

Publicado: Diario La Primera
Fecha: 27 de mayo de 2013
Escribe: Julio Gamero



Arbitraje potestativo y equidad en las relaciones laborales

Desde algunos sectores se ha criticado la norma vinculada con el arbitraje potestativo (AP). Distinguiendo 3 situaciones cabe la siguiente reflexión.

1) Cuando se trata de la primera negociación colectiva. Usualmente un sindicato recién constituido no cuenta con experiencia en la materia y la empresa si está iniciando operaciones, también, adolece de ese conocimiento práctico. En este caso, el AP es un proceso muy rápido, con lo cual se gana tiempo en arribar a un convenio colectivo y ambos -sindicato y empresa- ganan. Han incurrido en menos costos de transacción y no han mellado sus relaciones laborales.

2) Cuando el AP se viabiliza a través de probar la "mala fe" de la empresa. Ella no ha querido ir al arbitraje: Se ve forzada pero, aún, en este caso, la opción del sindicato podría haber sido ir a la huelga. Con arbitraje y sin huelga, la empresa se ve menos afectada. Se ha observado que la siguiente negociación colectiva arriba a un convenio en trato directo, con propuestas más ajustadas en el marco de un proceso más pulcro.

3) En el caso del sector público esta vía es el único medio para arribar a mejoras económicas. Los funcionarios de la empresa no suelen obstaculizarlo ya que el costo puede ser muy alto en términos de deterioro de las relaciones laborales, además de la renuncia de los empleados más calificados si no observan mejora alguna en su compensación económica. En este caso, el AP los ayuda a superar las restricciones de la ley de presupuesto (hasta antes de la norma vigente al respecto).

De otro lado, en dicho proceso, factores objetivos asumen mayor relevancia en la decisión de los árbitros: la situación financiera de la empresa, la inflación pasada y futura. Igualmente, la situación del mercado salarial de empresas residentes y el Dictamen económico laboral del MTPE.

El AP, ayuda a priorizar las propuestas y, así, ayuda a moderar expectativas de las partes. La oferta final consta de pocos conceptos, menos de los que se logra en un acuerdo en trato directo y, usualmente el aumento general, no llega a superar el 10%.

Quienes critican esta norma no han valorado su aporte en reducir asimetrías de información y de poder. El resultado: mayor equidad en las relaciones laborales.

Ver en: http://www.laprimerape.com.pe/online/columnistas-y-colaboradores/arbitraje-potestativo-y-equidad-en-las-relaciones-laborales_139909.html

