



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE DERECHO

EL ARBITRAJE POTESTATIVO EN RELACIÓN A LA NEGOCIACIÓN
COLECTIVA LABORAL EN LIMA METROPOLITANA DEL 2011 A 2013

TESIS
PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
ABOGADO

AUTOR
PEREDA IDROGO CARLOS RORY

ASESOR
MAYOR SANCHEZ JORGE LUIS

LINEA DE INVESTIGACION
DERECHO LABORAL

LIMA – PERÚ

2015

PÁGINA DEL JURADO

PRESIDENTE

SECRETARIO

VOCAL

DEDICATORIA

Dedico este trabajo en primer lugar a Dios que me ha dado las fuerzas para seguir alcanzando mis objetivos y mis metas a lo largo de mis estudios. Asimismo, también lo dedico a mis padres por el apoyo constante que me dieron a lo largo de todo este tiempo. Y a la persona que estuvo a mi lado a cada instante, mi novia, su apoyo ha sido constante para salir adelante.

AGRADECIMIENTO

Agradezco sinceramente, a mi asesor por su paciencia y por sus grandes conocimientos de la materia que vengo desarrollando, a mis amigos que estuvieron ahí cuando más lo necesite dándome así un consejo para cumplir con las metas académicas. De igual manera a la Universidad Cesar Vallejo, alma mater de Derecho porque nos está formando como unos buenos futuros abogados.

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Yo, PEREDA IDROGO, CARLOS RORY con DNI N° 47545985, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Derecho, Escuela Académica Profesional de Derecho, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica. Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo

Lima, 09 de mayo del 2015

Carlos Rory, Pereda Idrogo

PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado, presento ante ustedes la Tesis titulada “El Arbitraje Potestativo en relación a la Negociación Colectiva Laboral en lima metropolitana del 2011 a 2013”, con la finalidad de determinar si se desarrolla de manera adecuada y si se respeta la voluntad de la partes, entre el Arbitraje potestativo y la Negociación colectiva laboral, en lima metropolitana del 2011 a 2013, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Título Profesional de Abogado.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

Carlos Rory, Pereda Idrogo

ÍNDICE

PÁGINA DEL JURADO	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD	iv
PRESENTACIÓN	v
ÍNDICE	vi
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I.- INTRODUCCIÓN	1
II.- PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	17
2.1. Aproximación temática	17
2.2. Formulación del problema de investigación	18
2.3. Justificación	18
2.4. Relevancia	18
2.5. Contribución	19
2.6. Objetivos	19
2.6.1. Objetivo general	19
2.6.2. Objetivos específicos	19
2.7. Hipótesis	20
III.- MARCO METODOLÓGICO	20
3.1. Metodología	20
3.1.1. Tipo de estudio	20
3.1.2. Diseño	20
3.2. Escenario de estudio	20
3.3. Caracterización de sujetos	20
3.4. Plan de análisis o Trayectoria metodológica	21
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	21
3.6. Tratamiento de la información: unidades temática: categorización	21
3.6.1 Unidades temáticas	21

3.6.2. Categorización	22
3.7. Rigor científico	22
3.7. Aspectos éticos	23
IV.- RESULTADOS	23
4.1. Descripción de resultados	23
V.- DISCUSIÓN	28
5.1. Aproximación al Objeto de Estudio	28
VI.- CONCLUSIONES	28
VII.- RECOMENDACIONES	29
VIII.- REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	30
ANEXOS	

RESUMEN

En el transcurso de los años, las diferentes especialidades del derecho se han visto afectados de diferentes modificaciones e incorporaciones en su normativa, una de las tantas especialidades es el derecho laboral que ha sufrido alteraciones en su normativa, como el caso del arbitraje potestativo que se incorpora a través del Decreto Supremo 014-2011-TR al reglamento de la Ley de Relaciones colectivas de Trabajo (Decreto Supremo 011-92-TR). A través de esta figura se ha generado situaciones de conflicto entre las empresas empleadoras y los sindicatos de estas mismas, tal es así que estas dos partes, cuando no llegan a un acuerdo en el procedimiento de la negociación colectiva, estas deberán de someter su diferendo a arbitraje o pueden optar por la huelga la parte sindical, ya que estos son los últimos mecanismos de solución de conflictos estipulados por la ley.

De esta manera, el Arbitraje Potestativo se va aplicar para que las partes, en este caso el empleador y el sindicato, lleguen a un acuerdo. Lo que resalta de esta figura es que cualquiera de las partes puede someter a la otra, aun si una no está de acuerdo, es decir que se va someter obligatoriamente a una de las partes a arbitraje potestativo. Para que se cumpla esta figura se necesitan que seden algunos requisitos en el proceso de negociación los cuales mencionaremos más adelante en el desarrollo de este tema de investigación.

Después de ubicar los hechos que generan la incertidumbre jurídica, ente este trabajo vamos a tratar de ubicar, si el arbitraje potestativo, tiene relación con la negociación colectiva y de qué manera se está

aplicando en lima metropolitana, ya este figura jurídica que se está aplicando en las negociaciones colectivas, no expone la voluntad de las partes para someterse al arbitraje actuando así arbitrariamente con ellas, ya que en nuestra carta magna en su artículo 28° menciona que el Estado es quien impulsa el acuerdo entre el empleador y el sindicato, aplicando así mecanismo de solución de conflictos en los cuales el principal objetivo de todos estos mecanismos es que las partes lleguen a un acuerdo si ser oprimidas de su voluntad.

Palabras clave: Arbitraje potestativo, negociación colectiva laboral, solución pacífica de conflictos, empresas, sindicatos.

ABSTRACT

In the course of the years, the different specialties of law have been affected by different modifications and incorporations in its regulations, one of the many specialties is the labor law that has undergone alterations in its regulations, such as the case of arbitration that is optional Incorporates through Supreme Decree 014-2011-TR to the regulation of the Collective Labor Relations Act (Supreme Decree 011-92-TR). Through this figure has generated situations of conflict between employers and unions of these same, so that these two parties, when they do not reach an agreement in the procedure of collective bargaining, they must submit their dispute To arbitration or can choose to strike the trade union, since these are the last mechanisms of conflict resolution stipulated by the law.

In this way, the Arbitration Potestativo will be applied so that the parties, in this case the employer and the union, reach an agreement. What stands out from this figure is that either party can subject the other, even if one does not agree. That is to say that one of the parties is obligatorily subject to arbitration arbitration. For this figure to be fulfilled, it is necessary that some requirements are met in the negotiation process, which will be mentioned later in the development of this research topic.

After locating the facts that generate legal uncertainty, this paper will try to locate, if the arbitration arbitrativa, is related to collective bargaining and how it is being applied in metropolitan Lima, and this

legal figure that is being applied In collective bargaining, does not state the willingness of the parties to submit to arbitration by acting arbitrarily with them, since in our article 28 of the Constitution, it is mentioned that the State promotes the agreement between the employer and the union, applying As well as a conflict resolution mechanism in which the main objective of all these mechanisms is that the parties reach an agreement if they are oppressed of their will.

Keywords: Optional Arbitration, labor collective bargaining, peaceful conflict resolution, companies, unions.

I.- INTRODUCCION

En la actualidad han surgido controversias en relación a la publicación del Decreto Supremo Nº 014-2011-TR., es decir que a través de este decreto se ordena el arbitraje potestativo en materia laboral, de allí que " durante la negociación del pliego se adviertan actos de mala fe que tengan por efecto retardar, dificultar o evitar el logro de un acuerdo". Por ello, precisar que a partir de esta norma, se ha creado algunas incertidumbres.

Según lo antes precisado, debemos instituir que son actos de mala fe, los actos de mala fe son estimados como tal, cuando se tiene la intención de dañar; por ello a fin de brindar una solución al daño, se opta por un proceso arbitral. De allí que en nuestro país surja la norma que abarca la atención del arbitraje en un ámbito colectivo; no obstante, a raíz de ello se ha generado muchas críticas en torno al criterio voluntario, originando de esta manera que se señale que tal figura quebranta la seguridad jurídica, pues se le imputa un carácter de inconstitucional, dando como punto de partida que el arbitraje potestativo no requiera la voluntad de ambas partes sino tan solo de una, pues basta que una de ellas elija ir por el arbitraje para que el conflicto laboral pase a ser resuelto por un tribunal arbitral, en otras palabras donde quedaría el acuerdo de voluntades de las partes su existencia sería nula e ineficaz dentro de un proceso de arbitraje potestativo laboral, dando como resultado que no se promueva una solución pacífica de los conflictos laborales.

Ahora bien, la autoridad administrativa de trabajo, es la entidad que se debe de encargar de investigar si las partes que intervienen en la negociación cometen actos de mala fe para entorpecer el proceso de