de las partes (común acuerdo) decidir someter su conflicto de intereses a un tercero. Es necesaria la suscripción de un compromiso arbitral.

- Obligatorio: Cuando no existe voluntad de las partes y es impuesto por el Estado a las partes.

- Potestativo: Basta que una sola de las partes lo solicite, en este caso, la parte trabajadora, para que la otra se someta obligatoriamente a él.

En lo que respecta al arbitraje potestativo, su origen se da con la Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Expediente N° 3561-2009-PA/TC, a través de la cual se reafirma la interpretación de que el artículo 61 del TUO de la LRCT regula un arbitraje potestativo y no voluntario. En tal sentido, el tribunal ha señalado que "resulta evidente que el arbitraje al que hace alusión el artículo 61 del Decreto Supremo N° 010-2003-TR [TUO de la LRCT] (...) 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".

A nivel reglamentario, se han producido diversas modificaciones al Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 011-92-TR, siendo la última actualización normativa del año 2022, a través del Decreto Supremo N° 014-2022-TR. En esa línea, a continuación, exponemos los principales aspectos del arbitraje potestativo conforme a la normativa actual.

Procedencia:

- Conforme al artículo 46 del Reglamento de la LRCT, el arbitraje potestativo es solicitado únicamente por los trabajadores, conforme a lo previsto en el artículo 61 del TUO de la LRCT y procede siempre que ocurra alguna de las causales previstas en dicho

reglamento, salvo que los trabajadores opten por ejercer alternativamente el derecho de huelga.

- El artículo 61-A de la misma norma dispone que los trabajadores tienen la facultad de interponer el arbitraje potestativo, ocurridos los siguientes supuestos:

    1. Las partes no se ponen de acuerdo en la primera negociación, en el nivel o su contenido, habiéndose convocado al menos seis (6) reuniones de trato directo o de conciliación, o transcurridos tres (3) meses desde el inicio de la negociación; o,
    2. Cuando durante la negociación se adviertan actos de mala fe del empleador que tengan por efecto dilatar, entorpecer o evitar el logro de un acuerdo.

Trámite:

- Regulado en el artículo 60 del Reglamento de la LRCT.
- Los expedientes de negociación colectiva y del procedimiento arbitral constituyen una unidad que se conservará en los archivos de la Autoridad Administrativa de Trabajo competente.
- El presidente del Tribunal Arbitral o el árbitro único debe remitir a la autoridad competente el expediente arbitral en su totalidad dentro de los cinco (5) días hábiles de emitido el laudo arbitral o resuelto cualquier recurso que puedan interponer las partes, bajo sanción de separación del Registro Nacional de Árbitros de Negociaciones Colectivas.
- Las Autoridades Regionales de Trabajo envían a la Dirección General de Trabajo, dentro de los tres (3) días hábiles de recibidos, copia fedateada de los laudos arbitrales o por medios electrónicos, bajo responsabilidad.
- La Dirección General de Trabajo centraliza los laudos arbitrales y, trimestralmente, los publica en el portal web del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
- El Registro Nacional de Árbitros de Negociaciones Colectivas cuenta con información sobre la hoja de vida de los árbitros, los arbitrajes en los que hayan participado y los laudos que hayan emitido.
- Los árbitros inscritos en dicho Registro deben actualizar dicha información en forma permanente, y como mínimo dentro del primer mes de cada año.

Designación de árbitros:

- El artículo 61-B del Reglamento de la LRCT regula el procedimiento para la designación de árbitros y presidente del Tribunal Arbitral.
- Activado el arbitraje, las partes deben elegir a sus árbitros en un plazo no mayor de cinco (5) días hábiles. De no hacerlo una de ellas, la Autoridad Administrativa de Trabajo elige al árbitro correspondiente.
- Elegidos los árbitros, ellos acuerdan la elección del Presidente del Tribunal Arbitral en un plazo no mayor de cinco (5) días hábiles. De no llegar a un acuerdo dentro del plazo, la Autoridad Administrativa de Trabajo procede a la elección del presidente del Tribunal Arbitral, quien se desempeñará como tal salvo que las partes, de común acuerdo, propongan un nombre distinto dentro del plazo de tres (3) días hábiles de comunicada la elección a ambas partes.
- Las designaciones efectuadas por la Autoridad de Administrativa de Trabajo se realizan mediante sorteos públicos y aleatorios, sobre la nómina de árbitros inscritos en el Registro Nacional de Árbitros de Negociaciones Colectivas, en un plazo no mayor de diez (10) días

hábiles desde que se toma conocimiento del vencimiento del plazo para designar al árbitro o presidente del Tribunal Arbitral.

- No puede ser designado como árbitro o presidente del Tribunal Arbitral quien dentro de los dos (2) últimos años se haya desempeñado como parte, árbitro, abogado o asesor en algún arbitraje laboral colectivo, potestativo o voluntario, seguido por alguna de las partes. Los dos (2) años se contabilizan desde la emisión del laudo arbitral. Se exceptúan de esta disposición los árbitros que sean escogidos en arbitrajes unipersonales.

b) Sobre la iniciativa legislativa

En nuestro país se ha dado un extenso debate en torno a la regulación del arbitraje potestativo. En efecto, tal como señala Juan Carlos Girao, "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 Trabajo"[1]. Sobre lo cual concluye 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".

Esta postura, además, ha sido confirmada por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, a través del Decreto Supremo N° 014-2011-TR al modificar el Reglamento de la LRCT y al establecer, textualmente, que el artículo 61 de la ley regula el arbitraje potestativo.

Posterior a la emisión del mencionado Decreto Supremo N° 014-2011-TR, Christian Sánchez realiza un balance inicial de la aplicación de la norma, a efectos de analizar si la misma incide en el número de negociaciones colectivas que finalizan por el arbitraje y la consiguiente reducción de la conflictividad laboral. Así, a continuación, detallamos las conclusiones a las que arribó[2]:

- 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.

- 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%.

- 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.

---

[1] GIRAO, J. (2017). El arbitraje laboral económico como mecanismo de solución de conflictos en el Perú. En: THÊMIS-Revista de Derecho, (71), p. 60.

[2] SÁNCHEZ, C. (2013). El arbitraje potestativo en las relaciones colectivas de trabajo: un balance inicial. En: Trabajo y Sociedad. Recuperado de: http://trabajoysociedad.blogspot.pe/2013/12/el-arbitraje-potestativo.html

- 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.

- 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.

- 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.

Como se puede apreciar, el arbitraje potestativo tuvo un uso bastante extendido posterior a la publicación del Decreto Supremo N° 014-2011-TR, sin embargo, a partir del año 2015 estas cifras han ido reduciéndose. Según el Anuario Estadístico de 2021 del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, tenemos los siguientes datos sobre los laudos arbitrales registrados:

Esta reducción en el número de laudos registrados puede obedecer a distintos factores, tales como i) el elevado costo de los honorarios de los árbitros, ii) la demora a nivel administrativo para la designación de árbitros, iii) la mala fe empresarial al retrasar la activación del arbitraje, y iv) el ejercicio abusivo del empleador al activar el arbitraje con el afán de vulnerar el ejercicio del derecho de huelga.

Sobre este último punto, resulta ilustrativo el caso de la huelga nacional indefinida ejecutada por los trabajadores del Sindicato Nacional de Trabajadores Obreros de Gloria S.A. – SINATOG en contra de su empleador Leche Gloria S.A., a partir del día 04 de octubre de 2021 en la Planta Cajamarca, en la Planta Arequipa, en la Planta Huachipa, y en la Planta Virú, la misma que fue

declarada ilegal por la Resolución Directoral General N° 1127-2021-MTPE/2/14, de fecha 27 de octubre de 2021.

Dicha resolución sostiene que el laudo arbitral producto del arbitraje potestativo iniciado por la empresa estaría dando solución definitiva al pliego de reclamos correspondiente al periodo 2021, por lo cual se configuraría la causal prevista en el literal e) del artículo 84 del TUO de la LRCT, referida a la ilegalidad de la huelga.

Al respecto, el SINATOG sostuvo que, tanto el inicio de un arbitraje potestativo por parte del empleador, así como el producto del mismo (laudo arbitral) no pueden suponer restricciones al ejercicio de un derecho fundamental como la huelga, postura que este Despacho comparte.

En esa línea, se consideró pertinente hacer hincapié en la necesidad de una precisión normativa respecto del arbitraje potestativo, el cual no puede ser utilizado por el empleador como una herramienta legal para vulnerar el derecho a la huelga, por lo cual, a través del Decreto Supremo N° 014-2022-TR se actualizó el Reglamento de la LRCT, a efectos de que el referido arbitraje potestativo sea una facultad exclusiva de los trabajadores.

Esto también se desprende de una lectura conjunta de los artículos 61 y 62 del TUO de la LRCT. En efecto, el primer artículo señala que "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" (énfasis agregado). Mientras el artículo 62 dispone que "en el caso del artículo anterior, los trabajadores pueden alternativamente, declarar la huelga conforme a las reglas del artículo 73" (énfasis agregado).

"La razón que subyace al hecho de que sean únicamente los trabajadores quienes decidan si activan o no el arbitraje potestativo, es poder garantizar su derecho a la huelga, para que este no sea vaciado de contenido, toda vez que la huelga es el mecanismo de presión por excelencia que tiene la organización sindical frente al empleador. Asimismo, corresponde tener presente lo señalado por el Tribunal Constitucional: *"(...), a través del derecho a la huelga, los trabajadores se encuentran facultados para desligarse de manera temporal de sus obligaciones jurídico contractuales, a efectos de lograr la obtención de algún tipo de mejora por parte de sus empleadores, en relación a ciertas condiciones socioeconómicas o laborales. La huelga no tiene una finalidad en sí mismo, sino que es un medio para la realización de determinados fines ligados a las expectativas e intereses de los trabajadores, y se ejerce cuando se ha agotado previamente la negociación directa con el empleador"*.

Sobre el particular, el Comité de Libertad Sindical (CLS) ha señalado lo siguiente: *"Se menoscabaría el derecho de huelga si una disposición legal permitiera a los empleadores someter en todos los casos a una decisión arbitral obligatoria un conflicto resultante de la falta de acuerdo durante la negociación colectiva, impidiendo en esta forma el recurso a la huelga."*[3]

Otro aspecto que apunta hacia la regulación del arbitraje potestativo, únicamente, por parte de los trabajadores es que, desde una perspectiva de poder económico, las organizaciones sindicales tienen mucho menor poder adquisitivo que las empresas para poder afrontar un arbitraje. Es así como, el mejor escenario posible, supone uno en el que la organización sindical

[3] Información obtenida de la Exposición de Motivos del Decreto Supremo N° 014-2022-TR.

pueda prepararse par asumir los altos costos que representa un arbitraje y no uno en el que el empleador obligue a la organización sindical a participar de un arbitraje que económicamente no podrá o le resultará particularmente difícil de enfrentar[4].

Por todo lo expuesto, la presente iniciativa legislativa opta por precisar el contenido del artículo 61 del TUO de la LRCT, estableciendo que el arbitraje potestativo es facultad exclusiva de los trabajadores, esto a efectos de evitar erróneas o inexactas interpretaciones. Asimismo, partiendo de la base de lo establecido en el Decreto Supremo N° 014-2022-TR, se regula un marco normativo específico sobre arbitraje potestativo que incluye su definición, su carácter alternativo al derecho de huelga y sus causales de procedencia.

Igualmente se regulan, a modo enunciativo, una lista de actos que constituirían mala fe, lo cual habilita a optar por el arbitraje potestativo, así como disposiciones referidas al procedimiento arbitral, desde su inicio, plazo máximo para emisión del laudo, designación de árbitros y Presidente del Tribunal Arbitral, sustitución y recusación de árbitros.

En lo que respecta al Registro Nacional de Árbitros de Negociaciones Colectivas, se establece como un requisito el acreditar una diplomatura en Derecho del Trabajo, Seguridad Social y/o Solución de Controversias de no menos de 180 horas lectivas y/o 12 créditos académicos. Esto con el fin de contar con árbitros especialistas en la materia.

Otro aspecto interesante de la presente ley es que dispone una fórmula para el pago de honorarios profesionales de los árbitros y Presidente del Tribunal Arbitral. Así, el monto de los honorarios de los árbitros será equivalente al 10% de la remuneración mínima vital por cada trabajador comprendido en el ámbito de la negociación colectiva, hasta 100 trabajadores. Para negociaciones colectivas que comprendan más de 100 trabajadores, cada parte acuerda los honorarios con su respectivo árbitro, que no podrá ser mayor a doce (12) remuneraciones mínimas vitales, es decir, S/ 12 300.00.

Por su parte, los honorarios del Presidente del Tribunal Arbitral son de, por lo menos, un 25% más de lo que perciba el promedio de los honorarios de los árbitros del tribunal y son asumidos por igual entre ambas partes. En caso alguna de las partes no cumpla con esta obligación, la contraparte que asume el pago total de dichos honorarios tiene derecho a repetir contra aquella con costos y costas, conforme la normatividad vigente.

En lo que respecta a los insumos para elaborar el laudo arbitral, el Tribunal Arbitral debe tomar en cuenta el dictamen económico laboral elaborado por la Autoridad Administrativa de Trabajo. De no contar con un dictamen previo, podrá solicitarlo directamente ante la autoridad competente. Asimismo, se establece que, en caso la parte empleadora no proporcione la información necesaria y dentro del plazo para la elaboración de dicho dictamen, el Presidente del Tribunal Arbitral debe solicitar la siguiente información: i) monto de las ventas anuales de la empresa, a la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria (SUNAT), y ii) promedio de remuneraciones y total de trabajadores, al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE). Es importante recalcar que la falta de dictamen no impide al órgano arbitral la emisión del laudo dentro del plazo legalmente establecido.

---

[4] Información obtenida de la Exposición de Motivos del Decreto Supremo N° 014-2022-TR.

Finalmente, se modifica el artículo 66 del TUO de la LRCT para precisar que el laudo arbitral es susceptible de impugnación ante la Sala Laboral de la Corte Superior, para lo cual se debe contar con una carta fianza que garantice su cumplimiento y sin impedir ni postergar la ejecución del referido laudo arbitral. Asimismo, se fijan los plazos para prorrogar la jurisdicción del órgano arbitral o su recomposición en casos de ser declarado nulo o inválido en sede judicial.

II. EFECTOS DE LA VIGENCIA DE LA NORMA SOBRE LA LEGISLACIÓN NACIONAL

La presente ley tiene por finalidad garantizar el acceso a la justicia arbitral a las partes que se encuentren involucradas en un conflicto de trabajo de naturaleza colectiva que priorice la flexibilidad del procedimiento arbitral y garantice los derechos de los trabajadores, para lo cual establece crea un marco normativo sobre el arbitraje potestativo. Asimismo, modifica los artículos 61 y 66 del Decreto Ley N° 25593, Ley que regula las relaciones laborales de los trabajadores sujetos al régimen de la actividad privada, tal como se detalla a continuación:

DECRETO LEY N° 25593	TEXTO MODIFICADO
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.	Artículo 61. Si no se hubiese llegado a un acuerdo en negociación directa o en conciliación, **los trabajadores tienen la facultad de interponer el arbitraje potestativo.**
Artículo 66.- El laudo, cualquiera sea la modalidad del órgano arbitral, es inapelable y tiene carácter imperativo para ambas partes. Es susceptible de contradicción por vía de la acción contencioso-administrativa, en los casos siguientes: a) Por razón de nulidad. b) Por establecer menores derechos a los contemplados por la Ley en favor de los trabajadores. La interposición de la acción contencioso-administrativa no impide ni posterga la ejecución del laudo arbitral, salvo resolución contraria de la autoridad judicial competente.	Artículo 66. El laudo, cualquiera sea la modalidad del órgano arbitral, es inapelable y tiene carácter imperativo para ambas partes. Es susceptible de **impugnación ante la Sala Laboral de la Corte Superior**, en los casos siguientes: a) Por razón de nulidad. b) Por establecer menores derechos a los contemplados por la Ley en favor de los trabajadores. La interposición de la **acción impugnatoria se admite a trámite si se cuenta con una carta fianza que garantice su cumplimiento. Es requisito de admisibilidad para impugnar un laudo que el demandante se encuentre en cumplimiento efectivo del mismo. De igual manera, la interposición de la acción impugnatoria no impide ni posterga la ejecución del laudo arbitral.** **De declararse la invalidez total del laudo se prorroga automáticamente la jurisdicción del órgano arbitral a efectos de emitir un nuevo laudo, dentro de un plazo de diez (10) días hábiles. En caso de no poder integrarse nuevamente el órgano arbitral, se procede conforme a lo previsto en la presente ley.**

	De declararse la nulidad parcial del laudo, el órgano arbitral procede a emitir laudo complementario en un plazo de tres (03) días hábiles posteriores a la notificación de la resolución.

III. ANÁLISIS COSTO BENEFICIO

La presente iniciativa legislativa no genera costos económicos al erario nacional por cuanto no tiene efectos en el presupuesto de las entidades públicas más que el ya asignado. Por el contrario, busca optimizar la regulación sobre arbitraje potestativo a través de un marco normativo específico y ordenado.

La propuesta toma en cuenta el impacto positivo que ha tenido la figura del arbitraje para la solución hetero compositiva de conflictos laborales y busca que su ejercicio sea acorde a los derechos laborales fundamentales. Así, "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"[5].

De igual manera, la iniciativa legal se encuentra acorde al artículo 28.2 de la Constitución Política del Perú, el cual señala que el Estado fomenta la negociación colectiva y promueve formas de solución pacífica de los conflictos laborales.

Finalmente, cabe hacer hincapié en los beneficios que acarrean un buen ambiente laboral, tanto para trabajadores como para empresas, así como la disminución de la conflictividad laboral a través del dialogo y de formas hetero compositivas de solución de controversias.

IV. RELACIÓN CON LA AGENDA LEGISLATIVA Y LAS POLÍTICAS DE ESTADO DEL ACUERDO NACIONAL

La presente propuesta legislativa está en línea con la decimocuarta Política de Estado del Acuerdo Nacional, relativa al Acceso al Empleo Pleno, Digno y Productivo, la misma que señala:

> "Nos comprometemos a promover y propiciar, en el marco de una economía social de mercado, la creación descentralizada de nuevos puestos de trabajo, en concordancia con los planes de desarrollo nacional, regional y local. Asimismo, nos comprometemos a mejorar la calidad del empleo, con ingresos y condiciones adecuadas, y acceso a la seguridad social para permitir una vida digna. Nos comprometemos además a fomentar el ahorro, así como la inversión privada y

[5] GIRAO, J. *Op. Cit.* p.67.

pública responsables, especialmente en sectores generadores de empleo sostenible"[6].

Finalmente, guarda relación con el tema N° 52 "Modificación y desarrollo de la normativa laboral vigente" y N° 55 "Ejercicio de derechos sindicales" de la Agenda Legislativa para el Período Anual de Sesiones 2022-2023, aprobada mediante Resolución Legislativa del Congreso 002-2022-2023-CR.

[6] Acuerdo Nacional. Políticas de Estado. Recuperado de http://www.acuerdonacional.pe/politicas-de-estado-del-acuerdo-nacional/politicas-de-estado%E2%80%8B/politicas-de-estado-castellano/

NRO.	NOMBRE DE EMPRESA	APELLIDO PATERNO	APELLIDO MATERNO	NOMBRE COMPLETO	NRO. DNI
13060	SERVICIO NACIONAL DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO - SENAPA	CASAFRANCA	ACUÑA	ROBERTO	25516589
13061	SERVICIO NACIONAL DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO - SENAPA	TUESTA	MENDOZA	ALFONSO	25401407
13062	SERVICIO NACIONAL DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO - SENAPA	VALLE	ORTIZ	ISAAC	09197284
13063	SERVICIO NACIONAL DE CAPACITACION PARA LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCIÓN - SENCICO	NAVARRO	DE AQUIJE	JENNY MIRIAM	22247222
13064	SERVICIOS PETROPERÚ S.A. - SERPETRO	AGUIRRE	RAMIREZ	MARITA BEATRIZ	03822797
13065	SERVICIOS PETROPERÚ S.A. - SERPETRO	AGURTO	RAMIREZ	MANUEL	03848615
13066	SERVICIOS PETROPERÚ S.A. - SERPETRO	AMAYA	VILELA	ROSANA	03894649
13067	SERVICIOS PETROPERÚ S.A. - SERPETRO	ARANDA	RUIZ	JUAN ERNESTO	03842191
13068	SERVICIOS PETROPERÚ S.A. - SERPETRO	ARISMENDIZ	PALAS	JUAN RUBEN	03856629
13069	SERVICIOS PETROPERÚ S.A. - SERPETRO	BACA	CURAY	JULIO	03855654
13070	SERVICIOS PETROPERÚ S.A. - SERPETRO	BENITES	CORONADO	GERARDO	03830448
13071	SERVICIOS PETROPERÚ S.A. - SERPETRO	BRUNO	COVEÑAS	JUAN	03849893
13072	SERVICIOS PETROPERÚ S.A. - SERPETRO	CAMACHO	SALDARRIAGA	VIRGILIO ESPERANZA	03845023
13073	SERVICIOS PETROPERÚ S.A. - SERPETRO	CARRASCO	ALTAMIRANO	WILLIAN OSWALDO	03831350
13074	SERVICIOS PETROPERÚ S.A. - SERPETRO	CASTILLO	CAMPOS	JORGE LUIS	03836522
13075	SERVICIOS PETROPERÚ S.A. - SERPETRO	CASTILLO	MOGOLLON	MARIO RAUL	03821982
13076	SERVICIOS PETROPERÚ S.A. - SERPETRO	CHERO	CIELO	JOSE VALENTIN	03829741
13077	SERVICIOS PETROPERÚ S.A. - SERPETRO	CORONADO	RODRIGUEZ	ANDRES	03859796
13078	SERVICIOS PETROPERÚ S.A. - SERPETRO	CORTEZ	TORRES	WILFREDO ELDO	03859765
13079	SERVICIOS PETROPERÚ S.A. - SERPETRO	COVEÑAS	MARTINEZ	RAUL	03842628
13080	SERVICIOS PETROPERÚ S.A. - SERPETRO	COVEÑAS	MARTINEZ	ENRIQUE	03845837
13081	SERVICIOS PETROPERÚ S.A. - SERPETRO	COVEÑAS	MARTINEZ	RODOLFO	03847075
13082	SERVICIOS PETROPERÚ S.A. - SERPETRO	CRUZ	CASTILLO	VICTOR HUGO	03860204
13083	SERVICIOS PETROPERÚ S.A. - SERPETRO	DIOSES	MALMACEDA	MIGUEL	03857160
13084	SERVICIOS PETROPERÚ S.A. - SERPETRO	DIOSES	MALMACEDA	WILFREDO	03855917
13085	SERVICIOS PETROPERÚ S.A. - SERPETRO	DIOSES	TAVARA	MIGUEL	03835469
13086	SERVICIOS PETROPERÚ S.A. - SERPETRO	DUEÑAS	ORTEGA	JAMES	03885397
13087	SERVICIOS PETROPERÚ S.A. - SERPETRO	ESCOBAR	PEÑA	ANDRES CORSINO	03894140
13088	SERVICIOS PETROPERÚ S.A. - SERPETRO	FALLA	PEÑA	ELIBERTO	03840539
13089	SERVICIOS PETROPERÚ S.A. - SERPETRO	GRANDA	GUERRA	JOSE	03858704
13090	SERVICIOS PETROPERÚ S.A. - SERPETRO	GRANDA	GUERRA	LEOCADIO	03856841
13091	SERVICIOS PETROPERÚ S.A. - SERPETRO	GUERRERO	REQUENA	JULIO CESAR	03859882
13092	SERVICIOS PETROPERÚ S.A. - SERPETRO	GUERRERO	ABAD	RODOLFO	03831867
13093	SERVICIOS PETROPERÚ S.A. - SERPETRO	HUAMAN	GONZALES	ONELITO	03829961
13094	SERVICIOS PETROPERÚ S.A. - SERPETRO	LEON	MADRID	LEONCIO	03833926
13095	SERVICIOS PETROPERÚ S.A. - SERPETRO	MACALUPU	MEDINA	DESIDERIO	03504066
13096	SERVICIOS PETROPERÚ S.A. - SERPETRO	MALDONADO	PIEDRA	PEDRO EXEQUIEL	03860581
13097	SERVICIOS PETROPERÚ S.A. - SERPETRO	MANRIQUE	MEDINA	OSWALDO	03861198
13098	SERVICIOS PETROPERÚ S.A. - SERPETRO	MARTINEZ	CRUZ	MARIO CRISTIAN	03858012
13099	SERVICIOS PETROPERÚ S.A. - SERPETRO	MELENDEZ	BOULANGER	GISELLE JANINI	03892905
13100	SERVICIOS PETROPERÚ S.A. - SERPETRO	MENA	VINCES	JORGE BIENVENIDO	03844348
13101	SERVICIOS PETROPERÚ S.A. - SERPETRO	MUÑOZ	DIXON	PEDRO ENRIQUE	03860164
13102	SERVICIOS PETROPERÚ S.A. - SERPETRO	NAVARRO	ZAPATA	SEGUNDO	03845008
13103	SERVICIOS PETROPERÚ S.A. - SERPETRO	NIEVES	PEÑA	MEDARDO	03831032
13104	SERVICIOS PETROPERÚ S.A. - SERPETRO	PALACIOS	MONTALBAN	NICANOR MANFREDO	03640990
13105	SERVICIOS PETROPERÚ S.A. - SERPETRO	PEÑA	ROSALES	JOSE GUILLERMO	03858005
13106	SERVICIOS PETROPERÚ S.A. - SERPETRO	PEÑA	SERNA	VICTOR LUIS	03830955
13107	SERVICIOS PETROPERÚ S.A. - SERPETRO	PUICAN	DESCALZI	LUIS	03856684
13108	SERVICIOS PETROPERÚ S.A. - SERPETRO	QUEZADA	SILVA	EPIFANIO	03844425
13109	SERVICIOS PETROPERÚ S.A. - SERPETRO	REVOLLEDO	GUAYLUPO	ROLANDO SEGUNDO	03831602
13110	SERVICIOS PETROPERÚ S.A. - SERPETRO	RIVERA	VINCES	JOSE MANUEL	02600188
13111	SERVICIOS PETROPERÚ S.A. - SERPETRO	SALAZAR	AGURTO	LUIS ALBERTO	03683769
13112	SERVICIOS PETROPERÚ S.A. - SERPETRO	SALDARRIAGA	OLIVOS	JUAN	03831342
13113	SERVICIOS PETROPERÚ S.A. - SERPETRO	SANDOVAL	ARRUNATEGUI	DESIDERIO	03860562
13114	SERVICIOS PETROPERÚ S.A. - SERPETRO	SANDOVAL	COVEÑAS	ARMANDO ARTURO	03847313
13115	SERVICIOS PETROPERÚ S.A. - SERPETRO	SANJINEZ	CANALES	RODOLFO	03874008
13116	SERVICIOS PETROPERÚ S.A. - SERPETRO	SANTIBAÑEZ	TRELLES	ALFONSO REMIGIO	03856130
13117	SERVICIOS PETROPERÚ S.A. - SERPETRO	SERNAQUE	SANDOVAL	RAMON	03846487
13118	SERVICIOS PETROPERÚ S.A. - SERPETRO	SILVA	PRECIADO	JOSE DOLORES	03838086
13119	SERVICIOS PETROPERÚ S.A. - SERPETRO	SUCLUPE	CHIAROT	CROSBY LUIS	03836396
13120	SERVICIOS PETROPERÚ S.A. - SERPETRO	TIMANA	ROJAS	WILMER	03887642