Universidad Nacional Mayor de San Marcos
Universidad del Perú. Decana de América

Dirección General de Estudios de Posgrado
Facultad de Derecho y Ciencia Política
Unidad de Posgrado

Criterios de interpretación en los fallos de equidad en arbitraje sobre negociación colectiva en el sector privado publicadas en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, periodo: 2018 – octubre 2025

TESIS

Para optar el Grado Académico de Magíster en Derecho con mención en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

AUTOR

Jorge Luis GALLARDO MALCA

ASESOR

Mg. Carlos Humberto JIMÉNEZ SILVA

Lima, Perú

2026



Reconocimiento - No Comercial - Compartir Igual - Sin restricciones adicionales

https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/

Usted puede distribuir, remezclar, retocar, y crear a partir del documento original de modo no comercial, siempre y cuando se dé crédito al autor del documento y se licencien las nuevas creaciones bajo las mismas condiciones. No se permite aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros a hacer cualquier cosa que permita esta licencia.

Referencia bibliográfica

Gallardo, J. (2026). *Criterios de interpretación en los fallos de equidad en arbitraje sobre negociación colectiva en el sector privado publicadas en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, periodo: 2018 – octubre 2025*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Derecho y Ciencia Política, Unidad de Posgrado]. Repositorio institucional Cybertesis UNMSM.

Metadatos complementarios

Datos de autor	
Nombres y apellidos	Jorge Luis Gallardo Malca
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	47312415
URL de ORCID	
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	Carlos Humberto Jiménez Silva
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	07737182
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-8338-8068
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	Simeón Huancahuari Flores
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	06163184
Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	Carlos Enrique Castillo Rafael
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	07618054
Miembro del jurado 2	
Nombres y apellidos	Augusto Medina Otazú
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	25634206
Datos de investigación	

Línea de investigación	No Aplica
Grupo de investigación	No Aplica
Agencia de financiamiento	Sin Financiamiento
Ubicación geográfica de la investigación	Universidad Nacional Mayor de San Marcos y sus coordenadas geográficas. Ejemplo: Edificio: (Ministerio De Trabajo y Promoción Del Empleo) País: Perú Departamento: Lima Provincia: Lima Distrito: Jesús María Centro poblado: Lima Centro Urbanización: Lima Manzana y lote: N° 655 Calle: (Avenida Salaverry) Latitud: -11.77453 Longitud: -76.98543 Se requieren coordenadas, no colocar enlaces. Puedes obtener las **coordenadas GD** de sitios como https://www.google.com.pe/maps/ https://www.coordenadas-gps.com/ https://www.mapsdirections.info/
Año o rango de años en que se realizó la investigación	2018 - octubre 2025
URL de disciplinas OCDE	https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.05.01 https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.04.01

Universidad Nacional Mayor de San Marcos

(Universidad del Perú, DECANA DE AMÉRICA)

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA

Unidad de Post Grado

ACTA DE EXAMEN DE GRADO DE MAGÍSTER EN DERECHO

En la ciudad de Lima, a los dieciséis días del mes de junio del año dos mil veintiséis, siendo las diecisiete horas, bajo la Presidencia del Dr. Simeón Huancahuari Flores y con la asistencia de los Profesores: Mg. Carlos Enrique Castillo Rafael, Mg. Carlos Humberto Jiménez Silva, Mg. Augusto Medina Otazu, y el postulante al Grado Académico de Magíster en Derecho con mención en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Bachiller don Jorge Luis GALLARDO MALCA, procedió a hacer la exposición y defensa pública de su tesis titulada: **"CRITERIOS DE INTERPRETACIÓN EN LOS FALLOS DE EQUIDAD EN ARBITRAJE SOBRE NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR PRIVADO PUBLICADAS EN EL MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO, PERIODO: 2018 – OCTUBRE 2025".**

Concluida la exposición, se procedió a la evaluación correspondiente, habiendo obtenido la siguiente calificación:

Aprobado con calificación de Excelente con la nota de diecinueve (19)

A continuación, el Presidente del Jurado recomienda a la Facultad de Derecho y Ciencia Política se le otorgue el Grado Académico de Magíster en Derecho con mención en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social al Bachiller en Derecho don **Jorge Luis GALLARDO MALCA.**

Se extiende la presente acta en dos originales y siendo las dieciocho horas y cuarenta minutos, se dio por concluido el acto académico de sustentación.

Dr. Simeón HUANCAHUARI FLORES
Presidente
Profesor Principal

Mg. Carlos Enrique CASTILLO RAFAEL
Jurado
Profesor Auxiliar

Mg. Carlos Humberto JIMÉNEZ SILVA
Asesor
Profesor Contratado

Mg. Augusto MEDINA OTAZU
Jurado
Profesor Invitado

UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE
SAN MARCOS
Universidad del Perú, Decana de América

CERTIFICADO DE SIMILITUD

Yo Mg. Carlos Humberto JIMÉNEZ SILVA, en mi condición de asesor acreditado con Dictamen N° 247-UPG/FD-2024 de la tesis, cuyo título es: **"CRITERIOS DE INTERPRETACIÓN EN LOS FALLOS DE EQUIDAD EN ARBITRAJE SOBRE NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR PRIVADO PUBLICADAS EN EL MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO, PERIODO: 2018 – OCTUBRE 2025"** de don Jorge Luis GALLARDO MALCA, para optar el grado académico de Magister en Derecho con mención en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, **CERTIFICO** que se ha cumplido con lo establecido en la Directiva de Originalidad y de Similitud de Trabajos Académicos, de Investigación y Producción Intelectual. Según la revisión, análisis y evaluación mediante la plataforma PIDS, el documento evaluado cuenta con el 17% de similitud, nivel PERMITIDO para continuar con los trámites correspondientes y para su **publicación en el repositorio institucional.**

Se emite el presente certificado en cumplimiento de lo establecido en las normas vigentes, como uno de los requisitos para la obtención del grado académico de Magister en Derecho con mención en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

Lima, 21 de abril de 2026



Firma del Asesor _____

Nombres y Apellidos del asesor: Mg. Carlos Humberto JIMÉNEZ SILVA

DNI: 07737182

La vigencia del presente certificado corresponde a un período de noventa (90) días desde la fecha de su emisión; siempre que no haya observaciones en el texto durante el proceso de revisión por el jurado informante o surja alguna contingencia.

Dedico esta tesis a mi hija Estrella Valentina, mi chinita hermosa, valiente y de noble corazón; a mi esposa por su amor, comprensión, paciencia y dedicación; a mi madre, por confiar siempre en mí y motivarme a ser mejor cada día; a mi hermano Angel, por ser un gran ser humano con valores y de buen corazón; a mi hermano Miguel, a tu memoria por la dedicación en el trabajo que me permitieron estudiar.

Un agradecimiento especial al Mg. Gary M. Canchaya Fernández por tus valiosos consejos, sus conocimientos compartidos y por absolver cada una de las interrogantes surgidas en el estudio de esta tesis.

ÍNDICE GENERAL

RESUMEN ..... **XIII**

ABSTRACT ..... **XV**

INTRODUCCIÓN **1**

ASPECTOS METODOLÓGICOS **9**

i. Presentación del tema y del problema 9
ii. Formulación del problema 13
ii.a. Problema general 13
ii.b. Problemas específicos 13
iii. Hipótesis 14
iii.a Hipótesis general 14
iii.b. Hipótesis específicas 14
iv. Objetivos del proyecto de investigación 14
iv.a. Objetivo general 14
iv.b. Objetivos específicos 15
v. Metodología 15
v.a. Diseño de la investigación 15
v.b. Tipo de investigación 16

CAPÍTULO I. MARCO TEÓRICO **17**

1.1. Antecedentes del problema 17
1.1.1. Fuentes nacionales 17
1.1.2. Fuentes internacionales 23
1.2. La negociación colectiva 27
1.2.1. Concepto de negociación colectiva 27
1.2.1.1. La negociación colectiva en el marco constitucional 45
A. La negociación colectiva: Derecho o Libertad 56
B. Autonomía colectiva (libertad de autorregularse o autonomía normativa) 64

C. Diferencias entre la capacidad negocial y legitimidad negocial en el procedimiento de negociación colectiva 68
D. Algunas consideraciones respecto a los sindicatos mayoritarios y sindicatos minoritarios 71
1.2.1.2. La negociación colectiva en la Organización Internacional de Trabajo 82
1.2.2. Niveles de negociación colectiva en el sector privado 88
1.2.2.1. La negociación colectiva a nivel de empresa 91
1.2.2.2. La negociación colectiva a nivel de rama de actividad o gremio 93
1.2.3. Procedimiento de la negociación colectiva en el sector privado .. 96
1.2.3.1. Sujetos en la negociación colectiva 98
1.2.3.2. Etapas en la negociación colectiva 99
A. Trato Directo 99
B. Conciliación 102
C. Mediación 105
D. Extraproceso 107
E. Arbitraje 108
1.2.4. La buena fe en la negociación colectiva 112
1.2.5. El producto de la negociación colectiva: convenio colectivo 118
1.3. El arbitraje 127
1.3.1. Naturaleza jurídica del arbitraje 127
1.3.2. El arbitraje en el ordenamiento jurídico peruano 131
1.3.3. El arbitraje en el procedimiento de negociación colectiva del sector privado 135
1.3.3.1. El Laudo Arbitral 139
1.3.4. Tipos de conflictos laborales 147
1.3.4.1. Conflicto laboral individual 147
1.3.4.2. Conflicto laboral colectivo 147
1.3.5. Conflictos laborales llevados a arbitraje 148
1.3.5.1. Conflictos de Derecho 150
1.3.5.2. Conflictos económicos 152
1.3.6. El arbitraje en la Nueva Ley Procesal de Trabajo y la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo y su Reglamento 156

1.3.6.1. Arbitraje Laboral Jurídico 156
1.3.6.2. Arbitraje Laboral Económico 159
1.3.7. Tipos de arbitraje en el ordenamiento jurídico peruano 161
1.3.7.1. Arbitraje de Derecho 161
1.3.7.2. Arbitraje de Equidad 162
1.3.8. Tipos de arbitraje en el procedimiento de negociación colectiva en el sector privado 165
1.3.8.1. Arbitraje Voluntario 166
1.3.8.2. Arbitraje Obligatorio 169
1.3.8.3. Arbitraje Potestativo 171
A. Evolución del arbitraje potestativo en la legislación peruana 187
2.8.3.2. Normativa actual del arbitraje potestativo 193
1.3.9. Supuestos de procedencia del arbitraje potestativo 194
1.3.9.1. Primera negociación colectiva 194
1.3.9.2. Actos de mala fe 196
1.3.9.3. Algunas precisiones sobre el arbitraje potestativo incausado 198
1.3.10. El Dictamen Económico Laboral 203
1.3.10.1. Concepto 203
1.3.10.2. Importancia 203
1.3.10.3. Regulación de los plazos establecidos en el D.S. N.º 002-2024-TR 205
1.3.10.4. Normativa actual del Dictamen Económico Laboral 206
1.3.10.5. Aspectos relevantes que contiene el Decreto Supremo Nº 002-2024-TR 207

CAPÍTULO II. ANÁLISIS DEL ARTÍCULO 65° DEL TUO DE LA LEY DE RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO 213

2.1. Modalidades de arbitraje laboral 213
2.1.1. Arbitraje Convencional y el Arbitraje de Oferta Final 214
2.1.1.1. Modalidades de Arbitraje de Oferta Final 231
2.2. ¿A qué modelo de arbitraje pertenece el artículo 65° de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo? 233

2.3. ¿Cuáles son las ventajas que aporta el modelo de arbitraje que regula el artículo 65° de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo?..... 241
2.4. Desventajas del modelo de arbitraje que regula el artículo 65° de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo..... 249
2.5. La propuesta final de las partes..... 256
2.5.1. Sobre la inelegibilidad de la propuesta final..... 265
2.5.1.1. Sobre la inelegibilidad de la propuesta y la mala fe en el procedimiento arbitral..... 269
2.6. ¿Qué se entiende por naturaleza de fallos de equidad?..... 272
2.7. ¿Qué se entiende por atenuación?..... 277
2.8. ¿Qué se entiende por posiciones extremas?..... 283
2.9. El papel de los árbitros en el arbitraje de negociación colectiva en el sector privado..... 293

CAPÍTULO III. ANÁLISIS DE 87 LAUDOS ARBITRALES SOBRE NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR PRIVADO PUBLICADAS EN EL MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO, PERIODO: 2018 – OCTUBRE 2025..... 296

3.1. La atenuación de los laudos arbitrales..... 298
3.2. La motivación de la atenuación de los laudos arbitrales. 305
3.3. La importancia de la motivación de la atenuación de los laudos arbitrales..... 313
3.4. El tribunal arbitral acogiendo la propuesta de la empresa..... 317
3.4.1. Los laudos arbitrales por unanimidad..... 317
3.4.2. Los laudos arbitrales por mayoría..... 318
3.4.3. Los laudos arbitrales con atenuación..... 320
3.4.4. Los laudos arbitrales sin atenuación..... 322
3.5. Los laudos arbitrales acogiendo la propuesta del sindicato..... 323
3.5.1. Los laudos arbitrales por unanimidad..... 323
3.5.2. Los laudos arbitrales por mayoría..... 324
3.5.3. Los laudos arbitrales con atenuación. 325
3.5.4. Los laudos arbitrales sin atenuación. 327

3.6. ¿Los árbitros o el tribunal arbitral están justificando la atenuación de los laudos arbitrales? 328
3.7. Criterios del Tribunal Arbitral al emitir laudos en arbitraje sobre negociación colectiva en el sector privado. 333
3.8. La importancia de establecer criterios de interpretación en los fallos de equidad en los arbitrajes que resuelven el procedimiento de negociación colectiva en el sector privado 376
3.9. ¿Los árbitros cómo se vienen desarrollando el arbitraje que resuelve los procedimientos de negociación colectiva en el sector privado? 381
3.10. El proceso arbitral 382
3.11. La intervención de la Autoridad Administrativa de Trabajo en el procedimiento arbitral 383
3.12. propuesta a modo de *lege ferenda* 386

CONCLUSIONES 392

RECOMENDACIONES 396

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 397

ANEXO……..423

LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Aportes de cada convenio de la OIT 83
Tabla 2. Recomendaciones 92 y 163 de la OIT 87
Tabla 3. Conflictos económicos y conflictos de Derecho 155
Tabla 4. Arbitraje laboral económico y jurídico 160
Tabla 5. Tipos de arbitraje en la negociación colectiva del sector privado. 185
Tabla 6. Normativa actual del arbitraje potestativo 193
Tabla 7. Tipo de arbitraje potestativo en la negociación colectiva en el sector privado periodo 2018 – octubre 2025 201
Tabla 8. Arbitraje convencional y de oferta final 218
Tabla 9. Artículo 57 y 65 de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.. 233
Tabla 10. Precisiones sobre la inelegibilidad de la propuesta final en el arbitraje de sector privado 266
Tabla 11. Jurisprudencia respecto a la atenuación de propuestas en el arbitraje de oferta final 280
Tabla 12. Cantidad de propuestas extremas presentadas por la organización sindical o la representación de los trabajadores 290
Tabla 13. Cantidad de propuestas extremas presentadas por el empleador o grupo de empleadores 292
Tabla 14. Atenuación aplicada por el Tribunal Arbitral, periodo 2018 – octubre 2025 308
Tabla 15. Arbitrajes con propuesta final de la Empresa por unanimidad y por mayoría, periodo 2018 – octubre 2025. 319
Tabla 16. Arbitrajes con propuesta final de la Empresa con atenuación y sin atenuación, periodo 2018 – octubre 2025 321
Tabla 17. Arbitrajes con propuesta final del Sindicato por unanimidad y por mayoría, periodo 2018 – octubre 2025 324
Tabla 18. Arbitrajes con propuesta final del Sindicato con atenuación y sin atenuación, periodo 2018 – octubre 2025 326
Tabla 19. Sorteo de árbitros de la Autoridad Administrativa de Trabajo 385

LISTA DE FIGURAS

Figura 1. Tipo de arbitraje en la negociación colectiva en el sector privado, periodo 2018 – octubre 2025 186
Figura 2. Tipo de arbitraje en la negociación colectiva en el sector privado, periodo 2018 – octubre 2025 186
Figura 3. Tipo de arbitraje potestativo en la negociación colectiva en el sector privado, periodo 2018 – octubre 2025..... 202
Figura 4. Tipo de arbitraje potestativo en la negociación colectiva en el sector privado, periodo 2018 – octubre 2025..... 202
Figura 5. Tribunal arbitral utiliza el Dictamen Económico Laboral, periodo 2018 – octubre 2025..... 213
Figura 6. Arbitrajes por propuesta final acogida por el Tribunal arbitral, periodo 2018 – octubre 2025..... 265
Figura 7. Arbitrajes por propuesta final acogida por el Tribunal arbitral, periodo 2018 – octubre 2025..... 265
Figura 8. Propuesta extrema presentada por el Sindicato, periodo 2018 – octubre 2025..... 291
Figura 9. Posición extrema presentada por la Empresa, periodo 2018 – octubre 2025..... 292
Figura 10. Atenuación aplicado por el Tribunal Arbitral, periodo 2018 – octubre 2025..... .309
Figura 11. Arbitrajes con propuesta final de la Empresa por unanimidad y por mayoría, periodo 2018 – octubre 2025 320
Figura 12. Arbitrajes con propuesta final de la Empresa con atenuación y sin atenuación, periodo 2018 – octubre 2025..... 323
Figura 13. Arbitrajes con propuesta final del Sindicato por unanimidad y por mayoría, periodo 2018 – octubre 2025 325
Figura 14. Arbitrajes con propuesta final del Sindicato con atenuación y sin atenuación, periodo 2018 – octubre 2025..... 328
Figura 15. El Tribunal Arbitral justifica la atenuación de la propuesta final acogida por el sindicato, periodo 2018 – octubre 2025 331

Figura 16. El Tribunal Arbitral justifica la atenuación de la propuesta final acogida por el sindicato, periodo 2018 – octubre 2025 332
Figura 17. El Tribunal Arbitral justifica la atenuación de la propuesta final acogida por la empresa, periodo 2018 – octubre 2025 332
Figura 18. El Tribunal Arbitral justifica la atenuación de la propuesta final acogida por la empresa, periodo 2018 – octubre 2025 333
Figura 19. Criterios de atenuación aplicado por el Tribunal arbitral, periodo 2018 – octubre 2025..... 334
Figura 20. Criterios de atenuación aplicado por el Tribunal arbitral, periodo 2018 – octubre 2025..... 336
Figura 21. Autoridad Administrativa de Trabajo designa árbitro en el servicio de arbitraje en la negociación colectiva en el sector privado, periodo 2018 – octubre 2025..... 386

RESUMEN

El objetivo principal de esta tesis es identificar los criterios de interpretación de naturaleza en los fallos de equidad en los arbitrajes sobre negociación colectiva del sector privado, publicados en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo durante el periodo comprendido entre 2018 hasta octubre 2025 y formular una propuesta a modo de *lege ferenda* que establezca los criterios de interpretación aplicables en los fallos de equidad en los arbitrajes sobre negociación colectiva en el ámbito privado. El objetivo de la presente investigación se consigue analizando 87 laudos arbitrales de las empresas del sector privado excluyendo a las empresas estatales de derecho privado, así como aquellas empresas del Estado que integran el Fondo Nacional de Financiamiento de la Actividad Empresarial del Estado. Para ello, se utiliza una investigación aplicada porque contiene un conjunto de características y resolviendo problemas específicos de relevancia práctica, siendo su enfoque a resolver situaciones concretas.

Debido a la relevancia del tema, la presente investigación no solo se limita al análisis normativo, sino también doctrinario y jurisprudencial del arbitraje laboral colectivo en los últimos ocho años. Es así que, laudos arbitrales nos ha permitido identificar los criterios por los cuales los árbitros optan por determinada propuesta final presentada por el colectivo sindical –esto es, la organización sindical o la representación de los trabajadores– o por el empleador, individualmente considerado o en conjunto con otros empleadores. Asimismo, el análisis realizado permite advertir si, cuando los árbitros recurren a su facultad excepcional de atenuación, esta se encuentra debidamente motivada en el laudo arbitral o si, por el contrario, se limita a invocarse de manera general la expresión referida a su *"naturaleza de fallos de equidad".* Además, esta investigación permite evidenciar si las propuestas finales formuladas por las partes son extremas, así como determinar cuál de dichas propuestas finales formulada tanto por el colectivo sindical o el empleador o, conjunto de empleadores es acogida por el Tribunal Arbitral. De igual manera, nos demuestra la participación del Estado a través de la

Autoridad Administrativa de Trabajo en la resolución de conflictos laborales económicos en cumplimiento de los convenios internacionales de la Organización Internacional de Trabajo.

El presente trabajo de investigación desarrolla en tres capítulos. En el primero se aborda la negociación colectiva (etapas, sujetos, características y principios) y el arbitraje (tipos de conflictos, tipos de arbitrajes en las negociaciones colectivas del ámbito privado, y el Dictamen Económico Laboral). En el segundo capítulo se desarrolla el análisis del artículo 65° del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo: modelo del arbitraje laboral, así como las ventajas y desventajas que presenta el modelo peruano. Y, en el tercer capítulo se hace un análisis de 87 laudos arbitrales que resuelven procedimientos de negociación colectiva en el sector privado publicados en la página oficial del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo durante el periodo 2018 hasta octubre 2025, a fin de identificar los criterios que viene desarrollando el tribunal arbitral en la atenuación de los laudos arbitrales y su motivación.

Palabras clave: Negociación colectiva, fallos de equidad, atenuación, posiciones extremas, propuesta final, arbitraje de oferta final, laudos arbitrales en el sector privado.

ABSTRACT

The main objective of this thesis is to identify the criteria for interpreting the nature of the arbitration awards in private sector collective bargaining disputes published by the Ministry of Labor and Employment Promotion between 2018 and October 2025, and to formulate a proposal de lege ferenda establishing the applicable criteria for interpreting these awards. This research aims to achieve this objective by analyzing 87 arbitration awards from private sector companies, excluding state-owned enterprises governed by private law, as well as those state-owned enterprises that are part of the National Fund for Financing State Business Activity. An applied research approach is used because it encompasses a set of characteristics and addresses specific problems of practical relevance, focusing on resolving concrete situations.

Due to the relevance of the topic, this research is not limited to a normative analysis, but also includes doctrinal and jurisprudential analyses of collective labor arbitration over the last eight years. Thus, arbitration awards have allowed us to identify the criteria by which arbitrators choose a particular final proposal presented by the union collective—that is, the union organization or the workers' representatives—or by the employer, individually or jointly with other employers. Likewise, the analysis reveals whether, when arbitrators resort to their exceptional power of mitigation, this is duly justified in the arbitration award or whether, on the contrary, they merely invoke in a general way the expression referring to their "equity-based nature." Furthermore, this research allows us to demonstrate whether the final proposals formulated by the parties are extreme, as well as to determine which of these final proposals, whether formulated by the union collective, the employer, or a group of employers, is accepted by the Arbitration Tribunal. Similarly, it demonstrates the participation of the State through the Administrative Labor Authority in the resolution of economic labor disputes in compliance with the international conventions of the International Labour Organization.

This research paper is divided into three chapters. The first addresses collective bargaining (stages, parties, characteristics, and principles) and

arbitration (types of disputes, types of arbitration in private sector collective bargaining, and the Economic Labor Opinion). The second chapter analyzes Article 65 of the Consolidated Text of the Law on Collective Labor Relations: the labor arbitration model, as well as the advantages and disadvantages of the Peruvian model. The third chapter analyzes 87 arbitration awards resolving collective bargaining procedures in the private sector, published on the official website of the Ministry of Labor and Employment Promotion between 2018 and October 2025, in order to identify the criteria used by the arbitration tribunal in mitigating arbitration awards and their reasoning.

Keywords: Collective bargaining, equity rulings, mitigation, extreme positions, final proposal, final offer arbitrator, arbitration awards in the private sector.

INTRODUCCIÓN

En el ámbito del derecho laboral existe una contraposición de intereses entre trabajadores y empleadores, en la cual el trabajador constituye la parte más vulnerable dentro de la relación laboral, ello debido a que el ordenamiento jurídico otorga al empleador determinados poderes, tales como las de dirección, fiscalización y sanción. En la relación laboral existe una confrontación constante de intereses contrapuestos; por un lado, el empleador desea ansiosamente la máxima producción del trabajador y generar los mayores recursos económicos en beneficio propio con el objetivo de incrementar su patrimonio y, por el otro, el trabajador requiere las mejores condiciones de trabajo, una remuneración justa a fin de tener una vida digna para sí y los suyos, deseando los mejores salarios para poder satisfacer sus necesidades.

Este conflicto existió desde hace décadas siendo el trabajador, la parte más débil y producto de sus requerimientos a su empleador se exponía a tratos discriminatorios, hostilizaciones y despidos en donde existía una clara ausencia de derechos laborales, no se reconocía al trabajador en su condición de sujeto titular del derecho a la dignidad, siendo objeto de conductas degradantes y atentatorias contra su integridad personal. Los trabajadores estaban convencidos que solo si actuaban de manera colectiva podían hacer frente a los poderes del empleador debido a que si actuaban de manera individual no causarían ningún daño. Con el trascurrir del tiempo, los trabajadores entendieron que actuar de manera colectiva es beneficioso para ellos, porque pueden ser escuchados por su empleador y de esa forma exigir el cumplimiento de sus derechos laborales.

En 1919, se funda la Organización Internacional de Trabajo (en adelante, OIT), con el objetivo de promover la justicia social y garantizar que los conflictos entre trabajadores y empleadores sea solucionado de manera célere, evitando así la exposición y el desgaste de la parte más vulnerable de la relación laboral. La OIT en el año 1930 emite el Convenio N.º 29 sobre el trabajo forzoso, sin embargo, en el año 1948 se adopta el Convenio N.º 87

relativo a la libertad sindical y a la tutela del derecho de sindicación, instrumento que fue ratificado por el Estado peruano el 2 de marzo de 1960, a través de la Resolución Legislativa N.º 13281, dicho convenio reconoce y tutela la autonomía sindical, al consagrar la facultad a los trabajadores y los empleadores para constituir las organizaciones gremiales que consideren pertinentes, así como para adherirse a ellas sin restricción alguna. De esta manera, la OIT desarrolla la libertad sindical en sentido negativo y positivo, brindando protección y tutela al derecho de sindicación.

Asimismo, la OIT aprueba el convenio 98° relativo al derecho de sindicación y a la negociación colectiva, instrumento que establece garantías destinadas a salvaguardar a los trabajadores frente a actos discriminatorios que pretendan lesionar o afectar la libertad sindical. Asimismo, prevé la obligación de implementar medidas de acuerdo a la realidad nacional y cuando resulte pertinente, medidas idóneas para promover y fortalecer entre empleadores y organizaciones sindicales mecanismos de negociación voluntaria. Este convenio se encuentra ratificado por el Perú mediante la Resolución Legislativa N.º 14712, de fecha 15 de noviembre de 1963.

Asimismo, el 3 de octubre de 1978, el Estado peruano ha ratificado el convenio 151°, el cual aborda las relaciones laborales en la administración pública, siendo aplicable a todas las personas vinculadas laboralmente con el sector público, encontrándose vigente en nuestro país desde el 27 de octubre de 1981.

Aunado a ello, la OIT ha promulgado el Convenio 154 que aborda la negociación colectiva y, a pesar de establecer la definición de negociación colectiva y prever la adopción de medidas adecuadas a las condiciones nacionales para su promoción, el Estado peruano no lo ha ratificado, no obstante, el Tribunal Constitucional en la sentencia emitida en el Expediente N.º 03561-2009-PA/TC, ha señalado que los Convenios 98, 151 y 154 integran el bloque de constitucionalidad del artículo 28 de la Constitución Política del Estado (en adelante, CP) constituyendo un instrumento fundamental para evaluar los posibles vicios de inconstitucionalidad en las leyes.

En consecuencia, los convenios internacionales Nros., 87, 98, 151 y 154 emitidos por la OIT forman parte del ordenamiento jurídico interno en virtud de la Cuarta Disposición Final y Transitoria de la CP, la cual establece que los derechos y libertades reconocidos por la Constitución deben entenderse conforme a la Declaración Universal de Derechos Humanos, así como a los tratados y convenios internacionales relativos sobre estas materias que han sido aprobados por el Perú.

En nuestro ordenamiento jurídico, el artículo 28° de la CP reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga, los cuales integran el eje fundamental de la libertad sindical. En tal sentido, corresponde al Estado reconocer y garantizar el ejercicio de la libertad sindical, así como impulsar y promover la negociación colectiva y fomentar formas de resolución pacífica de los conflictos de trabajo. De igual modo, reconoce el derecho de huelga y establece su regulación con la finalidad de asegurar que su ejercicio se desarrolle en concordancia con el interés social.

En ese sentido, garantizar la libertad sindical implica que los trabajadores cuentan con la facultad de constituir las organizaciones sindicales que consideren pertinentes, así como de recibir protección adecuada frente a cualquier acto de discriminación que tenga por objeto limitar o afectar dicha libertad en el ámbito de su relación laboral. Asimismo, comprende el derecho de adherirse e incorporarse a federaciones o confederaciones cuando las disposiciones internas de estas lo autoricen, además de la posibilidad de constituir organizaciones sindicales en cualquier nivel.

Cabe precisar que, en el desarrollo de la presente investigación se utiliza el término “colectivos sindicales” para hacer referencia a las organizaciones sindicales, la representación de los trabajadores, conjunto de trabajadores, así como cualquier forma de agrupación o articulación colectiva de los trabajadores en el ámbito laboral y, “colegiado arbitral” en referencia al tribunal arbitral o conjunto de árbitros.

Ahora bien, el reconocimiento y fomento de la negociación colectiva por parte del Estado implica la obligación de proporcionar las condiciones, instrumentos y mecanismos necesarios para que las partes desarrollen procesos de negociación sustentados en el principio de buena fe, orientados a la consecución de la paz social. En ese marco corresponde al Estado promover mecanismos destinados a la solución pacífica de los conflictos laborales.

En tal contexto, el Estado no puede ser ajeno, indiferente ni tampoco quedarse estático ante los conflictos laborales, sino debe desempeñar una participación activa en la promoción de mecanismos de resolución pacífica de conflictos que permitan a los colectivos sindicales y el empleador, así como a los grupos de empleadores, generar espacios de diálogo y negociación, evitando que el conflicto se intensifique con el paso del tiempo y produzca un desgaste que termine afectando a los trabajadores.

Entonces, nuestro ordenamiento jurídico regula los mecanismos por los cuales, las partes pueden solucionar sus conflictos de naturaleza económica y/o de intereses, siendo estos: la autocomposición y heterocomposición. En el primero se encuentran: la conciliación y mediación, mientras que en el segundo se encuentra el arbitraje. Cada uno con sus propias características siendo la principal que, en los medios de autocomposición, los colectivos sindicales y el empleador o conjunto de estos, pueden negociar quedando en su autonomía la solución arribada; mientras que en la heterocomposición, interviene un tercero que impone una decisión para resolver el conflicto.

Sin embargo, en el derecho laboral colectivo, mediante Resolución Ministerial N.º 076-2012-TR, se crea el extraproceso como medio de solución de conflictos, el cual tiene naturaleza híbrida, ya que combina elementos de la conciliación y la mediación, con el objetivo de promover el dialogo, aminorar las diferencias y acercar posiciones entre las partes para que solucionen el conflicto. Los conflictos jurídicos son resueltos por el aparato judicial según lo establece la ley N° 29497, esto es, la Nueva Ley Procesal del Trabajo (en adelante, NLPT).

Entonces, la negociación colectiva es el instrumento por el cual, el colectivo sindical solicita a su empleador, o de forma conjunta a varios empleadores, mejores condiciones de trabajo y empleo. Asimismo, este instrumento permite regular las relaciones de trabajo entre las partes, quienes deben negociar con el objetivo de alcanzar un acuerdo, demostrando el ánimo de buscar una solución al conflicto.

En el marco de la negociación colectiva, las partes intervinientes deben actuar conforme al principio de buena fe, orientando su conducta y comportamiento al logro de acuerdos que permitan la celebración del convenio colectivo. Este representa el resultado final del proceso de negociación, posee eficacia vinculante respecto de los compromisos asumidos y contiene cláusulas de naturaleza normativo, obligacional y delimitador.

En consecuencia, para el desarrollo de la negociación colectiva resulta indispensable la presencia del diálogo, la razón y la información, todo ello bajo la observancia del principio de buena fe. Solo mediante estas condiciones las partes pueden conducir el proceso negociador de manera eficaz, permitiendo la suscripción oportuna de los convenios colectivos. No obstante, si existe la ausencia de uno de estos no se podrá obtener el producto y las partes para buscar una solución deberán hacer uso o recurrir al medio heterocompositivo de solución de conflictos, en donde participa uno o más terceros imparciales que imponen la solución. Todo ello debido a que las partes no han podido negociar ni resolver el conflicto por sí mismos, por lo que resulta necesario que un tercero o varios de ellos intervengan para darle solución.

Ahora bien, el arbitraje como mecanismo heterocompositivo para la resolución de conflictos se encuentra regulado en el artículo 139 de la CP, que dispone que no puede existir ni crearse jurisdicción alguna independiente, salvo las correspondientes al ámbito militar y al arbitraje (Congreso Constituyente del Perú, 1993, Artículo 139). Por ello, el arbitraje constituye una forma de resolución pacífica de controversias en el ámbito laboral, prevista en el Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado a través del Decreto Supremo N° 011-92-TR (en adelante, RLRCT),

en el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado a través del Decreto Supremo N° 010-2003-TR (en adelante, TUO de la LRCT) y de manera supletoria, por la Ley General de Arbitraje, promulgada mediante Decreto Legislativo N.º 1071 (en adelante, LGA).

Entonces, los conflictos sometidos a arbitraje corresponden a controversias de naturaleza económica o de intereses, en las cuales se procura la creación de una norma destinada a resolver el conflicto existente. En cambio, cuando la controversia se refiere a la aplicación, inaplicación o interpretación de una disposición legal, corresponde acudir al sistema de justicia estatal, al tratarse de conflictos de carácter jurídico. En ese sentido, podemos advertir que, en nuestro ordenamiento jurídico, el arbitraje puede ser: Arbitraje de Derecho y Arbitraje de Equidad, cada uno con sus características, teniendo ambos en común la solución del conflicto, el cual es impuesto por uno o más terceros imparciales.

En el Perú, dentro del procedimiento de negociación colectiva en el sector privado, se reconocen tres modalidades de arbitraje: voluntario, obligatorio y potestativo. El arbitraje voluntario se configura cuando el colectivo sindical junto con el empleador o el grupo de empleadores, en ejercicio de su autonomía, convienen someter la solución del conflicto a esta vía arbitral. Por su parte, el arbitraje obligatorio se presenta cuando el Estado interviene para solucionar un conflicto. Finalmente, el arbitraje potestativo, es aquel que es impuesto por una de las partes, la otra tiene la obligación de someterse a esta vía arbitral. Todo ello en cumplimiento de lo dispuesto en la Constitución, con el objetivo de promover mecanismos pacíficos para resolver los conflictos laborales.

Asimismo, respecto a esta última modalidad de arbitraje, en nuestro ordenamiento jurídico lo distingue en dos tipos: arbitraje potestativo causado y arbitraje potestativo incausado. El primero se encuentra regulado en el artículo 61° A del RLRCT, mientras que el segundo está regulado en el artículo 61° del TUO de la LRCT. Es oportuno señalar que, la última modalidad de arbitraje tiene amparo constitucional conforme al artículo 28° de la CP, así como en su Cuarta Disposición Final y Transitoria, en mérito a que los

convenios internacionales de la OIT, tanto los ratificados por el Estado como aquellos que no lo han sido, forman parte del bloque de constitucionalidad.

El laudo arbitral constituye el resultado final del proceso de arbitraje, es definitivo y obligatorio para las partes, y no admite apelación. No obstante, puede ser impugnado ante el órgano judicial cuando se invoque su nulidad o cuando otorgue derechos inferiores a los que la ley reconoce a los trabajadores[1]. En ese sentido, el numeral 3 del artículo 3 de la NLPT establece que el cuestionamiento de los laudos arbitrales originados en una negociación colectiva debe seguir el procedimiento previsto en la presente ley (Congreso de la República del Perú, 2010, s.p.). A diferencia de los laudos emitidos en el arbitraje de derecho, los cuales resuelven controversias jurídicas y son susceptibles de anulación, conforme lo previsto en el numeral 2 del artículo 3 de la norma citada, el cual señala que la nulidad del laudo arbitral que decide un conflicto jurídico de carácter laboral debe tramitarse conforme a lo dispuesto en la ley de arbitraje (Congreso de la República del Perú, 2010, s.p.), dichos casos son de competencia de las Salas Laborales Superiores de la Corte Superior de Justicia.

Ahora bien, el arbitraje destinado a resolver conflictos de naturaleza económica o de intereses se enmarca dentro del arbitraje de oferta final bajo la modalidad de paquete único. En ese contexto, el colectivo sindical y el empleador o conjunto de aquellos, deben presentar ante el colegiado arbitral su propuesta final, de manera que este pueda acoger una sola propuesta, debiendo ser acogida la propuesta más sincera y real evaluando la situación económica de la empresa y los factores económicos nacionales. En consecuencia, el árbitro o el colegiado arbitral deberá acoger de manera íntegra la propuesta final formulada por una de las partes, no pudiendo combinar los planteamientos de una y otra, ni realizar punto medio entre aquellas, sin embargo, el artículo 65 del TUO de la LRCT advierte que, tratándose de fallos de equidad, los árbitros tienen la facultad de moderar posiciones excesivamente extremas (Ministerio de Trabajo y Promoción Social, 2003, s.p.).

[1] Artículo 66 de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo

Entonces, el artículo precitado confiere al árbitro o al colegiado arbitral la facultad excepcional de atenuar la propuesta extrema, en virtud de su carácter de fallo de equidad, debiendo explicar los motivos y fundamentos que justifican la atenuación parcial o total de dicha propuesta, caso contrario ante la ausencia de una debida motivación el laudo arbitral podría ser objeto de impugnación. La atenuación es una facultad excepcionalísima que la ley confiere a los árbitros, sin embargo, la excepcionalidad no puede ser la regla y en caso que, los laudos no se encuentren debidamente fundamentados estaríamos frente a laudos arbitrales nulos, lo cual perjudicaría gravosamente la institución del arbitraje como mecanismo pacifico de resolución de conflictos laborales.

Asimismo, el colegiado arbitral al momento de elegir la propuesta final formulada por el colectivo sindical o el empleador, la pluralidad de empleadores, lo puede hacer por unanimidad o por mayoría, entendiéndose por el primero, que el colegiado se encuentra conforme de manera íntegra por la propuesta acogida, sin embargo, es por mayoría cuando existe una disconformidad entre los miembros que integran el colegiado arbitral respecto a la propuesta final acogida, debiendo todo esto desarrollarse en el laudo arbitral. En los laudos arbitrales con voto por mayoría, muchas veces el árbitro que no está de acuerdo con lo resuelto por el tribunal, es aquel designado por la parte cuya propuesta final no fue acogida.

Finalmente, se ha analizado 87 laudos arbitrales del sector privado en los cuales se han podido identificar criterios que los árbitros emplean al momento de acoger la propuesta final, siendo estos: contexto económico interno, contexto económico externo, historial negocial, legalidad, vigencia negocial, población sindical, idoneidad negocial, posición económica de la empresa, mala fe arbitral, situación laboral del trabajador, etc. Asimismo, conocer de manera certera y precisa si el árbitro o el colegiado arbitral al atenuar la propuesta final motivan correctamente o utilizan dicha facultad excepcional de manera discrecional sin señalar en el laudo las razones por las cuales acoge determinada propuesta final.

ASPECTOS METODOLÓGICOS

i. Presentación del tema y del problema

El arbitraje constituye un medio heterocompositivo de resolución de controversias por el cual, uno o más terceros ajenos al conflicto con autoridad decisoria resuelven una disputa. El arbitraje goza de reconocimiento constitucional en virtud del numeral 1 del artículo 139° de la CP, por el cual no se admite ni puede crearse una jurisdicción autónoma distinta, salvo aquellas expresamente reconocidas, como la jurisdicción militar y la arbitral (Congreso Constituyente del Perú, 1993, Artículo 139). En ese sentido, el arbitraje cuenta con jurisdicción propia amparada por norma suprema de la Nación.

Al respecto, el arbitraje tiene su vía procedimental propia; y, como instrumento de resolución de controversias ha sido aplicada en las diferentes ramas del Derecho, tales como el ámbito mercantil, comercial, societario, de las contrataciones públicas, civil, laboral, internacional, administrativo, etc. Esto se debe a que los sujetos de derecho confían más en esta jurisdicción, debido a la rapidez y la imparcialidad que la distinguen. Por ello, con mayor frecuencia, quienes participan en cualquier relación jurídica optan por acordar que la posible resolución de sus conflictos se realice mediante arbitraje.

En ese sentido, siendo el arbitraje laboral una de las ramas del arbitraje, se divide en arbitraje laboral individual y arbitraje laboral colectivo. Tal es así que, el arbitraje laboral individual se rige por la NLPT, mientras que el arbitraje laboral colectivo se encuentra regulado por el RLRCT, el TUO de la LRCT y, de forma supletoria la LGA.

Ahora bien, según el conflicto, el arbitraje se divide en dos tipos: arbitraje de derecho y arbitraje económico; siendo el primero, en el cual el árbitro resuelve el conflicto en virtud de la interpretación, aplicación o inaplicación de una norma jurídica en un determinado caso en concreto; y, en el segundo, el árbitro o el tribunal arbitral resuelve el conflicto creando una norma jurídica debido a que, los conflictos versan sobre condiciones de trabajo y mejoras económicas. Es decir, el árbitro o el colegiado arbitral crean

una norma jurídica orientada a optimizar las condiciones de trabajo y de empleo de los trabajadores que participan en la negociación colectiva. La decisión emitida por uno o más árbitros se denomina laudo arbitral.

En ese orden de ideas, el arbitraje se configura como un mecanismo de solución dentro del procedimiento de la negociación colectiva, a través del cual el colectivo sindical y el empleador o en conjunto con otros empleadores, pueden poner término a una controversia de naturaleza económica. En tal sentido, las partes recurren a esta vía cuando, durante el desarrollo del proceso de negociación colectiva, no logran alcanzar un acuerdo respecto de las peticiones contenidas en el pliego de reclamos presentado por el colectivo sindical. Por su parte, Canessa (2016) refiere que el arbitraje puede conceptualizarse como un mecanismo de resolución controversias ya sean individuales o colectivas, en el cual las partes nombran a un tercero –árbitro o tribunal arbitral– para que conozca la controversia, comprometiéndose a acatar la decisión que este emita (p. 211).

El arbitraje, al igual que la negociación colectiva, cuenta con reconocimiento constitucional según lo establecido en el artículo 28 de la CP, que dispone que el Estado reconoce e fomenta la negociación colectiva, la protege como un mecanismo de autorregulación de las relaciones laborales y promueve formas pacíficas para resolver los conflictos laborales (Congreso Constituyente del Perú, 1993). Es decir, el Estado no puede quedarse inerte, inamovible o estático ante un conflicto laboral sino debe buscar una solución a efectos de equiparar en lo posible la asimetría existente en las relaciones laborales entre los colectivos sindicales y el empleador, o pluralidad de empleadores.

Asimismo, cuando la norma constitucional prescribe que el Estado reconoce y fomenta la negociación colectiva, ello implica no solo un reconocimiento formal, sino también el deber de incentivar que las partes intervinientes actúen con buena fe y de manera activa en las diferentes etapas del proceso negociador. La buena fe es la característica más importante en el procedimiento de negociación colectiva porque permite a los colectivos sindicales y el empleador, o grupo de aquellos a actuar de manera legal,

transparente y sincera; a efectos de lograr acuerdos beneficiosos para ambas partes. En ese sentido, corresponde tanto a los colectivos sindicales como al empleador, o a varios empleadores, actuar de buena fe a lo largo de todo el procedimiento de negociación colectiva.

Ahora bien, Rendón (2023) sostiene que la negociación colectiva representa un procedimiento propio del ámbito laboral, mediante el cual los trabajadores pueden solicitar incrementos salariales, establecer remuneraciones mínimas, modificar condiciones de trabajo y generar otros derechos de carácter social, con la finalidad de alcanzar una convención colectiva; y, en caso de no lograrse un acuerdo, posibilita que la controversia sea sometida a arbitraje para que ponga fin al conflicto originado por la reclamación (p. 263).

La negociación colectiva puede desarrollarse a nivel de empresa, iniciándose cuando el colectivo sindical remite al empleador el pliego de reclamos correspondiente a un periodo determinado, con copia a la Autoridad Administrativa de Trabajo (en adelante, la AAT) o la autoridad de trabajo. En cambio, cuando la negociación colectiva se efectúa a nivel de rama de actividad o gremio, el colectivo sindical presenta el pliego de reclamos directamente ante la AAT, que se encarga de notificar a la parte empleadora, tal como lo establece el artículo 53° del TUO de la LRCT. En el procedimiento de la negociación colectiva se distinguen las etapas de trato directo, conciliación, mediación, extraproceso y arbitraje, cada una con sus propias características, todo ello en cumplimiento del artículo 28° de la CP.

Asimismo, en el supuesto que el colectivo sindical y el empleador, pluralidad de aquellos no logren alcanzar un acuerdo durante el procedimiento de la negociación colectiva, los trabajadores tienen dos alternativas: el ejercicio del derecho de huelga o someter el diferendo a arbitraje en busca de resolver el conflicto, conforme lo indica el artículo 61° del TUO de la LRCT.

En ese contexto, si el colectivo sindical decide acudir al arbitraje, deberá nombrar a su árbitro; de igual manera lo hará el empleador, y los árbitros designados deberán elegir a un presidente, conformándose así el colegiado arbitral que emitirá el laudo. Este colegiado debe optar por una de

las propuestas finales formuladas por las partes, encontrándose impedido de adoptar una propuesta distinta, establecer punto medio entre dichas propuestas o combinar entre una y otra. No obstante, en atención a criterios de equidad, puede atenuar posiciones extremas, así lo dispone el artículo 65° del TUO de la LRCT.

Ahora bien, el dispositivo normativo citado señala que el laudo arbitral no puede contener una propuesta final distinta a la presentada por las partes –esto es, el colectivo sindical y el empleador– ni mezclar dichas propuestas. En tal sentido, el colegiado arbitral deberá acoger de manera íntegra una sola propuesta, no obstante, por su carácter de decisión de equidad, se encuentra facultado para moderar planteamientos extremos. Finalmente, al momento de resolver, deberán considerar las conclusiones del dictamen conforme a lo previsto en el artículo 56 del TUO de la LRCT.

En ese sentido, el artículo 65° del TUO de la LRCT establece una regla y su excepción: la regla indica que el árbitro o el colegiado arbitral deberá optar íntegramente por una sola propuesta final, mientras la excepción es la atenuación debiendo ejercerse cuando exista posiciones extremas. No obstante, la ley presenta algunos problemas de ambigüedad principalmente en dos aspectos: fallo de equidad y aspectos extremos de la propuesta elegida. Asimismo, el dispositivo normativo no define el concepto de fallos de equidad, atenuación y posiciones extremas dejando al criterio de los árbitros, a su libre entender y comprender la definición de dicho término; siendo estas la realidad problemática que presenta esta investigación.

Al respecto, Mercado y Echevarría (2015) refieren que, en el plano pragmático, la ambigüedad alude a la situación en la que un mismo término puede utilizarse para referir diversos actos del lenguaje y, atendiendo en el contexto en que se emplea, no resulta posible determinar con claridad cuál de esos usos es el que corresponde (p. 151).

En ese marco, el artículo 65 del TUO de la LRCT, no define el termino fallos de equidad, atenuar, posiciones extremas y omite mencionar que se entiende por naturaleza de los fallos de equidad para elegir la propuesta final

de una de las partes, conceptos que no están definidos en el dispositivo legal, resultando ambiguo cuando se resuelve conflictos económicos.

Aunado a ello, respecto al pronóstico del problema se puede precisar tres puntos:

a) La falta de uniformidad de los criterios en los fallos de equidad en los arbitrajes.
b) Los criterios de fallos de equidad no se encuentran determinados por la norma, dejando al libre albedrío la interpretación cuando se resuelven los arbitrajes.
c) Existe una ausencia de motivación en los arbitrajes cuando por naturaleza de equidad se decide atenuar la propuesta final de una de las partes.

ii. Formulación del problema

ii.a. Problema general

¿Es posible identificar los criterios de interpretación en los fallos de equidad en arbitraje sobre negociación colectiva en el sector privado publicados en el portal web del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (en adelante, MTPE) periodo: 2018 – 2025?

ii.b. Problemas específicos

a) ¿Cuáles son los criterios de interpretación de naturaleza de fallo de equidad en arbitraje sobre negociación colectiva en el sector privado?
b) ¿Cuáles son los criterios de interpretación del término *"atenuación de aspectos extremos de la propuesta elegida"* en los fallos de equidad de arbitraje sobre negociación colectiva en el sector privado?
c) ¿Es posible formular una propuesta a modo de *lege ferenda* que establezca los criterios de interpretación en los fallos de equidad en arbitraje sobre negociación colectiva en el sector privado?

iii. Hipótesis

iii.a Hipótesis general

Para identificar los criterios en la interpretación de fallos de equidad en arbitraje sobre negociación colectiva en el ámbito privado publicados en el portal web del MTPE, periodo: 2018 – octubre 2025 es necesario resolver la ambigüedad que se presenta en los términos "naturaleza de equidad y atenuación de aspectos extremos de la propuesta elegida previsto en el artículo 65 del TUO de la LRCT", y consecuentemente formular a modo de *lege ferenda* cuáles son los criterios de interpretación correspondiente.

iii.b. Hipótesis específicas

a) Los criterios de interpretación del término naturaleza de fallo de equidad en el arbitraje del sector privado publicados en el portal web del MTPE, periodo: 2018 – octubre 2025, se puede identificar a los siguientes: contexto económico interno, contexto económico externo, historial negocial, legalidad, voluntad negocial, posición económica de la empresa en el mercado, idoneidad negocial y acuerdo/comportamiento negocial.

b) Los criterios de interpretación del término *"atenuación de aspectos extremos de la propuesta elegida"* en los fallos de equidad de arbitraje sobre negociación colectiva en el ámbito privado publicados en el portal web del MTPE, periodo: 2018 – octubre 2025, se puede identificar a los siguientes: contexto económico interno, legalidad y acuerdo negocial.

c) Una propuesta a modo de *lege ferenda* que establezca los criterios de interpretación en los fallos de equidad en los arbitrajes sobre negociación colectiva en el ámbito privado consistiría en modificar o reformar el artículo 65° del TUO de la LRCT para mejorar la motivación de los laudos arbitrales.

iv. Objetivos del proyecto de investigación

iv.a. Objetivo general

Identificar los criterios de interpretación en los fallos de equidad en arbitraje sobre negociación colectiva en el sector privado publicados en el portal web del MTPE, periodo: 2018 – octubre 2025.

iv.b. Objetivos específicos

a) Identificar los criterios de interpretación de naturaleza de fallo de equidad en arbitraje sobre negociación colectiva en el sector privado.

b) Identificar los criterios de interpretación del término *"atenuación de aspectos extremos de la propuesta elegida"* en los fallos de equidad de arbitraje sobre negociación colectiva en el sector privado.

c) Formular una propuesta a modo de *lege ferenda* que establezca los criterios de interpretación en los fallos de equidad en arbitraje sobre negociación colectiva en el ámbito privado.

v. Metodología

La presente investigación de tesis es de tipo aplicada, investigación aplicada porque contiene un conjunto de características, y un enfoque en donde se va a aplicar los hallazgos encontrados. Investigación aplicada tiene que resolver problemas específicos, los mismos que son de relevancia práctica, porque se enfoca en situaciones concretas, tangibles que busca mejorar a la sociedad, con este tipo de investigación se trabaja con profesionales para encontrar una solución.

La presente investigación se combina con otras ramas del Derecho para abordar problemas complejos que tiene un impacto en la comunidad jurídica que busca resolver conflictos en el mundo real.

v.a. Diseño de la investigación

La teoría fundamentada es un método que se usa en las ciencias sociales para la aplicación y recolectar datos; a partir de esa información se

está construyendo una teoría. A diferencia de otros sistemas busca establecer datos rigurosamente objetivos que comienza con la recopilación de datos que permite el contraste de teorías. La presente investigación es una teoría emergente y se va a contrastar con teorías que ya son existentes. La presente exploración tiene una utilidad práctica y es útil para las comunidades académicas, árbitros, organizaciones sindicales, MTPE y empresas, etc., debido a que tiene una inspiración pragmática encaminada a resolver problemas palpables.

El enfoque a emplear es el enfoque cualitativo desde una perspectiva integral a diferencia del cuantitativo. El primero, busca estudiar la complejidad mediante la observación, análisis de contenido. Este es un enfoque que es muy especial a veces criticado por subjetivo. En ese sentido, la población va hacer el conjunto de laudos arbitrales publicados en el portal web del MTPE correspondiente al periodo 2018 – octubre 2025. Siendo el total de 87 laudos que constituyen la muestra.

La técnica de revisión documental es una técnica que se utiliza para obtener información relevante a partir de documentos escritos. Esta técnica sirve para examinar documentos registrados y se va a analizar los laudos arbitrales publicados en el portal web del MTPE correspondiente al periodo 2018 – octubre 2025, producto de la negociación colectiva en el sector privado.

v.b. Tipo de investigación

a) Según su naturaleza: esta investigación es de tipo jurídico-normativa, por cuanto plantea un problema normativo concreto, el cual consiste en modificar el artículo 65 del TUO de la LRCT.

b) Según el objetivo: esta investigación tiene por objetivo la solución de un problema jurídico aplicando la norma a efectos de encontrar el significado del término fallo de equidad y posiciones extremas.

CAPÍTULO I. MARCO TEÓRICO

1.1. Antecedentes del problema

1.1.1. Fuentes nacionales

a) Neyra, C. (2014). *El arbitraje potestativo como forma de solución de conflictos laborales* [Tesis de Maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú].

Al respecto, Neyra (2014) indica que los tribunales arbitrales tienen el deber de exponer de manera fundamentada las razones que justifican la atenuación de la propuesta final presentada por las partes, del examen de diversos laudos se advierte que, en numerosos casos, dicha atenuación no es debidamente explicada ni sustentada. Esta omisión puede incluso configurar la nulidad del laudo arbitral, en tanto la falta de motivación implica una posible vulneración del debido proceso (p. 119).

El autor estructura su tesis de investigación en tres capítulos: el primero aborda la Constitución y la OIT, los conflictos y el arbitraje laboral; el segundo se centra en el arbitraje potestativo como mecanismo heterocompositivo para resolver conflictos de naturaleza económica; y el tercero analiza el procedimiento y los laudos arbitrales. Es en este último capítulo se estudia el contenido de los laudos y se determina cuál de las propuestas presentadas por las partes –la del sindicato o la de la empresa– ha sido adoptada por el colegiado arbitral. Además, se mencionan dos tipos de atenuaciones: generales y específicas (Neyra, 2014, pp. 135-141).

En este caso, la investigación tiene como finalidad alcanzar el grado de maestro en Derecho de la Empresa y, desde esta perspectiva, sostiene la tesis de que el arbitraje potestativo –una de las formas de arbitraje que regula las relaciones laborales en el sector privado– es inconstitucional, señalando que la regla de todo arbitraje es la manifestación de voluntad y se materializa mediante el compromiso arbitral, debiendo ponderarse el arbitraje de tipo voluntario, desconociendo y rechazando el arbitraje potestativo. En ese sentido, se realiza el estudio por sectores siendo los siguientes: sector

financiero, gas, aeroportuario, hidrocarburo, minero, textil, industrial, salud, telecomunicaciones, alimentos, eléctrico, naviero, etc., correspondiente al periodo 2010-2013.

Asimismo, la presente investigación señala de manera concluyente que los tribunales arbitrales tienen el deber de fundamentar el laudo señalando las razones por la cuales deciden optar por la propuesta final de una de las partes, sea de la empresa o de la organización sindical. Sin embargo, se han identificado supuestos en los que la decisión se limita a adoptar una propuesta sin desarrollar los criterios que explican dicha elección, y la atenuación se ha aplicado de manera concurrente sin una justificación suficiente. (Neyra, 2014, pp. 138-139)

b) Osorio, R. (2017). *El arbitraje potestativo en la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo: análisis crítico y propuesta de mejora.* [Tesis de Licenciatura, Pontificia Universidad Católica del Perú].

Al respecto el autor sostiene que es importante que los tribunales arbitrales adopten un conjunto de criterios objetivos y predeterminado que les permita evaluar si existe una justificación suficiente para atenuar la propuesta acogida y en qué grado debe efectuarse dicha atenuación. Tales parámetros podrían ser filtros de legalidad, así como criterios de razonabilidad de la atenuación y el comportamiento de las partes intervinientes antes y durante el desarrollo del arbitraje (Osorio, 2017, p. 146).

La investigación desarrollada por el autor analiza el arbitraje como un mecanismo de resolución de conflictos, definiendo los tres tipos de arbitraje en la negociación colectiva que existe en el ordenamiento jurídico peruano: voluntario, obligatorio y potestativo, y señalando sus ventajas y desventajas en el arbitraje, este análisis constituye el primer capítulo. El segundo capítulo desarrolla la naturaleza del arbitraje y su regulación visto desde la perspectiva nacional e internacional. El tercer capítulo desarrolla la operatividad del arbitraje potestativo a partir de su desarrollo procedimental, incorporando propuestas orientadas a optimizar su funcionamiento dentro del proceso arbitral. De esa manera, desarrolla el proceso arbitral en materia colectiva

conforme a lo previsto en la normativa aplicable: el RLRCT y el TUO de la LRCT.

En ese sentido, desarrolla el artículo 65 del TUO de la LRCT, dentro del subcapítulo sobre la etapa resolutiva que trata la composición y el contenido del laudo arbitral, advirtiendo que los criterios objetivos son plenamente aplicables, debido a que permiten al tribunal arbitral emplear sus máximos esfuerzos para tomar una decisión final que equilibre los intereses de ambas partes y responda a parámetros de equidad (Osorio, 2017, p. 144).

Finalmente, Osorio (2017) acota a manera de conclusión que, la atenuación debe concebirse como una medida de carácter estrictamente excepcional, aplicable solo cuando se constate la formulación de planteamientos desproporcionados y siempre sobre la base de parámetros objetivos que justifiquen su uso. En el arbitraje de oferta final, la regla es la adopción integra de una de las propuestas, sin combinaciones, con el propósito de incentivar que las partes presentes posiciones realistas y acordes con su situación efectiva. Sin embargo, la práctica demuestra que, por consideraciones de equidad, los árbitros pueden atenuar la propuesta acogida; esta posibilidad, a su vez, genera incentivos para que las partes formulen pretensiones finales por encima de sus expectativas reales (p. 170).

c) Varela, A. (2020). *La negociación colectiva laboral en el sector público. Los procedimientos arbitrales económicos y su garantía al principio de equilibrio presupuestal* [Tesis de Doctorado, Universidad de San Martin de Porres].

La presente investigación trata los temas de negociación colectiva en el ámbito privado, arbitraje económico y la equidad en los laudos arbitrales que resuelven los conflictos laborales de carácter económico. En ese sentido, Varela (2020) sostiene que la negociación colectiva en el ámbito privado se fundamenta en un derecho fundamental reconocido por la CP de 1993, que permite a los trabajadores, a través de la presentación de un pliego de reclamos, buscar mejoras salariales y en las condiciones laborales mediante un dialogo concertado denominado negociación colectiva. En ese contexto, el Estado Constitucional y Democrático de Derecho ha establecido un conjunto

de mecanismos destinados a tramitar y resolver las controversias laborales de manera pacífica, ofreciendo alternativas que fomenten su solución (p. 25).

Como se dijo anteriormente, la negociación colectiva cuenta con respaldo constitucional y se erige como un derecho fundamental protegido por la CP. Por ello, corresponde al Estado fomentar mecanismos que permitan la resolución pacífica de los conflictos laborales. La negociación colectiva incluye etapas como trato directo, conciliación, mediación, extraproceso y arbitraje, con el objetivo que las partes puedan alcanzar una solución frente a controversias de carácter económico.

Asimismo, Varela (2020) señala que la conciliación y la mediación difieren del arbitraje, ya que este último constituye un mecanismo típico de heterocomposición del conflicto, en el cual las partes someten la resolución a un tercero imparcial y ajenos a ellas. En este contexto, la decisión que adopte el árbitro debe ser aceptada por las partes, quienes están obligadas a acatar el laudo. Desde esta perspectiva, el arbitraje se considera un mecanismo de resolución definitiva del conflicto laboral, dentro de la idea de que los conflictos deben resolverse y no permanecer abiertos, para preservar la paz social (p. 45).

Ahora bien, es importante destacar que el autor señala que el tercero que resuelve el conflicto debe ser ajeno y neutral, para que la decisión adoptada no genere ningún tipo de controversia entre las partes y se logre la paz social entre las mismas (Varela, 2020, p. 45). Los laudos arbitrales son producto del arbitraje mediante el cual se busca resolver el conflicto laboral de manera definitiva. Por lo que, las partes que se someten a esta vía procedimental están obligadas a cumplir lo resuelto, sin embargo, cuando en el procedimiento arbitral existan vicios de nulidad o se otorgan derechos inferiores a los que la ley reconoce a los integrantes del colectivo sindical, queda a salvo el derecho de impugnar el laudo ante la autoridad judicial competente.

Finalmente, Varela (2020) concluye señalando que las relaciones laborales se distinguen por la presencia constante de conflictos latentes entre los partes, originados por los intereses opuestos del empleador y los

trabajadores. Estas disputas pueden aparecer de manera oculta o manifestarse de forma abierta, como ocurre durante una huelga. No obstante, el Estado Constitucional y Democrático de Derecho ha establecido diversos mecanismos para tramitar y resolver las controversias laborales de manera pacífica, proporcionando alternativas que favorezcan su solución (p. 146).

d) Flores, G. (2010). *Teoría de juegos y derecho: teorema de la aceptabilidad de las normas legales y arbitraje de oferta final* [Tesis de Titulación, Pontificia Universidad Católica del Perú].

El artículo 65° del TUO de la LRCT señala que el laudo arbitral debe ceñirse estrictamente a la propuesta final formuladas por las partes, sin que el colegiado arbitral pueda introducir soluciones distintas ni efectuar combinaciones entre las propuestas presentadas; en consecuencia, la decisión arbitral debe acoger íntegramente la propuesta final de una de las partes (MTPE, 2003, s.p.). Entonces, el arbitraje laboral destinado a resolver conflictos de naturaleza económica –también denominado conflicto de intereses– corresponde al modelo arbitral de oferta final, en el cual se excluye la posibilidad de que el laudo adopte soluciones intermedias o que contengan un punto medio entre las propuestas finales formuladas por las partes. En consecuencia, el árbitro o el colegiado arbitral se encuentra obligado por ley, a elegir de manera íntegra únicamente por una de las propuestas finales presentadas, ya sea por el colectivo sindical o por el empleador, o por varios empleadores.

En ese sentido, el autor refiere que hay dos tipos de arbitraje: el convencional y de oferta final; siendo el primero para el arbitraje común y el segundo para el arbitraje laboral económico (Flores, 2010, p. 161).

Ahora bien, Flores (2010) sostiene que, en el marco del arbitraje de oferta final, las partes tienden a moderar sus propuestas durante la negociación directa con el fin de alcanzar un acuerdo y evitar someter la disputa a este mecanismo. Esto contribuye a reducir la frecuencia de conflictos y aumenta las posibilidades de lograr un acuerdo en la etapa de negociación directa. De esta manera, los altos costos asociados a la disputa en este tipo de arbitraje desincentivan su utilización y permiten que esta

modalidad cumpla con el objetivo previsto desde la perspectiva teórica del arbitraje laboral (p. 267).

e) Chipana, J. (2013). *Los árbitros en la Ley de Arbitraje. Bases para una reforma del Título III del Decreto Legislativo N.º 1071.* [Tesis de Titulación, Pontificia Universidad Católica del Perú].

Al respecto, Chipana (2013) señala que el arbitraje ha desempeñado un papel fundamental en el progreso de la humanidad y en la formación de la sociedad tal como existe en la actualidad, es decir, un ámbito donde prevalecen la armonía y el entendimiento entre sus integrantes, y donde cualquier desacuerdo o conflicto de intereses se resuelve de manera pacífica, justa y conforme a ley (p. 23).

En ese sentido, la LGA constituye una norma de carácter general y se aplica a diversas ramas del Derecho y, su regulación opera de manera supletoria y complementaria en materia de arbitraje laboral. En este tipo de arbitraje, las partes deben conducirse con buena fe para resolver el conflicto y contribuir a la paz social. Es oportuno señalar, que el arbitraje de Derecho se realiza mediante la cláusula arbitral, acordada de manera voluntaria, donde las partes ejercen su autonomía de la voluntad. En ese sentido, las partes deciden renunciar al órgano jurisdiccional que administra justicia: Poder Judicial y someterse a la vía arbitral de reconocimiento constitucional, a efectos de solucionar un conflicto o controversia.

No obstante, en el ámbito del arbitraje laboral económico, no solo prima el arbitraje voluntario, sino también el arbitraje obligatorio y el muy controvertido y aún polémico el arbitraje potestativo. En otras palabras, el arbitraje laboral económico se realiza mediante tres modalidades: voluntario, obligatorio y potestativo, siendo la particularidad de los dos últimos la ausencia de cláusula arbitral.

Finalmente, Chipana (2013) señala a manera de conclusión que el arbitraje es una institución que surge del desacuerdo de voluntades entre dos o más sujetos de derecho, quienes deciden encomendar a una o varias personas, llamadas árbitros (previa aceptación de su encargo), la resolución de un conflicto de intereses sobre el cual las partes tienen capacidad de

disposición. Asimismo, se comprometen a no llevar la disputa ante los tribunales ordinarios sin que antes exista un laudo arbitral, el cual debe emitirse cumpliendo ciertas formalidades para adquirir la calidad de cosa juzgada (p. 447).

1.1.2. Fuentes internacionales

a) Cruz, J. (2012). El arbitraje como procedimiento de solución de los conflictos laborales en España. *Revista IUS ET VERITAS*, *45*(10), 120-134.

Al respecto, el autor señalar que el arbitraje laboral es una modalidad para resolver conflictos laborales mediante la intervención de un tercero imparcial y de carácter privado, quien determina la solución que considera adecuada para la disputa entre las partes. Los elementos esenciales de este concepto pueden destacarse de la siguiente manera: (i) la participación de un árbitro como sujeto privado e imparcial, y (ii) la capacidad de la decisión del árbitro para imponerse jurídicamente sobre las partes (Cruz, 2012, p. 121).

El autor señala que, en España se regula el arbitraje voluntario mediante el cual las partes expresando su manifestación de voluntad de recurrir a esta vía jurisdiccional pactan en someterse al arbitraje en búsqueda de solucionar un conflicto; y, el arbitraje obligatorio, impuesto por el Estado cuando se trata de servicios esenciales.

b) Ríos, M. (2010). *El arbitraje laboral en Colombia: Estudio y propuesta de reforma del sistema actual*. [Tesis de Grado, Pontificia Universidad Javeriana].

Al respecto, el autor señala que los conflictos económicos no se refieren a derechos u obligaciones ya existentes que necesiten modificación por diferencias en su aplicación; por el contrario, buscan resolver situaciones que impactan tanto el capital de la empresa como los intereses económicos de los trabajadores. Por ello, es necesario generar derechos mediante la convención colectiva que se suscribirá al concluir el proceso, creando así una nueva regulación. Cabe señalar que este tipo de conflictos debe resolverse

aplicando con mayor rigor el principio de equidad, dado que se enfrentan intereses diversos (Ríos, 2010, s.p.).

En este marco, los conflictos económicos permiten la creación de normas jurídicas destinadas a mejorar las condiciones remunerativas y de empleo. La norma jurídica que surge tiene un carácter económico y se origina mediante el procedimiento de negociación colectiva. Además, se distinguen dos tipos de conflictos laborales: los de carácter jurídico y los de carácter económico. La diferencia radica en que, en los conflictos jurídicos, debe existir previamente una norma o disposición legal, mientras que, en los económicos, se crea la norma jurídica debido a que estamos ante hechos nuevos.

En ese sentido, Ríos (2010) sostiene que los conflictos de carácter jurídico se vinculan con normas o derechos que resultan aplicables. En este tipo de controversias, lo esencial es la existencia previa de un derecho y las dificultades que surgen en su aplicación, mientras que en los conflictos económicos no se refieren a derechos u obligaciones ya existentes que deban modificarse por discrepancias en su aplicación; más bien, los conflictos de carácter económico originan nuevas normas jurídicas (s.p.).

c) Martínez, M. (2013). *Negociación colectiva y empleo. Un análisis de la influencia de los convenios sobre las decisiones de empleo de las empresas españolas*. [Tesis Doctoral, Universidad de Valladolid].

Al respecto, la investigación se divide en ocho capítulos: la evolución de las relaciones laborales en España: introducción histórica; el marco jurídico actual de las relaciones laborales; las relaciones laborales en otros países; características distintivas del sistema español de negociación colectiva; los efectos de los sindicatos y de la negociación colectiva a la luz de la teoría económica; una base de microdatos para el estudio de la negociación colectiva en España; y, los efectos de la negociación colectiva sobre el crecimiento del empleo, una perspectiva sectorial.

En ese sentido, Martínez (2013) llega a una de las siguientes conclusiones:

> La negociación colectiva en España se caracteriza por tener eficacia general automática, es decir, afecta a los trabajadores y las empresas de un ámbito determinado de actividad, con independencia de que quieran o no participar y suscribir el convenio colectivo de ese ámbito. Este principio jurídico confiere a la negociación colectiva una fuerza vinculante muy grande, a diferencia de lo que ocurre en otros países. Además, la legislación laboral española permite un mecanismo de extensión de los convenios colectivos a otros ámbitos en los que puedan existir vacíos convencionales o allí donde las partes no tengan voluntad de negociar o capacidad jurídica para hacerlo. Tanto la eficacia general como el mecanismo de extensión contribuyen notablemente a incrementar la cobertura de la negociación colectiva en España (pp. 201-202).

d) García, C. (2016). *Arbitraje laboral como medio de solución de conflictos.* [Tesis de Master Universitario, Universidad de León].

El autor sostiene, a modo de síntesis, que en el sistema español el arbitraje laboral se comprende a partir del examen previo del conflicto de trabajo, entendido como el presupuesto que da origen a este mecanismo de solución extrajudicial de controversias, el cual se encuentra regulado dentro del propio ordenamiento jurídico laboral (García, 2016, p. 8).

Al respecto, García (2016) señala que su propósito central de su trabajo de investigación es analizar el arbitraje laboral como un medio alternativo para la resolución de conflictos frente al proceso judicial. Para ello, se han examinado e identificado las principales situaciones de crisis o conflictos laborales que permitan planificar, gestionar, controlar y aplicar de manera adecuada el arbitraje en el ámbito laboral. Asimismo, precisa que el objeto de estudio abarca el arbitraje laboral en su conjunto, distinguiéndolo según se desarrolle de forma voluntaria o de manera obligatoria por mandato legal en determinados supuestos (p. 10).

e) Passos, A. (2014). *La estructura de la negociación colectiva. Un estudio comparado de los derechos español y brasileño*. [Tesis Doctoral, Universidad de Salamanca].

Al respecto, el autor señala que la negociación colectiva constituye, probablemente, el instrumento más idóneo para acompañar, en el ámbito social y laboral, los profundos cambios que han experimentado los sistemas de organización del trabajo en las últimas décadas (Passos, 2014, p. 11).

La presente investigación se organiza en cuatro capítulos: el primero, trata el enfoque constitucional de la negociación colectiva en los sistemas brasileño y español; el segundo, estudia su regulación legal en ambos sistemas; el tercero, examina el origen y la evolución histórica de su estructura; y el cuarto, analiza los cambios que ha experimentado la negociación colectiva después de la promulgación de la Constitución Española.

Finalmente, Passos (2014, p. 359) concluye que, en cuanto a los niveles de negociación, en Brasil solo se desarrollan a nivel de empresa y por categoría, mientras que, en España, según la voluntad de las partes, pueden coexistir distintos ámbitos de negociación con igual eficacia y validez, tales como el estatal, autonómico, provincial, de empresa, de centro de trabajo o de determinados grupos de trabajadores dentro de una empresa, entre otros. Respecto a la vigencia, en España corresponde a las partes fijar la duración de los convenios, mientras en Brasil la ley establece un máximo de dos años. Estas diferencias estructurales continúan, lo que explica la dificultad de realizar una comparación lineal entre ambos sistemas.

f) García, N. (2020). La negociación colectiva a la luz de los convenios 98 y 154 de la Organización Internacional del Trabajo [Tesis de Titulación, Universidad Autónoma del Estado de México].

Ahora bien, el Convenio 98 de la OIT regula el derecho de sindicación y la negociación colectiva, estableciendo que en el desarrollo de estos procesos debe prevalecer el principio de buena fe y la voluntad de las partes

involucradas. En ese sentido, García (2020) sostiene que la negociación colectiva debe concebirse como un proceso voluntario en el que las partes involucradas, es decir, empleadores y trabajadores, dialogan y establecen acuerdos sobre sus relaciones laborales, definiendo de manera específica las condiciones en que se desarrollará el trabajo (p. 79).

En ese contexto, García (2020) concluye que el rol de las organizaciones sindicales es fundamental en la negociación, ya que son las encargadas de proteger y asegurar los derechos laborales; por ello, sin su participación no es posible la existencia de la negociación colectiva (p. 119).

1.2. La negociación colectiva

1.2.1. Concepto de negociación colectiva

El Derecho del Trabajo tiene como objetivo corregir la asimetría existente entre el empleador y el trabajador, producto de la desigualdad que existe en la relación de trabajo, debido a que el ordenamiento jurídico otorga al empleador poderes, tales como: dirección, fiscalización y sanción.

Al respecto, Ermida (2005) sostiene que el propósito axiológico del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social se orienta de manera evidente a resguardar a la parte más vulnerable dentro de la relación laboral, fomentar la igualdad, procurar la armonía social y la justicia en la sociedad, así como impulsar la autonomía colectiva (p. 232).

En ese sentido, la máxima instancia judicial en el fundamento noveno de la Casación Laboral N.º 10406-2016 LIMA señala que, en el ámbito de las relaciones laborales, el trabajador se configura como la parte más vulnerable frente al empleador, ya que este posee una evidente superioridad económica derivada de su condición de titular o tenedor de los medios de producción. Es precisamente en ese contexto donde surge el principio protector, consagrado en el artículo 23[2] de la Constitución Política del Perú, mediante el cual el

[2] En el artículo 23 de la CP señala que el trabajo, en cualquiera de sus formas, constituye una materia de atención preferente por parte del Estado, que brinda especial protección a la madre, al menor de edad y a la persona con discapacidad que laboran. Asimismo, el Estado impulsa condiciones orientadas al desarrollo social y económico, particularmente a través de

Derecho del Trabajo, alejándose de la igualdad meramente formal propia de las relaciones civiles o comerciales y, a través de una diferenciación jurídica, interviene para compensar la desigualdad que se presenta en la práctica.

Por ello, con la finalidad de poder contrarrestar los poderes del empleador, los trabajadores congregan, agrupan y asocian, debido a que están convencidos que, en masa podrán mitigar los poderes que goza el empleador; así los trabajadores agrupados estarán en mejores condiciones de reclamar sus derechos ante una eventual transgresión por parte del empleador. En ese sentido, Pasco (1995) sostiene que la relación laboral se caracteriza por su naturaleza desigual, al relacionar a una parte investida de amplios poderes con otra que asume principalmente deberes, lo que determina que el empleador ocupe la posición de mayor poder, mientras que el trabajador se sitúe en una condición de menor fortaleza (p. 161).

Por su parte, Ermida (2012, p. 35) expresa que el Derecho del Trabajo brinda protección al reconocer la existencia de una desigualdad. En ese sentido, puede afirmarse que la igualdad constituye el valor o principio fundamental de esta rama, del cual se origina el tradicional principio protector. Así, se ampara a la parte más vulnerable dentro de una relación de carácter económico y de poder, con el propósito de equilibrar dicha situación. La igualdad representa el fin último, mientras que la protección actúa como el medio para alcanzarla o acercarse a ella.

En ese sentido, los trabajadores se agrupan de manera colectiva con la finalidad de promover la defensa y respeto de sus derechos, a fin de que estos sean tomados en cuenta por el empleador. Esto implica que están ejerciendo su derecho constitucional a la libertad sindical, el cual cuenta con reconocimiento y es garantizado por el Estado.

---

políticas destinadas a promover el empleo productivo y la formación para el trabajo. De igual manera, ninguna relación laboral puede restringir el ejercicio de los derechos constitucionales ni afectar o disminuir la dignidad del trabajador. Finalmente, nadie puede ser obligado a realizar labores sin recibir una remuneración o sin haber otorgado su consentimiento libre (Congreso Constituyente Democrático, 1993, s.p.).

Entonces, en virtud de la libertad sindical[3], los trabajadores tienen la facultad de pertenecer a una determinada organización sindical, la misma que mejor le convenga, con la cual mejor se identifique y en la cual se sienta mejor representado (Cornejo, 2023, p.249). Es por ello que, se puede afirmar que todo trabajador goza del derecho de sindicación quedando en su esfera privada cuando decida ejercer este derecho, el mismo que es indivisible e imprescriptible.

En esa línea, consideramos que la libertad sindical se configura como un derecho humano reconocido a toda persona que mantiene un vínculo laboral, en cuanto le asiste la facultad de organizarse de manera colectiva para la defensa de sus derechos e intereses dentro de la relación de trabajo, sin importar el tipo de acuerdo que haya realizado con el empleador al inicio de dicha relación. Sin embargo, posición en contrario, sostiene Ermida (2012) que señala que la libertad sindical no puede ser entendida como un derecho fundamental más, sino que opera como presupuesto indispensable para la titularidad y ejercicio de otros derechos, configurándose, en términos conceptuales, como un derecho habilitante que posibilita la generación y efectividad de los demás derechos (p. 36).

Por su parte, Cornejo (2023) señala que la sindicalización constituye un derecho humano de carácter fundamental que cuenta con el más alto nivel de reconocimiento normativo, el cual faculta a los trabajadores a integrarse, de forma libre y voluntaria, a las organizaciones sindicales que consideren pertinentes (p. 250).

---

[3]Al respecto, el Tribunal Constitucional en el fundamento 26 y siguientes de la sentencia recaída en el expediente 008-2005-PI/TC, precisa que la libertad sindical puede entenderse como la facultad de autodeterminación para intervenir en la creación y desarrollo de la actividad sindical. Asimismo, señala que esta libertad se expresa en dos dimensiones: individual y colectiva.

En la dimensión individual, la libertad sindical comprende dos aspectos. Por un lado, el aspecto positivo, que abarca el derecho del trabajador a constituir organizaciones sindicales y a afiliarse a aquellas ya existentes, lo que implica el ejercicio de la actividad sindical. Por otro lado, el aspecto negativo, que reconoce el derecho del trabajador a no integrarse o a retirarse de una organización sindical.

En cuanto a la dimensión colectiva, esta se desarrolla en tres ámbitos. Frente al Estado, incluye la autonomía sindical, el reconocimiento de su personalidad jurídica y la pluralidad sindical. Frente a los empleadores, comprende la protección del fuero sindical y la prohibición de prácticas desleales. Finalmente, respecto de otras organizaciones sindicales, abarca la pluralidad sindical y la prohibición de cláusulas sindicales, entre otros aspectos.

Ahora bien, al aludir a la negociación colectiva resulta inevitable remitirnos a la libertad sindical, en la medida en que este constituye el presupuesto indispensable para el ejercicio de aquella. En efecto, no resulta posible concebir un proceso de negociación colectiva sin que previamente los trabajadores hayan ejercido su facultad de constituir una organización sindical o incorporarse a organizaciones de grado superior, como federaciones o confederaciones cuando estas lo permitan[4] –manifestación positiva de la libertad sindical– o, en su defecto hayan designado representantes para que actúen en su nombre frente al empleador.

En dicho contexto, en ambos supuestos se materializa el ejercicio de la autonomía colectiva, toda vez que, ya sea a través de una organización sindical o mediante la representación de los trabajadores, estos se someten a sus propias decisiones y mecanismos de autorregulación, estableciendo reglas y directrices con el propósito que sus solicitudes, reclamos y exigencias sean debidamente atendidas por el empleador. En esa línea, Toyama & Merzthal (2013) manifiestan que la libertad sindical cumple la función de atenuar la asimetría existente en la relación laboral, procurando restablecer un mayor equilibrio entre el poder del empleador y la posición del trabajador dentro del vínculo de trabajo (p. 88).

En efecto, la libertad sindical tiene especial importancia en nuestro ordenamiento jurídico debido a que tiene protección constitucional. El Estado tiene la función de reconocerla y garantizarla conforme se encuentra tipificado en el artículo 28 de la CP.

Por su parte, Valdés Dal-Ré (1979) señala que el término “garantizar” implica eliminar los obstáculos que dificulten el ejercicio de las facultades jurídicas reconocidas o, en un sentido más amplio, hace referencia a un conjunto de mecanismos legales –generalmente configurados como normas de reacción o decisión– orientados a proteger la propia existencia del derecho o libertad de que se trate. En esa línea, puede sostenerse que el valor normativo cuya preservación corresponde asegurar a la ley es la autonomía

[4] Conforme a lo señalado en el párrafo segundo del artículo 4 del Reglamento de la LRCT.

colectiva, así como el procedimiento mediante el cual esta se manifiesta y se concreta: la negociación colectiva (p. 478).

Es importante señalar que, el Máximo Tribunal de Justicia de la República del Perú (2017), en el fundamento cuarto de la Casación Laboral N.º 19307-2017 Lima señala que el derecho a la libertad sindical está consagrado en el inciso 1 del artículo 28 de la CP., así como en los Convenios de la OIT aprobados por el Perú. Conforme al Convenio N° 87 del Organismo Internacional de regulación laboral, dicha libertad incluye la facultad de constituir sindicatos sin necesidad de autorización previa, el derecho a afiliarse a ellos, la potestad de autorregularse y la capacidad de desarrollar actividad sindical (p. 5).

Asimismo, agrega la Suprema instancia judicial que, la libertad sindical presenta una doble dimensión: una de carácter orgánico y otra de naturaleza funcional. La primera se refiere a la facultad que tiene toda persona para crear organizaciones destinadas a la defensa de sus intereses gremiales. La segunda comprende el derecho de afiliarse –libertad sindical individual positiva– o de no hacerlo –libertad sindical individual negativa– a dichas organizaciones. Asimismo, incluye la protección del trabajador afiliado frente a actos que afecten sus derechos cuando estos se fundamenten en su condición de afiliado o no a un sindicato u organización similar; es decir, ampara tanto su pertenencia, participación o abstención respecto de la actividad sindical (Corte Suprema de Justicia de la República del Perú, 2017, p. 5)

Asimismo, el Tribunal Constitucional (2009) en el fundamento 7 de la sentencia emitida en el Expediente N.º 02211-2009-PA/TC señala que además de las dos dimensiones de la libertad sindical –positiva y negativa–, también debe contemplarse la garantía del ejercicio de aquellas actividades que permitan la defensa y protección de los trabajadores. En ese sentido, el contenido esencial de este derecho no se limita a sus aspectos orgánico y funcional, sino que a ese núcleo básico e indisponible deben incorporarse todos aquellos derechos de acción o mecanismos que resulten necesarios, siempre dentro del respeto a la Constitución y la ley, para que la organización

sindical pueda cumplir con los fines propios de su naturaleza, tales como el desarrollo, la protección y la defensa de los derechos e intereses, así como la mejora social, económica y moral de sus integrantes. En consecuencia, cualquier actuación orientada a impedir o restringir de manera arbitraria e injustificada la capacidad de acción o de actuación de un sindicato constituye una vulneración del derecho a la libertad sindical (s.p.).

Al respecto, Boza (2009, p. 102) sostiene que el fundamento constitucional de los derechos vinculados a la libertad sindical se ubica en el artículo 28 de la CP., donde se establece la autonomía colectiva en sus distintas manifestaciones como principio orientador del sistema de relaciones laborales. En dicho precepto se reconocen de manera expresa los derechos de sindicación –entendida como autoorganización–, negociación colectiva –como autonomía normativa– y huelga –como mecanismo de autotutela–, disponiéndose además que el Estado garantice su ejercicio en un marco democrático. Este último aspecto debe interpretarse como la exigencia de que las organizaciones sindicales se rijan internamente por criterios democráticos –como la distribución de funciones entre sus órganos, la participación de mayorías y minorías, y la realización de elecciones periódicas–, y no interpretarse ello como una habilitación para que la autoridad intervenga en las decisiones sindicales.

Ahora bien, la libertad sindical configura como un derecho humano reconocido en el artículo 28° de la CP, el cual se manifiesta a través de la autonomía colectiva[5] y se establece como un principio fundamental del derecho laboral colectivo teniendo dentro de su esfera los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga. En ese sentido, el Estado tiene la función de salvaguardar que las actuaciones de las organizaciones sindicales se realicen de manera democrática a efectos que se cumpla su finalidad de

[5] Para Palomeque (1986, citado en Marín, 2016, p. 253) señala que la denominada autonomía colectiva o sindical se entiende como la facultad compartida por los grupos sociales para autorregular intereses en conflicto; esta comprende diversos niveles: 1) la capacidad de organizarse y regular de manera interna su propio ámbito de actuación (autonomía institucional); 2) la potestad de fijar de forma autónoma las condiciones de trabajo, principalmente a través de la negociación colectiva (autonomía normativa o autonomía colectiva en sentido estricto); y 3) la facultad de representar los intereses de clase mediante mecanismos de acción directa, siendo la huelga su manifestación principal (autotutela colectiva).

creación y organización, evitando que, cuando ejerce la defensa y tutela de los derechos –sean estos sociales, económicos, colectivos u otros– de los trabajadores no sea teñida por corrientes y/o tintes políticos, ni que sean utilizadas para presionar, someter y/o condicionar a algún determinado poder económico o gobierno.

En esa misma línea, Villavicencio (2015) sostiene que en un Estado que se rige por los principios democráticos y constitucionales, la protección colectiva de los trabajadores, materializada jurídicamente en el derecho a la libertad sindical, constituye el medio esencial mediante el cual pueden salvaguardar y promover sus derechos en el ámbito empresarial, sectorial y social en general. Sus formas principales –la sindicación (autoorganización), la negociación colectiva (autorregulación) y la huelga (autotutela)– son inseparables y se articulan dentro de lo que la doctrina denomina autonomía colectiva; así, la primera constituye su fundamento, la segunda representa su manifestación concreta y la tercera asegura su efectividad (p. 335).

Entonces, la libertad sindical faculta a los trabajadores a proteger y promover sus derechos mediante la acción colectiva, con independencia del nivel en que se desarrolle la negociación ni el tipo de la organización sindical que hayan constituido o a la que se encuentren afiliados. Desde esta perspectiva, la sindicación, la negociación colectiva y la huelga se presentan como manifestaciones interdependientes que, en su conjunto, estructuran el ámbito de la autonomía colectiva (Canessa, 2016, p. 213). En consecuencia, ante la inexistencia de uno de ellos, no se puede hablar de autonomía colectiva debido a la función principal que cada uno realiza.

En ese contexto, por la autorregulación los trabajadores se organizan sin la intervención de un tercero que imponga sus decisiones, actuando de manera independiente; autorregulándose y ajustándose a las propias decisiones que han tomado, creando sus propias normas (derechos y obligaciones), y finalmente, autotutela[6], porque pueden resolver un conflicto de manera directa.

[6] Por su parte, Ermida (2012) señala que la autotutela o tutela colectiva se configura como la forma originaria de protección de los trabajadores como fundamento del surgimiento del

Por su parte, Cornejo (2023) sostiene que la libertad sindical constituye más que la simple prerrogativa de los trabajadores para asociarse para proteger sus derechos e intereses, ya que les habilita a mejorar sus condiciones laborales y de vida, facultándolos, cuando proceda, a emplear medidas de presión como instrumento de autotutela (p. 248-249).

Ahora bien, el Tribunal Constitucional (2020) en el Exp. N.º 04131-2016-PA/TC (Fundamento de VOTO de la magistrada Ledesma Narváez) señala que la negociación colectiva debe entenderse no solo como un instrumento esencial de la libertad sindical, sino también como un derecho fundamental de naturaleza colectiva y con respaldo legal. Este reconocimiento otorga a las organizaciones de trabajadores y empleadores un conjunto de facultades para regular de manera conjunta sus intereses dentro del ámbito de las relaciones laborales. Esto implica, en primer lugar, reconocer a dichas organizaciones un marco amplio y suficiente de autonomía, en cual cada colectivo, representando sus propios intereses, pueda generar normas específicas aplicables a la relación laboral. En consecuencia, la negociación colectiva se configura como el instrumento primordial para la armonización de los intereses divergentes de las partes en el contexto laboral, constituyendo el derecho de empleadores y trabajadores a autorregular sus relaciones de trabajo (p. 13)

En ese mismo contexto, el Órgano Supremo de administración de la República del Perú (2021) en el fundamento 3 de la Casación Laboral 22085-2021, Lambayeque, sostiene que la libertad sindical constituye el requisito esencial o el punto inicial para la realización de la negociación colectiva entre trabajadores y empleadores. En este marco, se configura también como una manifestación de la liberad social y polítca, al contribuir a la materialización de objetivos sociales relevantes dentro del sistema democrático, tales como

---

derecho del trabajo en el contexto de la sobreexplotación generada por la Revolución Industrial; ante ello, los trabajadores se agrupan para equilibrar el poder económico del empleador mediante la organización sindical, la acción de la huelga y la negociación colectiva orientada a la mejora de sus condiciones laborales, constituyendo así los elementos esenciales del Derecho Colectivo del Trabajo y explican la centralidad y carácter esencial de la organización sindical en el ámbito laboral (p. 35).

fomentar la igualdad de oportunidades, garantizar el bienestar social y promover la justicia social (p. 7).

Lo más interesante, a lo largo del tiempo diferentes especialistas y juristas han destacado algunas características referido a la negociación colectiva. A continuación, se presentan los más relevantes:

Al respecto, Monereo y Moreno (2004) señalan que la negociación colectiva se presenta como el mecanismo idóneo para garantizar la correspondencia entre el auténtico centro de decisiones de la empresa, tanto en su dimensión económica como jurídica, y el nivel empresarial en que se desarrollan las negociaciones colectivas, reconociéndose asimismo los sistemas de participación y representación de los trabajadores dentro de la empresa (p. 273)

Por su parte, Villavicencio (2016) sostiene que la negociación colectiva representa el instrumento más eficaz para implementar una regulación adaptada a las condiciones específicas de cada unidad productiva frente a la ley, siendo además más justa al permitir disminuir de forma considerable la desigualdad de poder que se manifiesta en las relaciones individuales (p. 94).

Entonces, la negociación colectiva es el instrumento por el cual, el colectivo sindical y el empleador, o conjunto de empleadores negocian aspectos básicos y fundamentales respecto a la relación laboral con el objetivo de armonizar la misma, y evitar que se extienda en conflictos laborales que permitan evidenciar la asimetría de poderes. Es por ello que, según Pasco (1984) la negociación constituye un proceso continuo y permanente (p. 19).

Ahora bien, en el supuesto que el colectivo sindical y el empleador, o grupo de empleadores negocien en buenos términos, de manera respetuosa, oportuna y sin dilaciones, los mecanismos de solución pacífica de conflictos serian innecesarios. No obstante, el camino es sinuoso para que las partes intervinientes en una relación laboral puedan alcanzar acuerdos, debido a que siempre existen intereses contrapuestos, que no hacen otra cosa que, agudizar los conflictos laborales.

En ese sentido, la negociación colectiva constituye el instrumento mediante el cual trabajadores y empleadores de una empresa resuelven, o buscan resolver, sus conflictos laborales y aquellos asuntos que resulten pertinentes para el correcto desarrollo de la relación laboral (Echaíz, 2014, p. 13).

Al respecto, Camacho (2014, p. 33) sostiene que el conflicto constituye un elemento consustancial a las relaciones laborales. En efecto, como se ha señalado, la necesidad de su establecimiento y regulación se sustenta en la coexistencia de posiciones disimiles. Resulta imprescindible reconocer la existencia de una divergencia de intereses de carácter económico entre empleadores y trabajadores; sin embargo, es relevante precisar que el conflicto se origina en la desigualdad estructural que caracteriza la relación laboral.

Por su parte, Villavicencio (2016) señala que el conflicto industrial se configura como un instrumento para corregir la desigualdad de poder mediante la actuación conjunta de los trabajadores, contribuyendo a la consolidación de la paz social y al establecimiento de normas específicas para cada unidad productiva, que resultan más equitativas que las previstas en los contratos individuales de trabajo (p. 95).

En ese sentido, la Casación Laboral N.º 12901-2014 Callao, en su fundamento décimo primero señala que la negociación colectiva posibilita la resolución jurídica de los conflictos colectivos laborales, constituyendo por ello una obligación del Estado promoverla, con el fin de garantizar a las personas el derecho a desempeñar un trabajo en condiciones justas y dignas (Corte Suprema de Justicia de la República del Perú, 2014, p. 6).

Es menester señalar que, los colectivos sindicales y el empleador, o grupo de empleadores, integran la relación laboral y, por consiguiente, forman parte esencial del procedimiento de negociación colectiva. Las partes deben actuar en todo el desarrollo del procedimiento mediante la buena fe, de manera que permita lograr un consenso y/o acuerdo que atenúe la asimetría de poder.

En tal contexto, las partes deberán actuar en la negociación colectiva de manera activa con el objetivo de conciliar los puntos en disputa para que no generen ninguna divergencia. Por ello, Pasco (1984) sostiene que la negociación constituye un proceso continuo y dinámico, caracterizado por la confrontación de intereses y posiciones contrapuestas, en el que lo esencial radica en identificar puntos de convergencia que permitan la generación de un acuerdo (p. 23).

De manera acertada, Matos (2012) afirma que la negociación colectiva constituye un instrumento fundamental para la configuración consensuada del Derecho Laboral (p. 362). Por ello, la negociación colectiva se configura como una institución destinada a optimizar y equilibrar las condiciones laborales de la parte más vulnerable, dentro de un marco de justicia social y equidad (Camacho, 2014, p. 29).

Pues bien, la negociación colectiva está regulado en el ámbito constitucional en el numeral 2 del artículo 28° de la CP, señalando que corresponde al Estado fomentar su ejercicio e incentivar mecanismos de resolución pacífica de los conflictos laborales, siendo estos el trato directo, la conciliación, la mediación y el arbitraje (Mendoza, 2015, p. 220). Por lo que, puede afirmarse que todos estos mecanismos, entendidos también como modalidades de resolución de controversias cuentan con protección constitucional.

Al respecto, Ferro (2011, p. 54) sostiene que la CP de 1993 consagra el derecho a la negociación colectiva y se asigna al Estado la función de impulsarla, así como de favorecer la solución pacífica de los conflictos laborales. En este contexto, el Estado debe asumir un rol activo y garante del ejercicio de dicho derecho, sin que ello implique una actuación que interfiera o limite la esfera de la autonomía propia de las organizaciones colectivas.

En ese sentido, el Tribunal Constitucional (2005) en el fundamento 5 emitido en el Expediente 7957-2005-PA/TC señala que el derecho constitucional a la negociación colectiva se concreta en el deber del Estado de incentivar y respaldar la interacción entre trabajadores y empleadores, considerando las particularidades del contexto nacional, de manera que la

convención colectiva que surja de dicho procedimiento tenga plena eficacia vinculante en el ámbito de lo acordado (p. 4).

Entonces, mediante la negociación colectiva se busca la paz social en las relaciones laborales a través de la razón y la comunicación, para ello, las partes deben desarrollar un rol activo y protagónico a efectos que puedan arribar a un acuerdo y de esa manera materializarlo a través del convenio colectivo, siendo este último, el producto de la negociación colectiva.

En ese sentido, Pasco (1988) afirma que la negociación colectiva, así como su resultado materializado en la convención o convenio colectivo, se erigen en la actualidad como mecanismos esenciales dentro de las relaciones laborales, constituyendo fundamentos estructurales del Derecho Colectivo del Trabajo (p. 237). Sin embargo, es oportuno señalar, que la convención colectiva no constituye el único resultado posible de la negociación colectiva, debido a que también puede concluir mediante la huelga, como resultado de la intransigencia de las partes para llegar a un acuerdo por haber dejado de lado el diálogo y la razón.

En ese sentido, es importante tener en claro que, es a través del diálogo que, el colectivo sindical y el empleador o, conjunto de empleadores puedan negociar, acordar y suscribir el convenio colectivo de manera oportuna. Entonces, durante la negociación colectiva debe primar el diálogo entre trabajadores y empleadores para que puedan sincerar posiciones y escucharse mutuamente.

Al respecto, la Casación Laboral N.º 10406-2016, Lima, señala que la negociación colectiva se concibe como el proceso de diálogo que se establece entre el empleador o un grupo de empleadores y la organización sindical, en el que, ejerciendo su autonomía colectiva, se abordan temas a negociar relativos a remuneraciones, condiciones de trabajo y demás beneficios, desarrollándose todo en un marco determinado (Corte Suprema de Justicia de la República del Perú, 2016, p. 12)

El procedimiento de la negociación colectiva debe desarrollarse dentro de la buena fe, debido a que en nada contribuiría que las partes participen del diálogo demostrando conductas contradictorias, lo que tendría como resultado que las partes en vez de acercarse a suscribir acuerdos se distancien porque advierten en la parte contraria un ánimo perverso de sorprender con datos inexactos o informes confusos, buscando obtener ventaja del desconocimiento de la otra parte.

Por su parte, Peyrone (2016) sostiene que el derecho a la negociación colectiva se configura como un principio esencial reconocido por la OIT, íntimamente ligado al derecho de libertad sindical y de asociación, y se erige como un instrumento relevante en la regulación del mercado de trabajo, en tanto constituye el concepto más amplio de dialogo social (p. 318).

Pues bien, como se dijo líneas arriba, a efectos que se desarrolle una negociación colectiva de manera eficiente deben participar determinados componentes, los mismos que favorecerán a las partes a tomar decisiones más adecuadas y puedan llegar a un acuerdo.

Buena fe

Diálogo + Razón = Convenio Colectivo

Por lo tanto, el éxito de toda negociación colectiva depende de su desarrollo bajo el principio de buena fe, cuyo cumplimiento resulta especialmente crucial dentro del procedimiento de negociación colectiva, dada su condición de principio rector que orienta la conducta de las partes. En consecuencia, toda actuación del colectivo sindical y el empleador, o conjunto de empleadores deben estar investidas de buena fe debido a que, no solo se negocian mejores condiciones de trabajo y empleo sino también otros derechos fundamentales.

Ahora bien, el diálogo constituye el intercambio de ideas y propuestas realizadas por las partes que participan en una negociación, siendo importante sostener una comunicación respetuosa y participativa. El diálogo se desarrolla

conjuntamente con la razón para obtener el resultado de la negociación colectiva, esto es, la convención colectiva o convenio.

Por su parte, la razón es el discernimiento lógico interno de los integrantes del colectivo sindical y el empleador, o conjunto de empleadores, quienes desempeñan un papel esencial durante la etapa de negociación. La razón consiste en armonizar los requerimientos y necesidades formulado por las partes con aquello que efectivamente pueden conceder, evitando planteamientos excesivos y presentado propuestas razonables, sin exageraciones y de manera acertada.

En tal sentido, las demandas planteadas por el colectivo sindical deben ser acorde y proporcionales con la capacidad económica actual de la empresa. En ese contexto, la razón implica que, durante la negociación, se sinceren tanto las pretensiones como las ofertas, a fin de posibilitar la consecución de acuerdos y, consecuentemente, la suscripción del convenio colectivo.

Nos explicamos, por la razón se entiende que el colectivo sindical solicita al empleador, el otorgamiento de una gratificación para el mes de mayo con motivo del día del trabajo, al igual que los meses de julio y diciembre, no cabe dudas que la organización sindical lo puede solicitar en el pliego de reclamos, sin embargo, por la razón que conlleva a la lógica, no es exigible por ley otorgar lo requerido debido a que, no existe norma legal que exija al empleador su cumplimiento, pudiendo ser esta pretensión la cual dificulta el acercamiento entre las partes a negociar porque se evidencia claramente que lo requerido por los trabajadores carece de sustento legal, siendo esta ilógica. No obstante, nada impide o limita al empleador, o grupo de empleadores acceder a lo solicitado en caso tenga la voluntad de hacerlo, quedando a su propia autonomía.

Entonces, podemos referirnos de varias maneras y formas respecto al diálogo y la razón explicando la importancia en la negociación colectiva, pero si no existe la buena fe, todo lo manifestado carecería de eficacia. Es por ello que, la buena fe está por encima del diálogo y la razón, siendo estos dos últimos los valores esenciales para el desarrollo de la negociación colectiva.

En ese marco, las partes deben desplegar en todo momento conductas provistas de buena fe. Por lo que, se puede advertir que, la buena fe es un principio *sine qua non* en la negoción colectiva.

Agregando a lo anterior, resulta pertinente señalar que la libertad sindical comprende el derecho de sindicación, la negociación colectiva y la huelga; constituyéndose en un instrumento fundamental que garantiza el respeto de las organizaciones sindicales y les permite defender los derechos de los trabajadores a través de la tutela colectiva, como bien lo dijo Villavicencio, la libertad sindical comprende la autoorganización, autorregulación y autotutela.

En ese sentido, a lo largo del tiempo diferentes especialistas y juristas han destacado algunas definiciones respecto a la libertad sindical. Veamos los más importantes.

Al respecto, Ermida (2012 citado en Quiñones, 2012, p. 256) señala que la libertad sindical se configura como un elemento constitutivo de la democracia no solo en su dimensión material o sustancial, sino, primordialmente, en su acepción formal. En primer término, debido a que, mediante la acción igualadora del sindicato, los trabajadores pueden ejercer un conjunto significativo de derechos civiles que, de otro modo, no resultarían efectivamente realizables. En segundo lugar, porque los sistemas democráticos y plurales contemporáneos tienen como referente imprescindible a las organizaciones sindicales, en cuanto constituyen uno de los actores más representativos de dicho pluralismo.

Por su parte, Villavicencio (2015) sostiene que la libertad sindical comprende los tres derechos colectivos por excelencia: la sindicación, la negociación colectiva y la huelga, los cuales integran de manera inescindible este instituto jurídico. En efecto, si se considerara exclusivamente el derecho de sindicación como manifestación de la libertad sindical, la organización sindical no presentaría diferencia alguna respecto de cualquier otra forma asociativa, puesto que su rasgo distintivo radica precisamente en la capacidad de velar por los intereses laborales de los trabajadores, función que se ejerce

principalmente mediante la negociación colectiva y se garantiza mediante la huelga (p. 777).

Asimismo, Recalde (2017) expresa que la libertad sindical debe concebirse, por tanto, no como un fin autónomo, sino como un instrumento que permite a los sindicatos alanzar sus objetivos. Dichos objetivos, orientados esencialmente al desarrollo integral del trabajador, evidencian el carácter instrumental del derecho colectivo frente al derecho individual del trabajo. En consecuencia, los principios fundamentales, tales como la libertad sindical, la concentración y la democracia, se articulan de manera que contribuyan a la efectiva realización de dichos fines (p. 94).

Entonces, la libertad sindical resulta esencial para las organizaciones sindicales, ya que les permite decidir libremente su afiliación a organizamos de grado superior con el fin de fortalecer su capacidad de representación frente al empleador durante el procedimiento de negociación colectiva. De este modo, se busca equilibrar las relaciones entre trabajadores y empleadores, procurando reducir la desigualdad existente y aproximar dichas relaciones hacia una situación de mayor simetría.

Al respecto, Quiñones (2018, p.133) sostiene que la libertad sindical puede concebirse como un derecho de carácter complejo, de titularidad tanto individual como colectiva, que consiste –desde la perspectiva individual– en la facultad del trabajador de crear y adherirse a un sindicato; mientras que –desde la perspectiva colectiva– implica el derecho de los colectivos sindicales a redactar sus estatutos, desarrollar plenamente sus actividades y afiliarse a otras organizaciones de nivel superior y ejercer derechos fundamentales como la negociación colectiva y la huelga.

Ahora bien, consideramos que, la libertad sindical constituye un derecho humano, no solo por corresponder a toda persona en razón de su naturaleza intrínseca y por su carácter irrenunciable, inalienable, progresivo e imprescriptible, cuya materialización, ejercicio o efectivización queda sujeta a

la decisión de los trabajadores, sino también por configurarse como presupuesto para la realización de otros derechos[7].

Nos explicamos, entre libertad sindical y democracia[8] existe una estrecha relación, pues, no se puede referirse a libertad sindical dejando de lado la democracia, porque mediante aquella las organizaciones sindicales tienen derecho a elecciones libres y transparentes, derecho de participación de todos sus afiliados, derecho al voto, derecho a la rendición de cuentas, la representatividad, la libre pluralidad de opiniones y el acceso a la educación sindical. En consecuencia, todos estos derechos se gestan producto de la libertad sindical y se configuran como derechos propios del ámbito privado que tienen su origen en el derecho humano de libertad sindical.

En esa línea, Ágreda (2010) señala que no cabe duda de que la libertad sindical constituye un derecho fundamental, equiparable en importancia al derecho a la libertad de pensamiento, de expresión y de propiedad (p. 253). En tal sentido, únicamente a partir de su reconocimiento como derecho humano resulta posible la consagración de los demás derechos que de ella se deriven.

Entonces, explicada la relación entre la libertad sindical y la democracia, es importante señalar que, la libertad sindical está compuesta por la autonomía sindical porque las organizaciones sindicales se autorregulan, autoorganizan y autotutelan (Villavicencio, 2011, p. 218). En ese sentido, Toyama & Merzthal (2013, p. 88) afirman que el derecho de los trabajadores a organizarse voluntariamente, con el fin de ejercer sus derechos frente al empleador constituye la libertad sindical, la cual representa la garantía principal para la protección efectiva de sus intereses laborales. Entonces, las

---

[7] Sobre el particular, Ermida (2012) plantea que, entre derechos como la libertad sindical, la prohibición del trabajo forzoso, la erradicación del trabajo infantil y la no discriminación, corresponde otorgar primacía a la libertad sindical, dado que esta incorpora la posibilidad de originar otros derechos, lo cual no ocurre en sentido contrario; así, el reconocimiento de derechos como la limitación de la jornada, el descanso semanal o las vacaciones no produce la aparición de nuevos derechos, mientras que la consagración –y, sobre todo, el ejercicio– de la libertad sindical sí presenta una capacidad generadora que ha dado lugar al surgimiento de otros derechos laborales e incluso del propio derecho del trabajo (p. 36).

[8] La libertad sindical se configura como un pilar esencial del derecho del trabajo y, con mayor amplitud, como un elemento estructural de la sociedad democrática y pluralista contemporánea (Ermida, 2012, pp. 59-60).

organizaciones de trabajadores están facultadas para utilizar la huelga como un medio destinado a la protección de sus intereses (Canessa, 2016a, p. 213).

Por su parte, Quiñones (2018, p. 139) sostiene que la autonomía sindical constituye un elemento indispensable de la libertad sindical y se traduce, principalmente, en el derecho de las organizaciones sindicales, sin importar su nivel, a autogobernarse de manera independiente. Esto comprende la facultad de autorregular el ejercicio de su derecho a la negociación colectiva, siempre conforme a lo dispuesto en sus estatutos y a las decisiones emanadas de sus órganos internos de gobierno.

Es decir, la libertad sindical[9] está conformada por la sindicación, la negociación colectiva y la huelga, todos estos conforman el trípode de la libertad sindical. Por ello, el Estado garantiza la libertad sindical y promueve la negociación colectiva, mientras que la regulación de la huelga[10] tiene como finalidad la preservación de la paz social. En ese sentido, no se debe olvidar el objetivo del derecho del trabajo es, la tutela de la parte más vulnerable dentro de la relación laboral, el fomento de la igualdad, la consecución de la paz y la justicia social, así como el impulso de la autonomía colectiva (Ermida, 2005, p. 232).

Asimismo, Villavicencio (2015) sostiene que, de los tres derechos que integran la libertad sindical, el derecho de huelga ha sido objeto de la regulación más estricta, puesto que mientras que en materia de sindicación el Estado reconocer y garantizar su ejercicio, y en la negociación colectiva lo reconoce y promueve, en el caso de la huelga el Estado no solo la reconoce,

[9] Por su parte, Ermida señala que el sindicato y la libertad sindical emergen como instrumentos orientados a equilibrar la relación frente al poder económico del empleador, buscando corregir –o al menos mitigar– la desigualdad estructural existente en el vínculo laboral; no obstante, si tal prerrogativa se extiende también al empleador, se reactiva la posibilidad de reproducir dicha asimetría, dejando sin efecto el propósito compensador inicialmente perseguido (2012, p. 39).

[10] Al respecto el Tribunal Constitucional (2005) en el fundamento 40 y 42 de la sentencia emitida en el Expediente 008-2005-PI/TC señala que la huelga no constituye un derecho absoluto, sino que está sujeta a regulación. En consecuencia, su ejercicio debe realizarse en consonancia con los demás derechos. Específicamente, la huelga debe desarrollarse en armonía con el interés público, entendido como las medidas destinadas a proteger lo que favorece al conjunto de la sociedad (s.p.).

sino que además la regula, imponiendo ciertas restricciones y excepciones (p. 787).

1.2.1.1. La negociación colectiva en el marco constitucional

La negociación colectiva se encuentra regulada en el numeral 2 del artículo 28° de la CP, que a la letra dice:

> Artículo 28.- El Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga. Cautela su ejercicio democrático:
>
> 2. Fomenta la negociación colectiva y promueve formas de solución pacífica de los conflictos laborales.
>
> La convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado. (Congreso Constituyente del Perú, 1993, s.p.).

Al respecto, Neves (1995) sostiene que, con la Constitución de 1993, el Estado está obligado a intervenir para garantizar el ejercicio democrático del derecho, incentivarlo y propiciar mecanismo de resolución pacífica (p. 50). Entonces, a partir de lo dispuesto en dicho precepto legal, se puede afirmar que el Estado reconoce y promueve la negociación colectiva, la cual debe desarrollarse y ejercerse dentro de un marco democrático, incentivando mecanismos que faciliten la resolución pacífica de los conflictos en materia laboral.

En ese sentido, ante cualquier conflicto laboral, el Estado no puede permanecer indiferente, sino que está obligado a impulsar soluciones pacíficas que posibiliten a las partes alcanzar acuerdos y resolver el conflicto de manera efectiva. En tal contexto, Quiñones (2018) señala que el fomento de la negociación colectiva requiere una intervención estatal orientada a facilitar y estimular el diálogo entre empleadores y trabajadores, con el propósito de concretar un convenio colectivo y de promover alternativas pacificas para la resolución de los conflictos laborales (p. 132).

Al respecto, el Tribunal Constitucional (2003) en el Exp. N.º 0261-2003-AA/TC, indica que el 28° de la CP, debe entenderse en el sentido de que, si bien la labor de fomento y promoción de la negociación colectiva implica que el Estado facilite las condiciones necesarias para que las partes puedan negociar libremente frente a diferencias justificadas, también requiere que el Estado adopte medidas activas que aseguren el desarrollo y la efectividad de la negociación colectiva, pudiendo incluso otorgar un “plus de tutela” cuando ello sea indispensable para viabilizar el proceso negociador (pp. 5-6).

Del mismo modo, el órgano jurisdiccional Supremo de la República del Perú (2017), en el fundamento quinto de la Casación Laboral N.º 19307-2017 Lima, sostiene que el Estado reconoce el derecho a la negociación colectiva, garantiza su ejercicio democrático y promueve tanto su desarrollo como mecanismos pacíficos para la resolución de los conflictos laborales. Asimismo, reconoce que el convenio colectivo posee fuerza vinculante en el ámbito de lo acordado, de acuerdo con lo establecido en el artículo 28 de la CP. En este marco, se establece que el Estado tiene la obligación de fomentar y fortalecer la negociación colectiva entre empleadores y el colectivo sindical, atendiendo a las condiciones propias del país (p. 6).

Pues bien, diversos juristas y especialistas han aportado conceptos respecto a la constitucionalidad de la negociación colectiva regulada en el inciso 2 del artículo 28 de la CP. A continuación, las más importantes:

Al respecto, Neves (2021, p. 49) sostiene que nuestra Constitución encomienda al Estado tres funciones esenciales respecto de la autonomía colectiva: primero, asegurar el derecho a la negociación colectiva; segundo, establecer los mecanismos para la resolución pacífica de los conflictos; y tercero, intervenir para resolver las disputas cuando las partes no logren un acuerdo. En ese contexto, el Estado debe organizar y regular el proceso de negociación, abarcando no solo los procedimientos, sino también los sujetos, ámbitos y contenidos de la negociación; además puede decidir sobre cada conflicto especifico que no haya sido solucionado directamente por las partes; y, finalmente, al cumplir estas funciones, debe garantizar que el derecho se

ejerza plenamente en todas sus etapas y adoptar las medidas necesarias para asegurar su efectividad.

Asimismo, Villavicencio (2015) señala que el reconocimiento constitucional de la negociación colectiva como el mecanismo prioritario para regular las condiciones de trabajo y otros asuntos relacionados con las relaciones entre trabajadores y empleadores implica que su aplicación prevalece incluso sobre las leyes, siempre que se trate de la protección de intereses colectivos atribuidos al sindicato. En otras palabras, la ley mantiene preeminencia cuando se trata del interés general, pero en lo relativo al interés colectivo –como las condiciones específicas de trabajo en una empresa o sector–, el convenio colectivo constituye la norma que, conforme a la Constitución, debe regular dicha materia (p. 785).

Aunado a ello, Boza & Aguinaga (2013) señala que en el marco del artículo 28.2, relativo a la negociación colectiva, y considerando el alcance general de todo el artículo 28 de la C.P., se evidencia un compromiso explícito con la resolución del conflicto antes que dejarlo sin solución; al mismo tiempo, reconoce la posibilidad de acudir a la medida de fuerza como un medio de presión o manifestación directa del conflicto, concebida como última instancia (p. 304).

Entonces, tal como se señaló líneas arriba, en la negociación colectiva tanto el colectivo sindical, así como el empleador, o grupo de empleadores negocian condiciones de trabajo dentro de la buena fe a efectos de alcanzar el convenio colectivo. No obstante, muchas veces el camino es sinuoso y abrupto debido a que, la parte empleadora y el colectivo sindical no logran convenir, por una confrontación clara de sus intereses, dinamitando las relaciones laborales y exacerbando las mismas, generándose así evidentemente un conflicto laboral.

Pues bien, el Estado no puede ser ajeno a este conflicto y dejar que las partes se desgasten producto de la confrontación de sus intereses, sino debe realizar todos los actos posibles a efectos que las partes lleguen a un entendimiento y puedan negociar generando así la paz social. En ese sentido, dado que la negociación colectiva es un derecho fundamental que implica un

deber correlativo, se identifica la presencia de una tercera parte en la negociación: el Estado (Torres, 2021, p. 977).

Ahora bien, el numeral 2 del artículo 28 de la CP indica que el Estado reconoce y fomenta la negociación colectiva, lo que implica que, ante un conflicto de intereses y posiciones entre las partes, el Estado está obligado a coadyuvar en el proceso de negociación. Para ello, establece el procedimiento de negociación colectiva y sus etapas correspondientes, con el fin de que las partes puedan resolver el conflicto laboral. Entonces, la intervención del Estado debe orientarse a garantizar y fortalecer el derecho a la negociación colectiva (Ferro, 2011, p. 55).

De esta manera, el Estado cumple el rol que le encarga la Constitución al fomentar la negociación colectiva, estableciendo etapas dentro del procedimiento que faciliten la consecución de acuerdos, cuyo objetivo principal es alcanzar la paz social. En ese mismo sentido, según Girao (2017) nos encontramos ante un mecanismo que refleja el esfuerzo concreto del Estado por garantizar la efectividad de la negociación colectiva en el país (p. 67). En tal contexto, el impulso de métodos pacíficos de resolución de los conflictos laborales evidencia que las controversias y/o disputas no deben permanecer sin resolver, pues su prolongación en el tiempo puede intensificar sus efectos y profundizar la confrontación entre las partes (Saco, 2017, p. 204).

En otras palabras, según refiere Echaíz (2014) el Estado concede una protección adicional en el ámbito de la negociación colectiva, incentivando la resolución de los conflictos mediante los mecanismos disponibles en la Constitución (p. 17). En ese sentido, corresponde al Estado el deber de impulsar la solución pacífica de conflictos, para lo cual dispone de mecanismos como la conciliación, mediación, extraproceso y el arbitraje, cada uno con sus propias características. En consecuencia, la Constitución y la legislación buscan, en el ámbito de la negociación colectiva, resolver los conflictos mediante medios pacíficos, haciendo uso de las diversas alternativas previstas en la normativa vigente (De Los Heros, 2009, p. 124).

Pues bien, respecto a los mecanismos de resolución de conflictos, el Estado otorga al colectivo sindical y al empleador, la total libertad para que solucionen el conflicto debido a que son las mismas partes quienes conocen sus controversias. No obstante, en el supuesto que no se logre el acuerdo, el Estado actúa como promotor de mecanismos destinados a la resolución de conflictos, cuya utilización dependerá de la voluntad y el acuerdo de las partes (Echaíz, 2014, p. 17).

Entonces, en virtud de la autonomía colectiva, las partes se encuentran facultadas para resolver el conflicto sin intervención de terceros, quedando su realización supeditada exclusivamente a su voluntad. En esa línea, Mertzhal (2015) manifiesta que resulta evidente que son las propias partes quienes se encuentran en mejor posición para conocer la naturaleza de los conflictos y los aspectos materia de discusión en el marco de la negociación colectiva, así como para alcanzar la solución más adecuada (p. 376).

En síntesis, podemos afirmar que “nadie mejor que el propio interesado conoce sus necesidades”, lo que supone que, nadie ninguna de las partes se encuentra en mejor posición para identificar lo que realmente requiere o solicita que aquella que intervienen directamente en la negociación colectiva.

Ahora bien, Villavicencio (2011, p. 217) sostiene que no resulta admisible que el Estado adopte una posición pasiva, dado que el reconocimiento de los derechos fundamentales y su función de equilibrio en el ámbito social y político implican el apartamiento de modelos de inacción normativa; en consecuencia, le corresponde asumir un rol activo orientado a asegurar y promover las condiciones necesarias para que la tutela colectiva despliegue su finalidad con la máxima eficacia posible.

Entonces, la prolongación del conflicto laboral o la falta de atención oportuna puede acarrear consecuencias de gravedad, en tanto no solo provoca el deterioro del vínculo entre las partes como efecto de la contraposición de intereses, sino que también incide negativamente en el proceso productivo de la empresa, generando afectaciones tanto para el empleador como para los trabajadores.

En efecto, desde la perspectiva del empleador, el daño no solo sería en la producción sino también en lo económico. Este impacto dependerá de la actividad económica que desarrolle la empresa. Así, en el caso de actividades económicas de producción, el empleador diligente podrá contar con stock que atenúe temporalmente los efectos de conflicto. Sin embargo, tratándose de empresas de servicios, el perjuicio es esencialmente económico, dado que, al ejercerse medidas de fuerza por parte de la organización sindical, los trabajadores dejan de prestar servicios, encontrándose además el empleador de recurrir al esquirolaje.

Por otro lado, desde la perspectiva del trabajador, la afectación resulta aún más intensa, en tanto la interrupción de la prestación de servicios incide directamente en su subsistencia, al implicar la ausencia de ingresos económicos, lo que no solo lo perjudica a él, sino también a las personas que dependen de su sustento.

Es por ello que, los conflictos labores deben ser atendidos oportunamente y el Estado debe promover la solución de conflictos debido a que estos no se agudicen con el transcurrir del tiempo. Como bien lo señala Larrañaga (2017) la extensión en el tiempo de los conflictos puede comprometer la continuidad de los puestos de trabajo e incluso la propia subsistencia de la empresa (pp. 159-160).

Ahora bien, el artículo 28° de la CP, establece que el Estado tiene la obligación de garantizar la libertad sindical y fomentar la negociación colectiva, promoviendo para ello mecanismos de resolución pacífica de los conflictos laborales. Asimismo, debe regular el derecho de huelga[11] estableciendo sus limitaciones y excepciones. En ese sentido, la huelga se configura como un mecanismo de presión que los trabajadores pueden emplear cuando los procedimientos de solución de conflictos laborales han

[11] Al respecto, el fundamento décimo de la Casación Laboral N.º 25646-2017, Arequipa, señala que debe tenerse en cuenta que los derechos fundamentales, al igual que cualquier derecho subjetivo, carecen de carácter absoluto, por lo que su ejercicio se encuentra condicionado por la coexistencia de otros derechos. En consecuencia, el derecho de huelga también se encuentra sujeto a tales limites, en tanto no puede ejercerse en detrimento de otros derechos ni bienes protegidos a nivel constitucional. En esa línea, se concluye que la huelga es un derecho cuyo ejercicio se encuentra sometido a las restricciones previstas por la ley, debiendo desarrollarse en concordancia con el interés público y en equilibrio con los demás derechos fundamentales (Suprema Corte de Justicia del Perú, 2017, p. 8).

resultado ineficaces. Por su parte, Ferro (2011) sostiene que el Estado impulsa mecanismos de resolución pacífica de los conflictos laborales, lo que supone que, antes de recurrir a la huelga, deben agotarse los esfuerzos de entendimiento directo entre las partes mediante la negociación (p. 61).

En tal sentido, según Moreneo (citado en Villavicencio, 2011) sostiene que el derecho de huelga es reconocido como el mecanismo de acción directa de mayor intensidad del movimiento obrero (p. 14). Entonces, el derecho de huelga supone un grado de intervención estatal significativamente más amplio, especialmente si se considera que el propio texto constitucional dispone que su regulación debe orientarse a la determinación de sus límites y excepciones (Quiñones, 2018, p. 132).

Al respecto, Boza (2015) señala que el artículo 28.2 de la CP, reconoce el derecho de los trabajadores a la negociación colectiva, disponiendo su impulso y la promoción de mecanismos orientados a la solución pacífica de los conflictos laborales. Esta última referencia alude a los mecanismos alternativos de resolución de conflictos, tanto de carácter autónomo o de negociación asistida –como la conciliación y la mediación–, así como de naturaleza heterónoma, como el arbitraje (p. 189).

Entonces, las partes involucradas en el procedimiento de negociación colectiva que resuelve conflictos económicos tienen diversos métodos, mecanismos y/o medios para alcanzar un acuerdo, los cuales se desarrollan durante el procedimiento de negociación colectiva. De esta manera, el Estado cumple su deber de fomento de la negación colectiva. Ello, debido a que en el ámbito de las relaciones colectivas es donde se manifiesta con mayor intensidad la naturaleza esencial del conflicto (Ermida, 2005, p. 238).

Por su parte, Pasco (1995) sostiene que una modalidad adecuada de intervención se configura en la conciliación, la cual constituye un verdadero proceso de negociación, con la particularidad de que, además de las partes interesadas, intervienen un funcionario técnico que la dirige y que, desde una posición de imparcialidad, impulsa a las partes hacia la consecución de un acuerdo. Esta forma de intervención resulta idónea en la medida en que

permite al Estado agotar vías pacíficas para la solución de las controversias en el ámbito colectivo (p. 166)[12]

De este modo, se considera que la conciliación como una forma de intervención del Estado con el objetivo de acercar a las partes y puedan negociar. Sin embargo, Ferro (2011, p. 55) sostiene que son las organizaciones sindicales las que demandan una mayor intervención estatal en la determinación de beneficios y condiciones de trabajo, sin advertir que cada mejora laboral dispuesta por el Estado reduce el protagonismo de la acción sindical. Entonces, la dinámica entre estos valores –la intervención de Estado y la autonomía colectiva de las partes– evidencia que el aumento de la intervención conlleva una disminución de la autonomía, y, correlativamente, un mayor grado de autonomía conlleva una menor intervención (Pasco, 1995, p. 161).

En ese orden de ideas, se advierte que, teniendo el colectivo sindical, el poder autoorganización, autorregulación y autotutela, no se debe permitir la intervención estatal de manera invasiva debido a que, mientras mayor sea la intervención del Estado se va restando, recortando y limitando la autonomía colectiva, siendo esta el eje principal de la libertad sindical. Asimismo, ello permitiría y dejaría la puerta libre para que el Estado tenga injerencias en las organizaciones sindicales, lo cual contaminaría el sistema democrático en dichas organizaciones.

A continuación, Pasco (1995, p. 162) deja en claro la diferencia entre intervención e intervencionismo precisando que la intervención estatal no debe confundirse con el intervencionismo. Mientras la primera constituye una actuación legítima y necesaria cuando responde a exigencias reales del sistema, el segundo supone una desviación que intensifica y desfigura dicha actuación. La intervención resulta adecuada en cuanto se limita a lo indispensable; el intervencionismo, en cambio, altera y descompensa el sistema de relaciones laborales. Así, cuando el Estado sobredimensiona su

[12] El jurista Pasco (1995) refiere tres tipos de intervenciones: Intervención por vía legislativa, Intervención administrativa e Intervención resolutiva. Una doble conclusión sí es evidente: la negociación colectiva solo alcanza su pleno desarrollo cuando se desenvuelve dentro de políticas poco intervencionistas y cuando pone en juego, con toda su potencialidad, la autonomía colectiva de las partes sociales.

papel, excede los límites de su función reguladora termina perturbando el equilibrio de las relaciones industriales y deja de actuar como un árbitro imparcial para convertirse en un sujeto que desequilibra de manera grave el sistema de relaciones colectivas de trabajo.

Entonces, durante el desarrollo de la negociación colectiva cuando el colectivo sindical y el empleador, o conjunto de empleadores, no suscriben el convenio colectivo en la etapa de conciliación, el Estado, en cumplimiento de su rol de promover la solución al conflicto crea el "extraproceso". Este mecanismo constituye una etapa que se incorpora dentro del procedimiento de negociación colectiva con el objetivo que las partes puedan solucionar el conflicto por ellas mismas, siendo esta una forma de intervención orientada a facilitar una solución pacífica en el ámbito de las relaciones laborales.

No obstante, ante el infructuoso resultado de los mecanismos pacíficos de resolución de conflictos, pueden los trabajadores, por ser la parte más débil, activar el arbitraje o ejercer su medida de fuerza. Por ello, Velásquez (2015) manifiesta que el sistema constitucional establece que el arbitraje laboral debe operar como un mecanismo de carácter subsidiario, aplicable únicamente cuando las negociaciones no han alcanzado resultado (p. 401).

De manera preliminar, se puede señalar que, en el derecho laboral colectivo existen tres clases de arbitraje: el voluntario, derivado del acuerdo de partes, el obligatorio o impuesto; y el facultativo. Es decir, el arbitraje forma parte de los medios o mecanismos de resolución pacífica de conflictos en materia laboral, a efectos que, sean terceros –designados por las partes o, en su defecto, por la AAT– quienes emiten el laudo que pone fin al conflicto. En ese sentido, Cruz (2012) señala que el arbitraje se configura como el mecanismo que implica el mayor grado de intervención de un tercero en la solución de los conflictos laborales (p. 121).

Es oportuno señalar que, las etapas de negociación directa, la conciliación, la mediación y el extraproceso, las cuales forman parte del procedimiento de negociación colectiva, no son de carácter preclusivo[13], es

[13] El último párrafo del numeral 4.1 del Informe de fecha 22 de agosto de 2013 (1012-2013-MTPE/4/8) señala que el procedimiento de negociación colectiva no puede ser entendido

decir, en caso las partes hayan transitado por dichas etapas sin arribar a un acuerdo, pueden reanudar el trato directo en cualquier etapa del procedimiento, siempre que exista voluntad de las partes, ello se debe a que se prioriza el libre acuerdo en virtud de su autonomía colectiva. En consecuencia, son las partes quienes tienen mayor legitimidad para resolver sus controversias.

En ese sentido, las partes pueden retomar la negociación directa o, ser asistidos por un tercero en caso se hayan convencido que es la mejor manera de alcanzar un acuerdo. Sin embargo, cuando nos encontramos en el arbitraje, las partes pueden retomar el trato directo debiendo asumir los costos y honorarios derivados del compromiso arbitral o del acta de instalación del colegiado arbitral.[14]

Asimismo, tenemos al arbitraje obligatorio impuesta por el Estado, el mismo que se encuentra regulado en nuestro ordenamiento jurídico. Respecto a ello, Pasco (1995, p. 166) sostiene que, entre las distintas formas de intervención, el arbitraje obligatorio resulta la más perjudicial, en la medida en que invade de manera directa la esfera de autonomía de las partes, sustituyendo su voluntad por la imposición de una decisión ajena. Cuando, además, dicha decisión proviene de un órgano estatal, la situación se torna aún más compleja, al incorporarse un componente adicional de perturbación vinculado al factor político. En ese sentido, la intervención de los gobiernos en la negociación colectiva puede manifestarse a través de diversas formas, grados y matices, que van desde una posición distante pero vigilante, hasta medidas más intensas como la prohibición, el arbitraje obligatorio o la imposición de mecanismos de conciliación forzosa.

Entonces, lo señalado por el jurista Pasco permite comprender su posición respecto al arbitraje, el cual, según el autor, debe llevarse a cabo de manera voluntaria, es decir, basado en la decisión libre de las partes de recurrir a este mecanismo de resolución de conflictos. En ese sentido,

---

como un iter administrativo de carácter rígido y sujeto a etapas preclusivas, en tanto la diversidad de materias comprendidas en su ámbito permite que la negociación reglada transite de manera flexible entre el trato directo, la mediación y el arbitraje, con la posibilidad de retornar a fases previamente desarrolladas (MTPE, 2013, p. 3).

[14] Conforme lo dispone el artículo 61 del RLRCT.

considera al arbitraje obligatorio como imposición por un tercero [el Estado], colisiona la autonomía de la voluntad de los participantes en la negociación colectiva.

Ahora bien, los trabajadores y el empleador tienen intereses contrapuestos; y, en el caso que, el Estado no promoviera mecanismos orientados a la solución de los conflictos laborales resultaría desfavorable, perjudicial y adverso para lograr el equilibrio en las relaciones laborales. En ese sentido, Pasco (1984) señala que el libre enfrentamiento de estos intereses y su confrontación directa podría desencadenar conflictos intensos o incontrolables. Si únicamente se aplicara la fuerza frente a la fuerza, el desenlace sería inevitablemente la violencia, que constituye la negación del derecho (p. 19). Entonces, todos los dispositivos legales que regulan las relaciones laborales se encuentran dirigidas a garantizar la realización y culminación de la negociación colectiva, la cual está protegida y promovida por el Estado conforme a lo dispuesto por la Constitución (De Los Heros, 2009, p. 131).

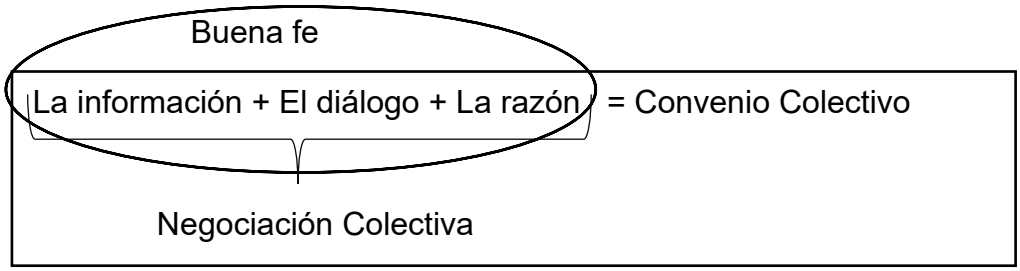
Por consiguiente, la negociación colectiva y su procedimiento debe desarrollarse dentro del diálogo, la razón y la información[15], provistas de buena fe, a efectos que las partes puedan solucionar sus conflictos laborales y no se agudicen los mismos en detrimento de ellos. En ese sentido, la información es la herramienta fundamental a efectos que, el colectivo sindical pueda ajustar sus reclamos, solicitudes, pretensiones y demandas frente a la capacidad financiera del empleador. Este último está obligado a proporcionar información veraz y actualizada al colectivo sindical, lo que permite evitar que

[15] Consideramos que, una de las formas en que el Estado, también promovería la negociación colectiva, sería mediante la publicación mensual de los convenios colectivos registrados por el MTPE. Para ello, resulta necesario aplicar un esquema de publicidad activa de dichos convenios suprimiendo y/o anonimizando los datos sensibles que identifique a la parte más vulnerable de la relación laboral. De este modo, terceros y, en especial, las propias partes, podrán conocer las condiciones en las que se negociaron periodos anteriores. En ese contexto, la actual comisión negociadora podrá identificar cuáles son las condiciones de trabajo y empleo que fueron abordados en los periodos anteriores. La publicación de convenios colectivos sin duda contribuirá a moderar sus pretensiones en el desarrollo de la negociación actual. Si bien los convenios colectivos pueden obtenerse a través del ejercicio del derecho de acceso a la información pública, al tratarse la negociación colectiva como un derecho constitucional vinculado al derecho de la libertad sindical como derecho humano, corresponde privilegiar la transparencia activa, reservando la transparencia pasiva para otros documentos de menor trascendencia, sin que ello implique restarles importancia.

los trabajadores soliciten o requieran beneficios que superen la posibilidad real del empleador de otorgarlos.

En ese sentido, Ermida (2005) sostiene que el derecho a la información se sitúa dentro del ámbito de la negociación colectiva y constituye, junto con la obligación de negociar, uno de los requisitos fundamentales para que esta pueda desarrollarse. Es decir, en el contexto de la negociación colectiva, el derecho a la información se presenta como un prerrequisito indispensable para su realización (p. 238).

Por ello, sostenemos que, el desarrollo del procedimiento de la negociación colectiva se encuentra conformada por tres valores esenciales que son: la información, el dialogo y la razón, siendo de gran importancia para emitir el producto negocial de manera célere y eficaz. Cada uno de estos valores esenciales realiza una función específica e importante en la negociación, no pudiendo divorciarse y/o dividirse debido a que, de manera conjunta cumplen la finalidad conferida en el numeral 2 del artículo 28° de la Constitución: reconocer y fomentar la negociación colectiva.



A. La negociación colectiva: Derecho o Libertad

El colectivo sindical y el empleador, o grupo de empleadores, negocian las condiciones de trabajo, remuneraciones (mejoras salariales) y todo en cuanto favorezca a los trabajadores, siempre y cuando sea con fin lícito y sin alterar el orden público. Según, Pasco (1995) indica que la negociación colectiva se desarrolla dentro de un marco legal que establece las normas sobre su procedimiento, estructura y contenido, así como sus efectos y alcances (p. 163).

Entonces, resulta pertinente examinar si la negociación colectiva debe entenderse como un derecho o como una libertad. En tal sentido, surge la interrogante acerca de si constituye un derecho que corresponde a los trabajadores y el empleador, o si más bien se configura como una libertad o facultad de las partes para negociar.

No olvidemos que, según el artículo 4 del Convenio 98 de la OIT, señala que la negociación colectiva es libre y voluntaria, lo que sin duda ha permitido que los empleadores hagan suyo tal argumento para negarse a negociar, argumentando que al ser voluntaria, no están obligados a participar en el proceso.

Ahora bien, Torres (2021) señala que es fundamental distinguir entre un derecho entendido como pretensión y un derecho concebido como libertad; siguiendo a Hohfeld, actualmente el término “derecho” se emplea de manera indiscriminada, pudiendo referirse a una facultad, privilegio o inmunidad, dejando de lado su verdadero significado como derecho subjetivo (p. 969).

Al respecto, Ruiz (2011) sostiene que un derecho subjetivo consiste en una facultad o pretensión legitima otorgada a un sujeto de derecho, o a un grupo de sujetos, frente a otro u otros, sobre quienes recae un deber u obligación correspondiente. En otras palabras, tener un derecho subjetivo implica la capacidad de exigir a terceros un determinado comportamiento o la entrega de algo específico (pp. 91-92).

En ese sentido, siguiendo a Torres advierte que el término “derecho”, se ha usado indistintamente sin realizar ninguna diferencia cuando se ha referido ante una potestad. Es decir, se ha generalizado el uso de la palabra “derecho” olvidando el sentido del derecho subjetivo. Es así que, en el artículo 2 de la CP., refiere a derechos fundamentales cuando claramente hace referencia y alusión en algunos incisos a libertades, sin embargo, el precitado artículo tiene como denominación: derechos fundamentales de la persona (Torres, 2015; Boza & Aguinaga, 2013). Entonces, es posible que, en ciertos casos, cuando la Constitución menciona el término “derecho”, su esencia corresponda, en realidad, a una “libertad” o a un “privilegio” (Boza & Aguinaga, 2013, p. 295).

Al respecto, Hohfeld (citado en Boza & Aguinaga, 2013, p. 294) expresa que, los conceptos de “derecho” y “deber” se presentan como correlativos desde una perspectiva jurídica. Esto implica que, siempre que el ordenamiento jurídico reconoce un “derecho”, automáticamente se establece el “deber” correspondiente, y de igual manera, el reconocimiento de un “deber” presupone la existencia de un “derecho”. En otras palabras, la imposición de una obligación de actuar o abstenerse e actuar a una persona se fundamenta en que previamente se ha conferido a otra el derecho de exigir que esa acción o inacción se cumpla.

Asimismo, Hohfeld (2009, citado en Torres, 2021, p. 969) sostiene que, al conceptualizar un derecho, resulta imprescindible reconocer que su correlativo consiste en un “deber”; de modo que la transgresión de un derecho implica, a su vez, el incumplimiento de dicho deber. Por esta razón, dada la existencia de esta correlación, conviene entender el derecho como una pretensión. Por otro lado, la libertad consiste en actuar respecto de los demás conforme a la propia voluntad, lo que en realidad se traduce en un privilegio, cuyo correlativo lógico se encuentra constituido por la esfera de no derechos de terceros.

Entonces, la libertad es un privilegio lo que le permite a su titular realizar determinada acción o abstenerse a realizarlo, quedando todo ello a su libre albedrío. En ese sentido, la libertad y/o privilegio no concede a ninguna persona el derecho o pretensión de reclamar a que realice determinada acción o no se realice. Por lo que, libertad es un *no-derecho*, en sentido contrario, estaríamos frente a un ‘deber’. En palabras de Ruiz (2011) expresa que las normas que imponen deberes obligan al sujeto a adoptar ciertas conductas, las cuales pueden consistir tanto en la obligación de actuar como en la de abstenerse de actuar, es decir, en realizar o evitar la realización de un comportamiento específico (p. 95).

Por su parte, Alexy (citado en Boza & Aguinaga, 2013) sostiene que un derecho fundamental se reduce, en realidad, a una libertad cuando el ordenamiento, bajo la denominación de derecho, otorga a su titular la facultad de decidir si realiza o se abstiene de realizar determinado acto. En tal caso, la

noción de libertad implica, de manera inherente, la ausencia de obligaciones o prohibiciones que condicionen la conducta del sujeto (p. 295).

En ese sentido, todo derecho involucra un deber. En palabras de Kelsen (1994, citado en Ruiz, 2011, pp. 94-95) afirma que no es posible concebir un derecho subjetivo sin que exista la obligación correlativa; sin embargo, un deber jurídico puede existir independientemente, sin que le corresponda necesariamente un derecho subjetivo (en el sentido estricto de la palabra). Entonces, el Derecho, al establecer deberes, impone al sujeto la obligación de actuar conforme a lo que la norma dispone, ya sea exigiendo la realización de una conducta especifica o prohibiendo la ejecución de determinada acción (Gómez, 2005 citado en Ruiz, 2011, p. 95). No obstante, persiste la interrogante: ¿la negociación colectiva es una obligación o una libertad? Previo a responder ello, se puede señalar lo siguiente:

Libertad = permiso, privilegio (no hay obligaciones y prohibiciones)
Derecho = Deber, pretensión (obligación de hacer algo o no)

Del artículo 28° de la Constitución se puede sostener que la ley otorga al colectivo sindical, así como al empleador o al grupo de empleadores, la libertad de negociar, que no es otra cosa que, el permiso para negociar. Sin embargo, surge la cuestión de si, más allá de esta libertad, estamos frente a un derecho, que implique que las organizaciones sindicales y el empleador, o el conjunto de empleadores están en la obligación de negociar (derecho).

Al respecto, Torres (2015, p. 970) señala que considerar la negociación colectiva como un privilegio implicaría que las partes podrían optar por participar o abstenerse de la negociación, lo que contraviene claramente los fines propios de este mecanismo. En primer lugar, tal interpretación atentaría contra el objetivo de armonizar los intereses contrapuestos de empleadores y trabajadores, ya que la parte empleadora pudiera invocar la noción de “negociación libre y voluntaria” como pretexto para eludir su participación.

Además, calificar la negociación colectiva como un privilegio reduciría el poder otorgado a los sindicatos, cuyo propósito esencial es equilibrar la asimetría frente a las negociaciones individuales de trabajo.

Por su parte, Boza & Aguinaga (2013) afirman que el deber del Estado de fomentar y promover la negociación colectiva conlleva la obligación del empleador de negociar de negociar colectivamente, es imprescindible partir de la premisa de que la negociación colectiva constituye un derecho pleno y no una simple libertad (p. 292).

En ese sentido, Torres (2015, p. 969) sostiene que, al conceptualizar un derecho, resulta indispensable reconocer que su correlativo es un deber; de manera que la transgresión de un derecho conlleva el incumplimiento de la obligación correspondiente. Por ello, dada esta correlación, resulta más adecuado entender el derecho como una pretensión, mientras que la libertad se entiende como la facultad de actuar frente a los demás según la propia voluntad, lo que esencialmente se traduce en un privilegio.

Ahora bien, como se dijo líneas arriba, se está generalizando el término “derecho”; y habiendo dejado en claro que “derecho” y “libertad” son términos absolutamente distintos. Entonces, el derecho trae consigo un deber; y viceversa. Asimismo, es oportuno señalar que, según el diccionario de la RAE advierte que el término contratar significa “convenir, comerciar” (Real Academia Española, 2024), que no es otra cosa que “negociar”.

En ese sentido, el numeral 14 del artículo 2 de la CP, establece la libertad de contratar con fines lícitos y el artículo 28 del mismo cuerpo normativo consagra la pretensión de los colectivos sindicales de negociar colectivamente con el empleador, o grupo de empleadores. De manera que, en la Constitución existen dos dispositivos legales que consolida lo mismo, lo cual sería irrelevante e innecesario.

Asimismo, es oportuno señalar que, el Tribunal Constitucional (en adelante, TC) ha establecido que libertad de contratar comprende tanto la libertad de contratación, como la libertad contractual, ambos rigiéndose por el principio de la autonomía de la voluntad, situando en el ámbito privado de la persona la facultad de decidir libremente si celebra o no un contrato.

En ese sentido, lo dispuesto en el artículo 28° de la CP., no se limita a garantizar la libertad de negociar –esto es, la libre decisión de negociar–, sino que regula el derecho de contratar colectivamente, tratando a la negociación como un derecho en sí mismo, que constituye la finalidad esencial del artículo citado. En consecuencia, el Estado tiene el deber de promover la negociación colectiva y, dado que se trata de un derecho, está obligado a establecer mecanismos que faciliten la resolución pacífica de los conflictos en materia laboral.

Al respecto, Boza & Aguinaga (2013, p. 297) manifiestan que, el artículo 28 de la CP., consagra expresamente la pretensión de los trabajadores a entablar negociaciones colectivas con sus empleadores. Esto se sostiene por dos razones: en primer lugar, porque el permiso de negociar de manera colectiva ya se encuentra contemplado en el artículo 2, numeral 14, de la misma Constitución –resultaría ilógico sostener que ambos artículos reconocen de manera idéntica el mismo contenido normativo–; y, en segundo lugar, porque la consideración de la negoción colectiva como pretensión se deriva de una interpretación sistemática de los pronunciamientos del Tribunal Constitucional sobre la materia.

Entonces, aunque la negociación colectiva se define como libre y voluntaria, lo que ha llevado a sostener que ello permitiría al empleador negarse a negociar ante la solicitud del sindicato, nuestra posición sostiene que la negociación colectiva debe entenderse como una pretensión, es decir, como un derecho y no como una libertad. En consecuencia, el empleador estaría jurídicamente obligado a participar en la negociación colectiva cuando el sindicato presente el pliego de reclamos (Torres, 2015, p. 969).

En ese orden de ideas, afirmamos que la negociación colectiva se configura como un derecho reconocido a los trabajadores y un deber para los empleadores; como se dijo, todo “derecho” trae consigo un “deber”; y viceversa. En el supuesto que, no se considere a la negociación colectiva como un derecho, sino más bien como una libertad, se estaría dejando la puerta abierta a efectos que el empleador, o grupo de empleadores, no

negocien con los trabajadores las condiciones de trabajo, salarios y mejoras laborales.

En tal contexto, la Constitución no cumpliría su finalidad que es, fomentar la negociación colectiva, situación que generaría conflictos sociales, se exacerbaría las relaciones laborales y los trabajadores ejercerían su libertad sindical en sentido negativo, es decir, no se afiliarían a una organización sindical y/o se desafiliarían del mismo, trayendo como consecuencias un bajo índice de afiliación sindical, lo que conllevaría a una crisis de las organizaciones sindicales.

Sin embargo, la Constitución establece que corresponde al Estado promover y garantizar el ejercicio de una pretensión, y no de un simple permiso o facultad discrecional. Considerar la negociación colectiva únicamente como un permiso implicaría que su realización podría no materializarse, circunstancia que la Constitución pretende evitar (Boza & Aguinaga, 2013, p. 299).

En ese orden de ideas, Torres (2015, pp. 970-971) enfatiza que, si se considerara que la negociación colectiva constituye una mera libertad o privilegio de negociar, se contradeciría el propósito de promover la creación y consolidación de los sindicatos. Esto se debe a que los trabajadores carecerían de motivación para organizarse si los empleadores pudieran negarse de manera sistemática a participar en la negociación. Adoptar tal enfoque implicaría no solo menoscabar la eficacia de la negociación colectiva, sino también comprometer su reconocimiento como institución jurídica y afectar la libertad sindicato protegida por los convenios de la OIT.

Ahora bien, asumimos la postura de Torres; y, Boza & Aguinaga, de considerar a la negociación colectiva como una pretensión, esto es, como un derecho que le asiste al colectivo sindical para que puedan iniciar a negociar, y siendo un derecho subjetivo, obliga a el empleador, o al conjunto de empleadores, a su participación en la negociación a efectos de resolver una controversia de naturaleza laboral. En ese sentido, la obligación de negociar ha sido entendido como un instrumento destinado a impulsar y favorecer el desarrollo de la negociación colectiva (Valdés Dal-Ré, 1979, p. 483).

Ahora bien, la promoción e impulso de mecanismos de resolución pacífica de los conflictos en el ámbito laboral, evidencia el rol protagónico del Estado para solucionar pacíficamente los conflictos laborales. A efectos de materializar dicho cometido, sostiene Saco que, el ordenamiento jurídico prevé una serie de mecanismos –también denominados medios de resolución de controversias– que cuentan con reconocimiento constitucional, tales como el trato directo, la conciliación, la mediación, el extraproceso y el arbitraje (2017, p. 197).

En consecuencia, si bien el Estado desempeña un papel activo, su intervención debe sujetarse a parámetros y limites previamente establecidos, respetando el contenido esencial antes de incurrir en cualquier forma de injerencia; de este modo, se garantiza un esquema de máxima autonomía con una mínima heteronomía (Torres, 2015, p. 977).

En relación con lo expuesto por el autor previamente citado, se entiende por autonomía máxima, que sean las partes quienes resuelvan su conflicto sin la injerencia de un tercero, esto es, actuando de manera independiente en ejercicio de la libertad sindical: autoorganización, autorregulación y autotutela, esto se debe a que son las propias partes quienes se encuentran en mejor posición para solucionar sus controversias; y por heteronomía mínima, quien intervenga en la solución de un conflicto sea lo menos posible porque ello causa un grave daño a las organizaciones sindicales volviéndose dependientes de la intervención de un tercero, lo cual desalienta las negociaciones causando un perjuicio al colectivo sindical.

En ese sentido, Franco (2015, p. 114) sostiene que la relevancia jurídica del conflicto laboral ha determinado que el Derecho y el Estado institucionalicen mecanismos específicos se solución pacífica, tales como el trato directo, la conciliación, la mediación y el arbitraje, imponiendo además al Estado el deber de promoverlos. En ese marco, la negociación colectiva ha sido reconocida como un derecho fundamental, respaldado tanto por el ordenamiento interno como por instrumentos internacionales integrados al bloque de constitucionalidad, cutos criterios interpretativos resultan vinculantes para las autoridades nacionales. Consecuentemente, tanto la

negociación colectiva como el arbitraje se configuran como bienes jurídicos incorporados al patrimonio jurídico de los sujetos de la relación laboral, en particular de los trabajadores organizados sindicalmente.

Por su parte, Valdés Dal-Ré (1979) considera que el reconocimiento de un derecho –y su correlativa obligación– de negociar proyecta efectos de considerable alcance que se extienden a la totalidad del ámbito de las relaciones laborales (p. 480). En consecuencia, el derecho a la negociación colectiva, entendida como una pretensión asiste a los trabajadores y obliga a los empleadores a negociar los incrementos remunerativos y otras condiciones laborales, salvo que, en el contexto de programas de estabilización económica, se establezcan limitaciones que observen los criterios de razonabilidad, temporalidad y garantía (Torres, 2015, p. 976).

B. Autonomía colectiva (libertad de autorregularse o autonomía normativa)

La autonomía colectiva, es la potestad que posee el colectivo sindical, para regular por sí mismas la defensa y gestión de sus propios intereses (Ágreda, 2010, p. 258); según Pasco (1995) tiene cinco presupuestos siendo los siguientes: el conflicto social; el interés colectivo; pluralidad de personas; pluralidad de poder y la libertad sindical. El conflicto social, los intereses del colectivo sindical y el empleador, grupo de empleadores, son opuestos y contradictorios, lo cual genera un conflicto. Ello se explica porque, en la relación laboral, el trabajador aporta su fuerza y capacidad de trabajo, mientras que el empleador obtiene provecho de dicha pretensión, circunstancia que determina que la relación de trabajo se configure como desproporcional y asimétrica, en la cual uno de los sujetos se encuentra sujeto a deberes y el otro dispone poderes.

Respecto, el interés colectivo se manifiesta cuando los trabajadores se agrupan de forma libre y voluntaria, en ejercicio de su derecho a la libertad sindical en su dimensión positiva, mediante lo cual desplazan su interés individual para actuar de manera conjunta, orientado su actuación a la defensa y promoción de los intereses de una determinada colectividad. Por la

pluralidad de personas, el interés colectivo es conferido a una pluralidad de personas que están vinculadas a efectos de generar una utilidad en favor del grupo, tienen un mismo objetivo en común.

Respecto, por la pluralidad de poder, los trabajadores al agruparse tienen poder, el mismo que se contrapone al poder del empleador; y finalmente, la libertad sindical, la cual puede ser desarrollada en sentido positivo y negativo, por ende toda persona tiene el derecho de formar una organización sindical, pertenecer a uno o desafiliarse; a realizar actividad sindical de manera democrática; en cumplimiento de las normas, mandatos creados y regulados por la organización, buscando la defensa y respeto de los derechos de los afiliados.

Por su parte, Villavicencio (1994, p. 66) señala que la autonomía colectiva se integra por diversas facultades: i) la capacidad de organización y autorregulación del grupo en su ámbito interno (autonomía sindical o institucional); ii) la potestad de fijar de manera independiente las condiciones de trabajo (autonomía normativa o colectiva en sentido estricto); iii) la facultad de recurrir a mecanismos propios de presión (autotutela); y iv) la aptitud para desarrollar actividades en beneficio del ente colectivo organizado.

Asimismo, Ágreda (2010) manifiesta que la autonomía colectiva consiste en la facultad de las organizaciones sindicales para decidir sus propias actuaciones, organizar su funcionamiento interno y establecer su estructura, todo ello dentro del marco de la legalidad; constituyendo, en consecuencia, una manifestación esencial del derecho de libertad sindical (p. 255).

Entonces, es a través de la autonomía colectiva, las organizaciones sindicales adquieren sus poderes siendo constituidas por premisas, tales como: conflicto social, el interés colectivo, pluralidad de personas, pluralidad de poder y la libertad sindical; que justifican el poder conferido (Pasco, 1995). Por ello, Boza (2009) sostiene que la autonomía colectiva constituye el elemento central sobre el cual se articula el sistema de relaciones laborales (p. 105), por ende, no resulta jurídicamente viable concebir la libertad sindical prescindiendo de la autonomía colectiva (Ágreda, 2010, p. 255).

En otras palabras, la libertad sindical constituye el presupuesto que permite el ejercicio de la autonomía colectiva, posibilitando su desenvolvimiento tanto en su dimensión negativa como en su dimensión positiva. En dicho contexto, Torres (2015, pp. 970-971) afirma que la autonomía colectiva consiste en la facultad de las partes para definir y establecer las reglas que regirán el procedimiento de negociación. Por ello, es imprescindible que sean los propios actores sociales quienes, en ejercicio de su autonomía colectiva, determinen los acuerdos más favorables a sus intereses, en lugar de estar sujetos a una regulación de carácter heterónomo (Ferro, 2011, p. 55).

Al respecto, Guzmán (1999) señala que las partes conservan el dominio sobre la adopción de sus decisiones, dirigiendo tanto el desarrollo del procedimiento como el resultado, el cual deriva exclusivamente de su propia voluntad. A diferencia del proceso judicial y del arbitraje, la solución no es atribuida a un tercero, sino que permanece en la esfera de los propios sujetos, por lo que, las alternativas de solución dependen directamente de ellos (p. 72).

Por su parte, Torres (2015) expresa que, si bien la autonomía colectiva permite a las partes negocien y se autorregulen con libertad, existen determinadas materias respecto de las cuales la negociación resulta ineludible cuando así lo requiera el sindicato, en tanto integran el contenido esencial del derecho y constituyen, además, el punto de partida de la propia negociación colectiva (p. 972).

En efecto, corresponde a las organizaciones sindicales, en ejercicio de la autonomía colectiva y conforme al interés del colectivo que representan, definir las materias susceptibles de negociación, así como aquellas que pueden quedar excluidas del ámbito negociador. En ese sentido, los asuntos a negociar deberán formularse sin infringir las normas de orden público y evitando toda transgresión a los derechos fundamentales reconocidos a todo trabajador. Asimismo, no debe olvidarse los fundamentos que dan origen a la negociación colectiva radican en la obtención de mejores condiciones

remunerativas y de trabajo, por lo que no resulta admisible la reducción ni la supresión de derechos previamente reconocidos.

En tal contexto, la facultad de autorregularse o autonomía normativa no es absoluta, sino se encuentra sujeta a límites. No obstante, todo pliego de reclamos debe comprender, como mínimo, mejoras en las remuneraciones, en las condiciones de trabajo y aquellas materias que las partes consideren negociar, sin alterar el orden público. Evidentemente, se debe negociar todo en cuanto favorezca al trabajador de acuerdo a las posibilidades económicas del empleador, quedando prohibido negociar o convenir aquellos asuntos, en los cuales se fijen menores derechos a los establecidos por ley.

Es por ello que, Pasco (1988, p. 251) sostiene que la negociación, lejos de constituir una manifestación plena de la autonomía colectiva, se configura como un procedimiento sometido al control estatal, integrado bajo esquemas procesales de mayor o menor rigidez y con distintos niveles de intervención pública. En ese contexto, el Estado no solo proporciona un fundamento normativo, sino que también establece una organización administrativa destinado a fiscalizar, encauzar e incluso dirigir el desarrollo de la negociación.

Entonces, el Estado promueve la negociación colectiva, asumiendo para ello un rol activo a través de una función de intervención de carácter orientador en el desarrollo del procedimiento negociador, con el objetivo de propiciar la suscripción del convenio colectivo por las partes involucradas. No obstante, el ejercicio de dicha función no lo legitima ni habilita para incurrir en prácticas intervencionistas bajo la excusa de encaminar o fomentar la negociación colectiva.

En efecto, una vez agotada la etapa de trato directo sin que el colectivo sindical y el empleador, hayan logrado alcanzar un acuerdo en el marco de su autonomía colectiva, corresponde la posibilidad de transitar hacia las etapas subsiguientes previstas en el ordenamiento jurídico. En tal sentido, Mendoza (2017) sostiene que el Estado ha establecido diversos mecanismos de solución de los conflictos laborales, entre los que se encuentran la conciliación, la mediación, el extraproceso y el arbitraje, siendo este último el

de mayor grado de injerencia en la resolución del conflicto (pp. 236-237). Por ello, trabajadores y empleador deben ser conscientes y tener en claro que es mejor “autonomía máxima y heteronomía mínima”, de modo que la solución del conflicto sea el producto del consenso entre las partes antes que de la imposición de un tercero (Villavicencio, 2011 citado en Torres, 2015, pp.977).

Por su parte, Neves (2021) sostiene que los límites de la intervención estatal se encuentran determinados por el respeto a la autonomía colectiva, lo que implica otorgar amplios espacios a la negociación directa y, a su vez, prever mecanismos alternativos que permitan la solución de los conflictos sin que el Estado asuma un rol sustitutivo pleno (p. 50).

C. Diferencias entre la capacidad negocial y legitimidad negocial en el procedimiento de negociación colectiva.

Pues bien, las organizaciones sindicales a efectos que participen en la negociación colectiva no solamente deben cumplir con lo establecido en el artículo 14° del TUO de la LRCT[16], sino también deberán gozar de legitimidad negocial. En ese sentido, en el ámbito de nuestra normativa laboral, los conceptos de “capacidad” y “legitimidad” en la negociación revisten significados y alcances distintos (Quiñones, 2018, p. 134).

Ahora bien, el TUO de la LRCT establece que, para la constitución de una organización sindical se requiere como mínimo afiliar a veinte (20) trabajadores, sin embargo, ello no le otorga la legitimidad para negociar. En ese sentido, Cruz (2020) afirma que la capacidad de negociación se reconoce a todos los sindicatos, mientras que los requisitos adicionales únicamente se

[16] Para constituirse y subsistir los sindicatos deberán afiliar por lo menos a veinte (20) trabajadores tratándose de sindicatos de empresa; o a cincuenta (50) trabajadores tratándose de sindicatos de otra naturaleza. En este contexto, Villavicencio señala que, el Estado en atención a sus obligaciones constitucionales y a que el modelo descentralizado deja sin tutela colectiva a la mayoría de trabajadores – al laborar en micro y pequeñas empresas que no alcanzan el mínimo de afiliados –, además del debilitamiento sindical causado por la descentralización productiva, el Estado debe replantear su enfoque y promover políticas de protección colectiva. Entre ellas, es clave impulsar la organización y negociación en niveles supraempresariales, incluyendo el ámbito sectorial, los grupos y redes de empresas, y otras formas acordes con la diversidad empresarial (2011, pp. 220-221)

exigen para otorgarles una posición de preferencia frente a las demás organizaciones (p. 149).

Al respecto, Ganoza (2017, citado en Toyama & Torres, 2017) señala que la capacidad negocial se entiende como la facultad propia de toda organización sindical para participar en la negociación colectiva. Por su parte, la legitimidad negocial se define como la aptitud especifica que habilita a la organización para intervenir en la negociación y suscribir el convenio colectivo con el empleador (p. 292)

En ese sentido, la capacidad negocial se encuentra directamente vinculada al número de trabajadores que la ley exige para la constitución de un sindicato, en la medida que la norma establece de manera expresa dicho requisito. Entonces, si no se cumple con el número mínimo previsto, la organización no alcanzará no alcanzará existencia jurídica válida.

No obstante, la legitimidad negocial dependerá si en la negociación colectiva, el sindicato tiene afiliado a la mayoría de trabajadores de una empresa. Ello implica que el sindicato no solo posee capacidad negocial, sino también legitimidad negocial, lo que le habilita de manera plena para ejercer el derecho a la negociación colectiva.

En consecuencia, toda organización sindical debidamente constituida posee la capacidad para participar en la negociación, aunque no necesariamente cuenta con la legitimidad para hacerlo en un caso concreto; esta última corresponderá únicamente a aquella que acredite la representatividad exigida (Boza, 2011, citado en Cornejo, 2023, p. 253).

En ese sentido, Neves (2016, citado en Quiñones, 2018) señala que la capacidad negocial se entiende como la aptitud general que corresponde a toda organización sindical para ejercer el derecho a la negociación colectiva, mientras que la legitimidad negocial se configura como la aptitud concreta y específica que habilita a una organización sindical para ejercer dicho derecho frente al empleador (p. 134).

Entonces, en el proceso de negociación colectiva, ante la existencia de una pluralidad de sindicatos, corresponde determinar cuál de las

organizaciones sindicales posee legitimidad negocial, dado que todas ellas han acreditado previamente contar con capacidad negocial. En ese sentido, tendrá legitimidad aquel sindicato que ostenta la mayor representatividad, y los acuerdos que se suscriban serán a favor de quienes negocian, sus afiliados y otros trabajadores, es decir, los acuerdos adoptados por quien tenga la mayor representatividad se extenderán a todos los trabajadores, que estén o no afiliados a la organización sindical que negocia. Por ello, Ermida (2012) sostiene que la representatividad reviste mayor importancia sobre la representación, aunque esta última constituye un requisito necesario, pero por sí sola insuficiente, para alcanzar la representatividad (p. 49).

En tal contexto, Toyama & Torres (2017, p. 293) expresan que, cuando el sindicato posee legitimidad negocial o representatividad, los acuerdos alcanzados producirán efectos de carácter general sobre las personas; esto significa que el convenio colectivo, en lo referente a sus cláusulas normativas, será aplicable a todos los trabajadores de la empresa, incluyendo tanto a los afiliados al sindicato mayoritario como a los no afiliados, e incluso, en su caso, a los integrantes de sindicatos minoritarios.

Ahora bien, existe una relación entre representatividad y legitimidad negocial, debido a que, la primera conlleva a la segunda, quien goza de representatividad tendrá legitimidad. Es decir, no todo sindicato goza de representatividad. En consecuencia, representación y representatividad son completamente diferentes.

En ese sentido, Ermida (2012) señala que la representación y la representatividad constituyen conceptos distintos. La representación tiene un carácter mecánico o aritmético, ya que el sindicato representa únicamente a sus afiliados, como cualquier otra institución lo hace respecto de sus miembros. La representatividad, en cambio, se refiere a la capacidad del sindicato para convocar o movilizar trabajadores, incluso más allá de sus propios afiliados, constituyendo un elemento adicional frente a la mera representación (p. 49).

Entonces, la organización sindical que goza de representatividad se encuentra legitimado para negociar con el empleador, ello otorga

determinadas prerrogativas a efectos armonizar la relación laboral y equilibrar la relación asimétrica entre las partes. No cabe duda que, al referirnos sobre legitimidad negocial hacemos referencia respecto si el sindicato es mayoritario o minoritario, lo cual va a determinar si cuenta o no con legitimidad.

Al respecto, Cornejo (2023, p. 255) indica que los sindicatos mayoritarios ejercen representación sobre la totalidad de los trabajadores comprendidos en su ámbito, de modo que los convenios colectivos que suscriben resultan aplicables a todos ellos, incluidos quienes no se encuentran afiliados. En cambio, las organizaciones sindicales minoritarias representan a sus afiliados, de modo que los convenios colectivos que suscriban tendrán aplicación exclusiva a estos últimos. En consecuencia, los convenios celebrados por sindicatos mayoritarios poseen eficacia general, mientras que los celebrados por sindicatos minoritarios tienen eficacia relativa y limitada.

D. Algunas consideraciones respecto a los sindicatos mayoritarios y sindicatos minoritarios

El tema de la relación entre sindicatos mayoritarios y sindicatos minoritarios es importante y, a veces, confuso de comprender por parte de los trabajadores y empleadores. Sin embargo, para abordar este tema, corresponde acudir a las normas pilares del Derecho Laboral Colectivo: el TUO de la LRCT y su Reglamento –RLRCT– y, a la jurisprudencia como fuente del derecho.

En ese contexto, el artículo 4-A[17] del RLRCT establece que, dentro de un determinado ámbito de negociación, la organización sindical que no ostente la condición de mayoritaria limita su capacidad representativa exclusivamente a los trabajadores que integran su padrón de afiliados.

[17] En el ámbito de la negociación colectiva, cuando un sindicato no cuenta con la afiliación de la mayoría absoluta de los trabajadores comprendidos en su ámbito, representa únicamente a sus miembros, de acuerdo con lo establecido en el artículo 9 de la Ley (MTPE, 2022)

Ahora bien, dicha disposición debe ser interpretada de manera sistemática con el artículo 9[18] del TUO de la LRCT, el cual reconoce que el sindicato que concentra la mayor afiliación ejerce la representación de la totalidad de los trabajadores comprendidos en el ámbito respectivo, independientemente de su afiliación. Asimismo, cuando coexisten diversas organizaciones sindicales dentro de un mismo ámbito, aquellas que en conjunto agrupen a más de la mitad de los trabajadores podrán ejercer la representación de forma mancomunada; y en el supuesto de que no se alcance acuerdo entre los sindicatos minoritarios para actuar conjuntamente, cada organización quedará limitada a representar exclusivamente a sus propios afiliados.

Como se advierte, **un primer aspecto** que se debe tener en cuenta en un escenario de pluralidad sindical, es la funcionalidad de la figura de la representatividad o legitimidad negocial, por el cual el sindicato que la adquiere facultades y prerrogativas en la negociación colectiva.

Sobre ello, la doctrina ha señalado, cuando el sindicato negociador carece de la representatividad requerida para contar con legitimidad negocial, el convenio colectivo se aplicará exclusivamente a los trabajadores afiliados a esa organización sindical (Toyama & Torres, 2017, p. 293).

A su vez, el Tribunal Constitucional (2011) en el fundamento 14 y siguientes de la sentencia emitida en el Expediente N.º 03655-2011-PA/TC, señala que la figura de la “mayor representatividad sindical” se ha previsto para el inicio de la negociación colectiva, mediante el cual se otorga al sindicato que afilie a la mayoría absoluta de los trabajadores de su ámbito la representación de la totalidad de los trabajadores, incluidos los no afiliados; o, en su defecto, la representación conjunta a los sindicatos que, sumando sus

[18] En el ámbito de la negociación colectiva, el sindicato que cuente con la afiliación de la mayoría absoluta de los trabajadores comprendidos en su ámbito representa a la totalidad de estos, aun cuando algunos no se encuentren afiliados. Si existen varios sindicatos dentro del mismo ámbito, podrán ejercer conjuntamente la representación de todos los trabajadores aquellos que, en conjunto, agrupen a más de la mitad de ellos, En tal situación, los sindicatos deberán acordar la modalidad de ejercicio de dicha representación, ya sea de manera proporcional al número de afiliados, prorrateada o asignada a uno de los sindicatos. En ausencia de acuerdo, cada sindicato solo representa a sus propios afiliados (MTPE, 2003).

afiliados, superen la mitad de los trabajadores (artículo 9 del Decreto Supremo N° 010-2003-TR) (p. 6).

Asimismo, agrega el máximo intérprete de la Constitución, que el sistema de mayor representatividad tiene por finalidad garantizar la defensa de los intereses de los trabajadores, asignando determinadas funciones exclusivamente a los sindicatos mayoritarios. Asimismo, señala que el sistema de "mayor representatividad sindical" no implica la exclusión de la participación de un sindicato minoritario en el procedimiento de negociación colectiva, es decir, no puede limitarse de manera absoluta su representación ni el ejercicio de los derechos derivados de la libertad sindical. El sistema de mayor representación tiene como propósito principal representar a los trabajadores, lo que necesariamente incluye también a los sindicatos minoritarios (Tribunal Constitucional, 2011, p. 6)

En ese sentido, el TC manifiesta que la mayor representatividad es una solución intermedia cuando en el procedimiento de negociación colectiva existen varios sindicatos del mismo ámbito con un mismo empleador, o grupo de empleadores, con el objetivo de salvaguardar los intereses de los trabajadores. En suma, la mayor representatividad protege a los trabajadores que han ejercido su derecho a la libertad sindical en sentido positivo o negativo.

Un **segundo aspecto** para tener en cuenta en el escenario de pluralidad sindical es la oportunidad para determinar el sindicato más representativo. Por su parte, Quiñones (2018) sostiene que la determinación de la representatividad mayoritaria de un sindicato, al calcularse sobre la totalidad de los trabajadores comprendidos en el ámbito correspondiente, solo podrá efectuarse en el momento de la presentación del pliego de reclamos por parte del sindicato, pues es en dicha ocasión cuando se delimita el ámbito concreto de negociación que servirá como criterio para dicho cálculo, ya sea a nivel de empresa, categoría, rama, entre otros (p. 136).

Entonces, el momento adecuado para determinar la representatividad sindical corresponde a la presentación del pliego de reclamos. En ese instante

se realiza el cómputo de los trabajadores que sustentan el inicio del procedimiento de negociación colectiva, constituyendo dicho momento el referente para establecer la cantidad de trabajadores que sirve como indicador para la determinación de la representatividad.

Entonces, adoptar una postura distinta, como la de reconocer la representatividad del sindicato con posterioridad a la presentación del pliego de reclamos, pondría en riesgo la dinámica sindical. Esto se debe a que el empleador, o el grupo de empleadores, podrían incurrir en comportamientos o conductas de mala fe orientadas a promover la desafiliación de los trabajadores, con el propósito que la organización sindical deje de ostentar la mayor representatividad.

Asimismo, existe el riesgo de que, en el futuro, la parte empleadora alegue que la organización sindical cuenta con un número de afiliados inferior al mínimo exigido por la ley para su constitución, con la intención de interrumpir el desarrollo del procedimiento de negociación colectiva. Tal situación podría derivar en solicitudes ante el órgano judicial para la disolución del sindicato por no cumplir con los requisitos legales de afiliación o, incluso, en la suspensión de la negociación colectiva hasta que se dilucide esta cuestión.

No obstante, el artículo 3 del Decreto Supremo N° 014-2022-TR –dispositivo legal que modifica el RLRCT– incorpora el artículo 23-A, el cual dispone que una organización sindical puede ser objeto de disolución judicial cuando se constata que la reducción del número de afiliados por debajo del mínimo legal no ha sido consecuencia de prácticas antisindicales y, al calcular el número de afiliados, se continuarán considerando a los trabajadores que, habiendo sido despedidos o no renovados en sus contratos de modalidad, hayan presentado denuncias por actos antisindicales ante la inspección laboral o hayan iniciado acciones judiciales para su reposición, siempre que dichos procedimientos aún no se hayan concluido.

Es pertinente destacar que la norma citada tiene como finalidad fundamental garantizar la libertad sindical y ofrecer protección efectiva a los

trabajadores que hayan sido desvinculados con el fin de afectar de manera indebida el desarrollo de la negociación colectiva. Asimismo, se reconoce el principio de presunción de inocencia, el cual, trasladado al ámbito laboral, implica que todo trabajador mantiene su condición de miembro del sindicato mientras no exista una resolución judicial firme que determine la licitud de su despido dentro de un procedimiento que se respete todas las garantías procesales.

Entonces, queda claro que cuando existan dos o más sindicatos en un mismo nivel de negociación, la representación de los trabajadores corresponderá a la organización sindical que cuente con la afiliación de la mitad más uno de los trabajadores comprendidos en el ámbito de negociación, al momento de la presentación del pliego de reclamos. Ello implica que la normativa reconoce una preferencia al sindicato mayoritario para conducir la negociación colectiva, permitiendo que los efectos del convenio colectivo se extiendan a otros trabajadores, se encuentren afiliados o no a dicha organización sindical.

El **tercer aspecto** que debe considerarse en un escenario de pluralidad sindical se refiere a la situación en la cual el sistema de mayor representatividad no resulta aplicable por la inexistencia de un sindicato mayoritario. Conforme a la normativa, cuando no existe una organización sindical que concentre la mayoría de trabajadores, los sindicatos minoritarios pueden asumir una representación conjunta, correspondiéndoles determinar la modalidad mediante la cual se ejercerá dicha representación.

En ese marco, la representación puede establecerse a prorrata, de manera proporcional al número de afiliados o mediante la delegación en favor de uno de los sindicatos. En caso de no alcanzar un acuerdo entre las organizaciones sindicales, cada sindicato ejercerá representación únicamente respecto de sus propios afiliados.

Ahora bien, en el fundamento décimo tercero de la Casación Laboral N° 17452-2019 Cusco, la Suprema instancia judicial ha señalado que la condición de sindicato mayoritario reconocida por la normatividad no implica la exclusión de los sindicatos minoritarios del procedimiento de negociación

colectiva, ni restringe de manera absoluta su representación o el ejercicio de los derechos derivados de la libertad sindical. El sistema de mayor representación tiene como finalidad principal garantizar la representación de los trabajadores, incluyendo de manera específica a las organizaciones sindicales minoritarias.

Sobre esto último, cabe resaltar que la norma faculta a las organizaciones sindicales a acogerse al sistema de mayor representatividad, siempre que exista un acuerdo sobre la forma de ejercer conjuntamente la representación de todos los trabajadores de los sindicatos minoritarios que afilien en conjunto a más de la mitad de ellos.

Ahora bien, un **cuarto aspecto** para tener en cuenta en el escenario de pluralidad es, si por el sistema de mayor representación el empleador "solo" debe negociar colectivamente con el sindicato mayoritario en un escenario donde el sindicato minoritario también desea negociar de manera independiente. Esto ha sido objeto de pronunciamientos por parte de la doctrina, del TC, la Corte Suprema de Justicia e, incluso, por el MTPE, a partir de lo cual no es posible encontrar una posición uniforme y pacífica respecto a este punto.

Al respecto, Quiñones (2018, p. 135) señala en caso de que en el ámbito exista un sindicato mayoritario, ya sea como único o en coexistencia con sindicatos minoritarios, el empleador tiene la obligación de negociar únicamente con dicho sindicato mayoritario. En cambio, si no se cuenta con sindicato mayoritario y únicamente existen uno o varios sindicatos minoritarios, el empleador debe llevar a cabo la negociación con todos ellos

Por su parte, Cornejo (2023, p. 255) afirma que los sindicatos minoritarios únicamente representan a sus afiliados, por lo que los convenios colectivos que suscriban se aplicarán exclusivamente a los trabajadores miembros de la organización sindical, teniendo, en consecuencia, eficacia relativa o limitada.

Asimismo, se ha indicado que, para que el sindicato minoritario pueda participar en la negociación colectiva cuando existe otro sindicato que ostenta

la representatividad, los sindicatos minoritarios deberán determinar la manera de participación con los sindicatos mayoritarios, pudiendo ser una participación mutua, de manera proporcional, etc. El sindicato mayoritario deberá recibir todas las propuestas del sindicato minoritario debido a que, durante el desarrollo de la negociación colectiva, el primero tiene la representación del segundo, con la finalidad de no vaciar contenido a este último.

En ese sentido, el Tribunal Constitucional (2011) en el fundamento 18 de la sentencia emitida en el Expediente N.º 03655-2011-PA/TC advierte que, los sindicatos minoritarios, al desconocer el sistema de representación vigente en la negociación colectiva de nuestro ordenamiento jurídico, no pueden intentar negociar de manera individual y directa al margen del sindicato que representa a la mayoría absoluta de los trabajadores, pues ello vulneraria dicho principio, podría disminuir la efectividad en la defensa de los derechos de los trabajadores y afectar la unidad sindical. En consecuencia, dentro del ámbito en el que los sindicatos minoritarios ejercen o representan sus intereses, los pliegos, propuestas, reclamos u otros asuntos deben ser canalizados, atendidos o, en su caso, incorporados activamente en la negociación llevada a cabo por el sindicato mayoritario (pp. 6-7).

En ese sentido, agrega el máximo intérprete de la constitución que, la integración de demandas, solicitudes, pretensiones y propuestas, se realizara conforme al acuerdo libremente establecido en los sindicatos mayoritarios y minoritarios, con el fin de garantizar la participación efectiva del sindicato minoritario en la negociación colectiva. El sindicato mayoritario, por su parte, tiene la obligación de recibir todas las propuestas de las minorías sindicales y procurar conciliar de la manera más adecuada los intereses de todas las partes involucradas (Tribunal Constitucional, 2011, p.7).

Ahora bien, siguiendo la posición de que el empleador “solo” debe negociar con el sindicato mayoritario, el máximo intérprete de la Concitación en el expediente 06609-2015-PA/TC, ha declarado infundada la demanda de garantía constitucional –acción de amparo– interpuesta por un sindicato minoritario por no acreditarse la afectación y/o transgresión de su derecho a

la negociación colectiva. El sindicato minoritario quería negociar con una empresa, sin embargo, en dicha empresa había otra organización sindical que contaba con la mayor representatividad debido a que tenía afiliado a la mayoría absoluta de los trabajadores, gozando de legitimidad negocial.

Sin embargo, esta posición no es compartida por la Corte Suprema. Así, en el fundamento sexto de la Casación Laboral N° 23215-2019 Lima, la Corte Suprema ha señalado que, los dispositivos legales contenidos en el TUO de la LRCT y su Reglamento –específicamente, los artículos 9, 44 y 47 del primero y los artículos 4 y 34 del segundo– no impiden que sindicatos, federaciones o confederaciones con representación limitada negocien en representación de los trabajadores afiliados o de los sindicatos que las componen.

En el caso en concreto, CAPECO presentó oposición a la solicitud de negociación de la Federación Nacional de Trabajadores de Construcción Civil – FENATRACC, sosteniendo que dicha federación no contaba con representación mayoritaria. Asimismo, la Corte Suprema, estableció que las normas sobre representatividad mayoritaria, aplicables a nivel de empresa, grupos de empresa, rama de actividad, gremio y otros ámbitos, no se limitan únicamente a los sindicatos, sino que también comprenden a las federaciones y confederaciones.

Finalmente, el MTPE, a través de la Dirección General de Trabajo (en adelante, DGT), ha sentado la posición en la Resolución Directoral General N° 033-2019-MTPE/2/14 que la empresa sí tiene la facultad de negociar colectivamente con el sindicato minoritario:

> “(…) si bien la organización sindical más representativa se encuentra legitimada para celebrar una convención colectiva con efecto *erga omnes*, en representación de todos los trabajadores del ámbito, estén o no afiliados a dicha organización sindical; cabe señalar que dicha situación conlleva a que el empleador no se encuentre obligado a negociar con organizaciones sindicales distintas a la mayoritaria,

constituyendo ello una facultad del empleador en el marco de la naturaleza propia de la negociación colectiva, debiendo observar lo pactado con la organización más representativa".

Considerando lo antes expuesto, debe recordarse que el Comité de Libertad Sindical (en adelante, CLS) ha señalado que el principio de pluralismo sindical se fundamenta en el derecho de los trabajadores a constituir y afiliarse libremente a las organizaciones de su preferencia, las cuales deben garantizar a sus miembros la posibilidad de elegir a sus propios dirigentes, la elaboración y aprobación de sus estatutos, la organización de su administración y actividades, así como la formulación de sus programas, sin intervención de las autoridades públicas, con el propósito de salvaguardar los intereses de los trabajadores (Recopilación 2018, párrafo 483).

Asimismo, el CLS, ha indicado que, los principios de libertad sindical no exigen una representación estrictamente proporcional –lo cual podría resultar imposible y, en todo caso, no es recomendable debido al riesgo de fragmentación excesiva de la representación–; sin embargo, corresponde a las autoridades, al menos, reconocer la pluralidad sindical como manifestación de la libertad de elección de los trabajadores y acreditar, en la práctica, que se adoptan medidas jurídicas y razonables para garantizar que todos los representantes de las organizaciones de trabajadores sean tratados en igualdad de condiciones (Recopilación 2018, párrafo 1578).

En base a ello, se resalta que en el ordenamiento jurídico peruano las reglas de mayor representatividad en un escenario de pluralidad sindical para efectos de la negociación colectiva suponen un límite al derecho de los sindicatos minoritarios.

Por ello, corresponde recordar que todo límite que se pretenda imponer al derecho a negociar colectivamente a las organizaciones sindicales, se debe interpretar de manera restrictiva en aplicación del principio *pro personae*, y no debe privarlos de su contenido esencial o bien reducirlos de forma tal que carezcan de valor práctico. Una lectura restrictiva del sistema del sindicato

más representativo nos lleva a considerar el criterio menos lesivo para los sindicatos minoritarios, en aras de garantizar también a dichos sindicatos su derecho a la negociación colectiva.

De esta manera, este “deber” del empleador de negociar con el sindicato mayoritario se flexibiliza respecto del sindicato minoritario. Es decir, el sistema de mayor representación que establece el artículo 9 no contendría una “exclusividad negocial” para el sindicato mayoritario sino una “preferencia negocial”, pues es posible que, aun cumpliendo con su obligación de negociar con el sindicato mayoritario, la empresa también opte por negociar con el sindicato minoritario.

Finalmente, un **quinto aspecto** a tener en cuenta en un escenario de pluralidad sindical es la eficacia de los convenios colectivos.

Sobre el particular, recientemente, la Corte Suprema mediante Casación Laboral N° 50298-2022 Lima, de fecha 30 de abril de 2025, ha establecido doctrina jurisprudencial respecto de lo dispuesto en el artículo 42 del TUO de la LRCT, concordante con el artículo 28 del RLCRT.

De manera específica, se han establecido dos reglas respecto de los efectos del convenio colectivo en contextos de pluralidad sindical. En primer lugar, cuando el convenio colectivo es suscrito por un sindicato que agrupa a la mayoría absoluta de los trabajadores comprendidos en su ámbito, sus efectos se extienden a la totalidad de dichos trabajadores, incluyendo a aquellos no afiliados o pertenezcan a sindicatos minoritarios. En este supuesto, no resulta posible introducir exclusiones mediante el convenio colectivo, salvo en el caso de trabajadores que ejercen funciones directivas o que ocupen cargos de dirección o de confianza. En segundo lugar, cuando el convenio colectivo es celebrado por sindicatos minoritarios, los efectos del acuerdo se limitan exclusivamente a sus afiliados, sin que puedan extenderse a trabajadores que no formen parte de dichas organizaciones sindicales[19].

[19] Sin embargo, en el supuesto que en una empresa exista sindicato minoritario y trabajadores que ejerzan su libertad sindical en sentido negativo, Cornejo sostiene que, se requiere la implementación de dos regímenes remunerativos diferenciados: uno aplicable a los

Ahora bien, el D.S. N° 014-2022-TR, modifica el artículo 4 del RLRCT, estableciendo que los trabajadores tienen la facultad de crear y constituir organizaciones sindicales, pudiendo estas ser de empresa, de grupo de empresas, de actividad, de gremio, de oficios varios, de cadena productiva o de redes de subcontratación, así como de cualquier otro ámbito que los trabajadores consideren pertinente (MTPE, 2022).

En adición a lo expuesto precedentemente, es oportuno citar la nueva doctrina jurisprudencial sobre la mayor representatividad sindical y la negociación colectiva por rama de actividad o gremio emitida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, en la Casación Laboral N° 35904-2022 LIMA, de fecha 07 de mayo de 2025. Pues, dicha decisión se aparta de los criterios fijados en las Casaciones Laborales N° 12901-2014 Callao y 4255-2017 Lima, definiendo las siguientes reglas:

1. Cuando el sindicato concentra la mayoría absoluta de trabajadores comprendidos dentro de su ámbito –excluido el personal de dirección y de confianza– ostenta la representación de todos los trabajadores, incluidos los no afiliados. Se entiende por ámbito los niveles de empresa, secciones, establecimientos, así como actividad, gremio u oficios.

2. Cuando varios sindicatos dentro del mismo ámbito, en conjunto, reúnen la mayoría absoluta, pueden ejercer la representación colectiva de manera conjunta, distribuida proporcionalmente al número de afiliados o delegada en uno de los sindicatos

3. Si ningún sindicato alcanza la mayoría absoluta, la representación se circunscribe únicamente a los afiliados de cada organización, y los acuerdos que celebren con el empleador surten efectos exclusivamente respecto de estos, sin extensión a terceros.

---

trabajadores afiliados, definido mediante negociación entre la organización sindical y el empleador e incorporado en el convenio colectivo; y otro dirigido a los trabajadores no afiliados, fijado unilateralmente por el empleador en ejercicio de su facultad de dirección y recogido en la política salarial (2023, pp. 257-258).

1.2.1.2. La negociación colectiva en la Organización Internacional de Trabajo

Según la Cuarta Disposición final y Transitoria de la CP, los derechos y libertades reconocidos deben interpretarse de manera coherente con la Declaración Universal de Derechos Humanos y con los Tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias que el Perú haya ratificado, lo que presupone tres cosas: a) las normas que ampara la Constitución debe interpretarse en concordancia con los Tratados Internacionales suscritos por el Estado; b) los Tratados Internacionales forman parte integrante del ordenamiento jurídico; y c) una vez ratificados, estos tratados deben aplicarse de manera conjunta con la legislación nacional, garantizando el pleno respeto a la Constitución.

Para Ermida (2005) sostiene que la función primordial del Derecho Laboral de garantizar condiciones mínimas de trabajo se sustenta en un principio ético, reconocido de manera explícita en el Preámbulo de la Constitución de la OIT, que establece la obligación de asegurar condiciones laborales justas para materializar la justicia social, considerada a su vez un requisito esencial para la paz (p. 237).

A lo largo del tiempo, la OIT ha emitido diversos Convenios y recomendaciones, de los cuales lo primeros han sido ratificados por el Perú. Entre ellos se encuentran el Convenio N.º 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación; el Convenio N.º 98 relativo al derecho de sindicación y de negociación colectiva; el Convenio N° 151 sobre las relaciones laborales en la Administración Pública; y el Convenio N.º 154 relativo a la negociación colectiva, el cual no ha sido ratificado por el Perú (Sánchez, 2015, pp. 530-531).

Por su parte, el jurista Cruz (2020) señala que la integración normativa y posterior vigencia de los Convenios de la OIT en materia de libertad sindical, representación en el ámbito empresarial y negociación colectiva han constituido un factor determinante para el fortalecimiento de las garantías del derecho a la negociación colectiva, así como para el reconocimiento efectivo

de los resultados de su ejercicio en los distintos ordenamientos jurídicos nacionales (p. 140).

Al respecto, el Tribunal Constitucional (2005), en el fundamento 50 de la sentencia emitida en el Expediente 008-2005-PI/TC, sostiene que, conforme a lo establecido en la Cuarta Disposición Final y Transitoria de la CP, los tratados internacionales relativos a derechos humanos operan como parámetros interpretativos vinculantes respecto de los derechos y libertades de carácter laboral reconocidos en el texto constitucional. En consecuencia, los derechos laborales han de ser interpretados en armonía con lo dispuesto en el artículo 9° del Convenio N° 87 sobre libertad sindical y protección del derecho de sindicación, en el artículo 8° del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y en el artículo 8° del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales o Culturales, denominado “Protocolo de San Salvador”, entre otros instrumentos aplicables (s.p.).

Asimismo, la Octava Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima (2015) en el Exp. N.º 00342-2015-0-1801-SP-LA-01 Sentencia, fecha de vista: 05 de agosto de 2021 señala en su considerando vigésimo tercero que, la libertad sindical se encuentra reconocida en el ordenamiento jurídico peruano a través del artículo 28 de la CP., así como en el ámbito del sistema interamericano. En ese marco, se configura como un derecho inherente a todo trabajador, sin distinción alguna, que le permite afiliarse a la organización sindical de su elección, quedando únicamente supeditado al cumplimiento de los estatutos que la regulan, conforme a lo previsto en el artículo 2 del Convenio N° 87 de la OIT, del cual el Perú es Estado miembro (p. 17).

Pues bien, ahora se resalta los aportes de cada Convenio de la OIT, que regula los derechos del trabajo para los empleados del sector privado:

Tabla 1

Aportes de cada convenio de la OIT

Convenio N.º 87 (1948)	Convenio N.º 98 (1949)	Convenio N.º 154 (1981)
Libertad sindical positiva. *(Art. 2)*	Protección a la libertad sindical. *(Art. 1)*	Aplica a todas las ramas de actividad económica. *(Art. 1)*
Autorregulación y Autoorganización. *(Art. 3).*	Derecho a la no injerencia entre las organizaciones de trabajadores y empleadores. *(Art. 2)*	Aporta la finalidad de la negociación colectiva. *(Art.2)*
Autonomía colectiva. *(Art. 5).*	Estimular y fomentar el uso de procedimientos de negociación colectiva voluntaria. *(Art. 4)*	Se debe adoptar medidas para garantizar la existencia de los representantes de las organizaciones de trabajadores. *(Art. 3)*
Legalidad sindical. *(Art. 8)*	Solo trata de la situación de trabajadores del sector privado. *(Art. 6)*	Se debe adoptar medidas adecuadas que permitan fomentar la negociación colectiva. *(Art. 5)*
Tutela del derecho de sindicación. *(Art. 11).*		Las medidas que fomenten la negociación colectiva no deben obstaculizar la libertad de negociación colectiva. *(Art. 8)*

Ahora bien, los Convenios antes mencionados incorporan un aporte significativo al ordenamiento jurídico interno, en tanto coadyuvan al desarrollo de la negociación colectiva mediante la tutela de derecho de sindicación. En ese marco, los Convenios N° 87 y N° 98 constituyen la expresión más relevante del derecho internacional laboral, al garantizar la autonomía colectiva de las organizaciones sindicales y reconocerles facultades de autorregulación y autoorganización. Asimismo, establecen que corresponde al Estado promover y favorecer la utilización de mecanismos voluntarios en la negociación colectiva.

En ese sentido, el Tribunal Constitucional (2003) en el Exp. 0261-2003-AA/TC, sostiene que el artículo 4° del Convenio N° 98 se erige como un principio interpretativo esencial para comprender el contenido fundamental de la negociación colectiva, siempre considerando que uno de sus objetivos

principales es mejorar las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores. En ese sentido, conforme a lo dispuesto por el Convenio N° 98 de la OIT, la Constitución encomienda al Estado peruano la responsabilidad de impulsar la negociación colectiva y de promover mecanismos orientados a la solución pacífica de los conflictos, lo cual implica no solo el deber de garantizar el derecho a negociar colectivamente, sino también el de propiciar su desarrollo progresivo (p. 5).

En tal contexto, el Convenio 98° resulta aplicable a la generalidad de los trabajadores del sector privado, a diferencia de lo previsto en el Convenio N.º 151, cuyo artículo 1 delimita su ámbito de obligatoriedad a quienes prestan servicios en la administración pública (Organización Internacional del Trabajo, 1978, s.p.). En razón de ello, este último no es objeto de análisis, dado que la presente investigación aborda a la negociación colectiva en el sector privado.

Entonces, el Convenio N.º 87° y 98° se encuentran ratificados por el Estado Peruano, a diferencia del Convenio N.º 154° que no se encuentra ratificado. No obstante, el Tribunal Constitucional (2009) en el fundamento 18 de la sentencia emitida en el Expediente 03561-2009-PA/TC, señala que los Convenios N° 98, 151 y 154 desarrollan y complementan el contenido del derecho a la negociación colectiva fin de garantizar su ejercicio efectivo. Por ello, el TC afirma dichos Convenios se incorporan al bloque de constitucionalidad vinculado al artículo 28 de la CP. Por tal razón, resultan susceptibles de ser empleados como parámetros normativos en la evaluación de posibles vicios de inconstitucionalidad de una ley sometida a control, tanto en su modalidad concreta como abstracta (p. 9).

Es oportuno señalar que, según el artículo 2 del Convenio N.º 154 de la OIT, la negociación colectiva abarca todas aquellas negociaciones que se desarrollan entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una o varias organizaciones de trabajadores, por la otra, con el objetivo de: a) establecer las condiciones de trabajo y empleo; b) reglamentar las relaciones entre empleadores y trabajadores; o, c) regular los vínculos entre los empleadores

y trabajadores; varias organizaciones de trabajadores, o alcanzar todos estos objetivos de manera simultánea (OIT, 1981, s.p.).

En tal sentido, el Convenio 154° dispone que en el desarrollo de la negociación colectiva pueden intervenir diversas organizaciones de trabajadores, comprendiendo sindicatos, organizaciones sindicales de segundo o tercer grado, así como instancias de representación de los trabajadores. Ello pone de manifiesto una concepción amplia y flexible de la representación colectiva laboral, permitiendo una interpretación extensiva de la expresión “varias organizaciones de trabajadores”. En contraste, del lado empresarial, la norma restringe la participación a un solo empleador, un grupo de aquellos o una organización de estos.

Es oportuno señalar que, el Convenio N° 154, no se encuentra ratificado por el Estado peruano, sin embargo, el garante de la Constitución ha señalado que forma parte del bloque de constitucional, por tal motivo tiene que interpretarse conforme a lo dispuesto en el artículo 28 de la CP.

Es así que, la Corte Suprema de la República también se ha pronunciado respecto al convenio 154° mediante la Casación Laboral N.º 10406-2016 Lima, manifiesta que, en el ámbito internacional, resulta pertinente invocar el artículo 2° del Convenio N° 154 de la OIT, el cual, aun cuando no ha sido ratificado por el Perú, opera como referente normativo para la interpretación de las disposiciones en materia laboral (Suprema Corte de Justicia del Perú, 2016, pp. 12-13).

Ahora bien, la OIT dentro de sus funciones emiten Recomendaciones, los cuales son directrices no vinculantes para los países que ratifican los Convenios. En ese sentido, se tiene a bien señalar que el numeral 4 de la Recomendación N.º 163 sobre negociación colectiva establece que, cuando resulte necesario, se deben implementar medidas acordes con las condiciones nacionales, orientadas a posibilitar el desenvolvimiento de la negociación colectiva en todos los niveles, particularmente, el nivel del centro

de trabajo, de la empresa, de la rama de actividad, de sector industrial, así como a nivel regional o nacional (OIT, 1981, s.p.).

En ese sentido, la OIT en la recomendación citada, establece que corresponde al Estado peruano adoptar medidas orientadas a garantizar que la negociación colectiva se desarrolle de manera efectiva en los distintos niveles, tales como el de empresa, rama de actividad, sector industrial, así como en los ámbitos regional y nacional.

Asimismo, la Recomendación 163 debe ser interpretada en concordancia con el artículo 4 del convenio 98 que prescribe, en los casos en que resulte necesario, deberá adoptarse medidas acordes con las condiciones nacionales, orientadas a promover y fomentar, tanto entre los empleadores y sus organizaciones como de las organizaciones de trabajadores, el desarrollo y la utilización efectiva de mecanismos de negociación voluntaria, con el propósito de regular, mediante convenios colectivos, las condiciones de empleo (OIT, 1949, s.p.).

Ahora bien, en el ámbito de la negociación colectiva, la OIT ha emitido la Recomendación N.º 163 que faculta a los Estados adoptar medidas adecuadas a las condiciones nacionales para el desenvolvimiento de la negociación colectiva en cualquier nivel; y, la Recomendación N.º 92 sobre la conciliación y el arbitraje voluntario.

Tabla 2

Recomendaciones 92 y 163 de la OIT

Recomendación N° 92 (1951)	Recomendación N° 163 (1981)
Conciliación voluntaria: contribuir a la prevención y solución de conflicto de trabajo entre empleadores y trabajadores.	Adoptar medidas adecuadas a las condiciones nacionales para que empleadores o grupo de empleadores y trabajadores sean reconocidos como sujetos de la negociación colectiva.

Recomendación N° 92 (1951)	Recomendación N° 163 (1981)
El procedimiento debe ser expeditivo y gratuito.	Adoptar medidas adaptadas acordes con las condiciones nacionales para que el desarrollo de la negociación colectiva se realice en cualquier nivel (empresa, rama de actividad, industria, etc.)
Por iniciativa de parte o de oficio	Información necesaria sobre los factores económicos y global del país, [de la empresa] y de la rama de actividad en cuestión.
Conciliación y arbitraje: se estimula a las partes para que no vayan a huelga.	Las partes en la negociación colectiva deberán adoptar medidas para que sus representantes negociadores en todos sus niveles dispongan de información completa y adecuada para el desarrollo del proceso.

1.2.2. Niveles de negociación colectiva en el sector privado

El artículo 44° del TUO de la LRCT[20] establece que la negociación colectiva puede estructurarse en distintos niveles, según el ámbito en el que se lleve a cabo: tales como empresa, rama de actividad o gremio. En ese contexto, el nivel empresarial comprende a los representantes de los trabajadores que laboran para un mismo empleador; el nivel de rama de actividad reúne a trabajadores vinculados a una misma actividad económica; y en el nivel gremial se configura cuando los trabajadores comparten una misma profesión, oficio o especialidad, aun cuando presten servicios en distintas empresas.

[20] La negociación colectiva surtirá efectos dentro del ámbito que las partes determinen, el cual podrá comprender: a) el nivel de empresa, cuando su aplicación alcance a la totalidad de los trabajadores de una empresa o a un grupo determinado de estos, como una categoría, sección o establecimiento especifico de esta; b) a nivel de rama de actividad, cuando abarque a los trabajadores que desarrollan una misma actividad económica o a un sector determinado de ella; y, c) a nivel de gremio, cuando abarque a los trabajadores que desempeñan una misma profesión, oficio o especialidad en diferentes empresas (MTPE, 2003, s.p.).

Al respecto, Villavicencio (2015) sostiene que la fijación del ámbito de negociación constituye una condición previa y un elemento necesario para el desarrollo de la negociación colectiva. Antes de regular las condiciones de trabajo y las relaciones entre las partes, estas deben definir, en el plano estructural, los espacios en los que ejercerán la potestad normativa que les ha sido conferida (p. 335).

Cabe advertir la existencia de una discordancia normativa entre lo previsto en el RLRCT y el TUO de la LRCT, en tanto el artículo 2 del D.S. N° 014-2022-TR, al modificar el artículo 4 del RLRCT, aprobado por D.S. N° 011-92-TR, amplia las formas de organización sindical, reconociendo sindicatos de empresa, de grupo de empresas, de actividad, de gremio, de oficios varios, de cadena productiva o redes de subcontratación, así como de cualquier otro ámbito que los trabajadores estimen pertinente. No obstante, el artículo 44 del TUO de la LRCT establece únicamente tres niveles de negociación colectiva: empresa, rama de actividad y gremio, lo que pone de manifiesto una falta de correspondencia entre la regulación reglamentaria y el marco legal vigente.

En ese sentido, el ordenamiento jurídico admite la constitución de nuevas formas de organización sindical, como aquellas vinculadas a la cadena productiva o a las redes de subcontratación; sin embargo, no prevé un nivel de negociación colectiva que permita a dichas organizaciones ejercer de manera plena y efectiva su derecho a negociar colectivamente.

En consecuencia, se advierte que, si bien el Reglamento permite la creación de organizaciones sindicales vinculadas a la cadena productiva o a esquemas de subcontratación, no establece el nivel de negociación colectiva correspondiente a estas organizaciones. Esta falta de claridad normativa ha sido aprovechada por algunos empleadores para cuestionar o impedir el proceso de negociación, incluso en situaciones en donde la AAT ya ha dispuesto la apertura del procedimiento.

Al respecto, Mar Laguarda (comunicación personal, 4 de setiembre de 2025) señala:

El Reglamento presenta la posibilidad de constituir sindicatos de ámbito de redes de subcontratación o de cadenas productivas, sin embargo, no existe la posibilidad de llegar a un acuerdo que sea una convención colectiva en ese mismo ámbito de redes de subcontratación o de cadenas productivas. Por lo cual, sería necesario completar la normativa con un nuevo nivel, en el que se incluya la posibilidad de la convención colectiva para el ámbito de cadenas productivas o de redes de subcontratación, porque de la manera en la que está, a la actualidad de la normativa queda un poco descolgada, no está completada porque sí pueden existir sindicatos en este ámbito, sin embargo, no se les reconoce el nivel de la convención, con lo cual, sería conveniente completar el artículo 44 del TUO de la LRCT, con un nuevo apartado, en el que se incluyera, un posible literal d), en que, se incluyera el ámbito de la convención para cadenas productivas o de redes de subcontratación. Porque, los actuales literales a)[21], b)[22] y c)[23] se quedan insuficientes. Si bien, es verdad que dicen rama de actividad cuando comprende a todos los trabajadores de una misma actividad económica, o parte determinada de ella, quizá podría incluirse allí o, a lo mejor si todos los trabajadores de las redes de subcontratación son de un gremio o especialidad en distintas empresas. En la actualidad se podría intentar incluir ese ámbito con la normativa a la fecha de hoy. Por ejemplo, en los conceptos del punto c) de un gremio, cuando dice especialidad en distintas empresas o, el punto b), cuando habla de una parte determinada de ellas, siempre que sea de esa rama de actividad. Si bien estos puntos b) y c) quedan un poco insuficientes porque, ahora mismo encontrar la cabida del ámbito de redes de subcontratación o de cadenas productivas en los puntos b) y c) es más difícil. Lo ideal sería modificar la norma en la que se incluyera en un punto d) de manera expresa las cadenas productivas o redes de subcontratación, pero, mientras tanto, quizás se podría intentar incluir en los puntos b) y c), si bien no sería de una manera tan precisa.

[21] La convención colectiva en el ámbito de la empresa.
[22] La convención colectiva en el ámbito de rama de actividad.
[23] La convención colectiva en el ámbito de gremio.

1.2.2.1. La negociación colectiva a nivel de empresa

En relación con la negociación colectiva a nivel de empresa, Recalde (2017, p. 187) señala que estas organizaciones reúnen a trabajadores vinculados a un mismo empleador, en las que el interés compartido frente a dicho sujeto prevalece sobre la identidad de oficio o función desempeñada. Se configuran como una variante del sindicato vertical o de actividad, al agrupar a trabajadores de una misma empresa, aun cuando realicen labores distintas y permanezcan a diversas categorías.

Entonces, en la negociación colectiva desarrollada en el ámbito de empresa comprende a los trabajadores que mantienen una relación laboral con un mismo empleador. En este nivel, resulta relevante que dicha relación se caracterice por la subordinación, la prestación personal de servicios y la remuneración frente a ese único empleador. Así, aun cuando los trabajadores desempeñen diversas funciones, cargos, oficios o especialidades dentro de la empresa, todos deben encontrarse vinculados a un mismo sujeto empleador.

Las organizaciones sindicales que son parte del procedimiento de negociación colectiva a nivel de empresa se denominan: Sindicatos de Trabajadores de la empresa “X”, Sindicato de Obreros de la empresa “X”, Sindicato Único de Trabajadores de la empresa “X”, Sindicato Unificado de Trabajadores de la empresa “X”, Sindicato Nacional de Trabajadores de la empresa “X”, sea cual fuere el nombre y/o denominación de la organización sindical. La característica principal de este nivel de negociación radica en la unidad del empleador.

Pues bien, en este nivel de negociación colectiva, resulta relevante disponer de información actualizada sobre la situación económica, financiera y laboral de la empresa, es decir, la situación económica, financiera y laboral de la empresa, en la medida que ello permite a los trabajadores evaluar la viabilidad de sus pretensiones y contar con elementos que les otorguen certeza respecto de la posibilidad de que el proceso negociador se traduzca en mejoras efectivas en sus condiciones de trabajo y en sus ingresos. En esa línea, Saco (2017) sostiene que, en el contexto de la negociación colectiva en el nivel de empresa, adquieren especial relevancia los estados financieros del

empleador, particularmente el balance general y el estado de resultados (p. 200).

Entonces, en el procedimiento de negociación colectiva a nivel de empresa, la eficacia de la organización sindical frente al empleador depende en gran medida de su nivel de afiliación, pues la obtención de una representación mayoritaria fortalece su legitimidad negociadora. Esta mayor representatividad permite que las demandas de los trabajadores adquieran un peso real, generando que el empleador se vea jurídicamente presionado a entablar el proceso de negociación.

En ese sentido, cuando la organización sindical es minoritaria no podrá existir la verdadera confrontación de intereses debido a que, esta organización sindical no produciría ningún daño al empleador por la cantidad de trabajadores que la integran. Por lo general, los empleadores optan por la negociación en el nivel de empresa, dado que su capacidad negociadora tiende a fortalecerse en la medida en que la organización sindical con la que negocian presenta menor grado de representatividad (Ferro, 2011, p. 57).

No obstante, los sindicatos de empresa presentan limitaciones estructurales que afectan su eficacia y representatividad[24]: tienden a generar bajas tasas de afiliación, restringiendo la sindicalización de la mayoría de trabajadores, son más vulnerables a actos de discriminación[25] y a prácticas

[24] Sobre el particular, Ermida señala las deficiencias del sindicato de empresa tales como presenta mayor exposición a conductas antisindicales del empleador debido a su cercanía estructural; el sindicato de empresa reduce la afiliación a nivel general, al limitar la organización a un ámbito restringido, a diferencia del modelo por rama que permite mayor cobertura; su existencia depende de la empresa, por lo que desaparece ante su cierre; es más influenciable por la cultura empresarial, lo que puede afectar su autonomía; su escasa dimensión –salvo en grandes empresas– debilita su capacidad de contrapeso, al basarse en el número de afiliados; tiende a reducir la solidaridad, al centrarse en un ámbito cerrado y desvincularse de realidades externas; tiene limitada llegada a espacios de alcance general, como el dialogo social y no tiene incidencia a nivel regional ni global, salvo casos excepcionales de organizaciones multinacionales con actuación efectiva (2012, pp. 55-56).

[25] El Tribunal Constitucional, en el considerando 23 de la sentencia recaída en el Exp. 008-2005-PI/TC, señala que la discriminación en el ámbito laboral, en sentido estricto, se configura a partir de dos tipos de actuaciones: Por un lado, la acción directa se configura cuando el empleador adopta conductas que generen discriminación fundada en motivos constitucionales, careciendo de razonabilidad y proporcionalidad. Esta situación se manifiesta, por ejemplo, en la negativa del empleo por la orientación política o sexual del aspirante, en el otorgamiento de beneficios desiguales a trabajadores por no pertenecer a un sindicato, o en el despido derivado exclusivamente del ejercicio de actividades sindicales. Por otro lado, la acción indirecta: ocurre cuando la conducta del empleador introduce una diferenciación sustentada en una discrecionalidad arbitraria y antojadiza, presentada bajo una

antisindicales del empleador, dependen del mantenimiento de la empresa para subsistir, se ven influenciados por la cultura corporativa y carecen de escala suficiente para contrarrestar el poder económico del empleador; además, su carácter cerrado y endógeno puede reducir la solidaridad con otras organizaciones y aislarlos de las problemáticas existentes (Ermida, 2012, p. 55).

1.2.2.2. La negociación colectiva a nivel de rama de actividad o gremio

En el ámbito de la negociación colectiva en el nivel de rama de actividad o gremio, Recalde (2017) señala que se trata de organizaciones que integran a trabajadores de un mismo sector productivo o actividad económica, independientemente de su categoría, calificación profesional o de la empresa en la que presten servicios (p. 183).

Pues bien, la negociación colectiva a nivel de rama de actividad comprende a los trabajadores que desempeñan la misma actividad económica en diferentes empresas. Su rasgo distintivo radica en que, aunque laboren para distintos empleadores, todos comparten un único vínculo común: la actividad económica que desarrollan

En ese sentido, el Tribunal Constitucional (2005), en el considerando 34 de la sentencia recaída en el Exp. 008-2005-PI/TC, señala que el convenio colectivo a nivel de rama de actividad es una modalidad prevista en el régimen laboral privado que permite la celebración de acuerdos de alcance nacional o sectorial, con la finalidad de uniformizar determinadas relaciones laborales. Asimismo, busca garantizar el ejercicio del derecho a la negociación colectiva en favor de los trabajadores, especialmente en aquellos supuestos en los que esta modalidad constituye la única vía posible para su realización. Por ejemplo, en el caso de los trabajadores de construcción civil (s.p.).

---

aparente conformidad constitucional, pero cuya finalidad y efectos resultan intrínsecamente discriminatorios para uno o más trabajadores.

Al respecto, cabe precisar que, la Resolución Ministerial N° 314-2006-TR introduce modificaciones a la R.M. N° 290-2005-TR, en lo relativo a los procedimientos y formalidades para la publicación de los convenios colectivos. En particular, su artículo 1 dispone que los convenios colectivos y demás instrumentos emanados de negociaciones colectivas a nivel de rama de actividad o gremio, una vez debidamente registrados ante la AAT a partir de la entrada en vigencia de la resolución, deberán ser publicados en el Diario Oficial El Peruano y en la página web del MTPE dentro de los diez días hábiles contados desde su recepción (MTPE, 2006, s.p.).

En la negociación colectiva a nivel de rama, las organizaciones se denominan, algunos ejemplos en la actualidad:

a) Procedimiento de negociación colectiva entre el Sindicato de Trabajadores de Transporte Terrestre del Perú – SINTRATTP, con las empresas: Empresa de Transporte Turístico Olano S.A., Turismo CIVA S.A.C, Móvil Bus S.A.C., Empresa de Transportes Flores Hermanos S.R.L., Empresa de Transportes Perú Bus S.A., Promociones e Inversiones Cinco S.A.C., Empresa de Transportes Moquegua Turismo S. R. Ltda., y Dajor Sur E.I.R.L.

b) Procedimiento de negociación colectiva entre la Confederación Nacional de Trabajadores de Construcción Civil – CONATRACC, Federación Nacional de Trabajadores en Construcción Civil – FENATRACC, Federación Unitaria de Trabajadores en Construcción Civil y de Actividades Similares del Perú – FUTCCASP y Federación de Trabajadores en Construcción Civil La Nueva Alternativa Nacional – FETRACINAN y la Cámara Peruana de la Construcción – CAPECO.

c) Negociación colectiva entre la Coordinadora Sindical de Telefónicos - CST, conformada por el Sindicato Unitario de Trabajadores de Telefónica del Perú S.A.A. – SUTTP, Sindicato de Trabajadores de las Empresas de Telefónica en el Perú y las Del Sector Comunicaciones Región Centro – SITRATEL Región Centro, Sindicato de Trabajadores de las Empresas de Telefónica en el Perú y de las Del Sector de Telecomunicaciones –SITENTEL, Sindicato Nacional de Trabajadores

de Telefónica del Perú –SINATTEL y Sindicato de Empleados de la Empresa Telefónica del Perú S.A.A. – SETP; y la empresa Telefónica del Perú S.A.A.

d) Procedimiento de negociación colectiva entre el Sindicato Nacional de Trabajadores del Grupo Económico Aje – SINTRAGRUPEAJE y las empresas: Embotelladora Graco S.A.C., Centro de Soluciones S.A.C., Logtrack Operador Logístico S.A.C. y Comercializadora Babel S.A.C.

Ahora bien, en la negociación colectiva a nivel de rama de actividad, los trabajadores que desarrollan labores dentro de una misma actividad económica constituyen la organización sindical y presentan ante la AAT su respectivo pliego de reclamos. Posteriormente, la autoridad de trabajo remite dichas solicitudes a los empleadores involucrados, conforme a lo dispuesto en el último párrafo del artículo 53 del TUO de la LRCT.

Es oportuno señalar que, en el marco del procedimiento de negociación colectiva, una vez aperturado el expediente por la AAT, la parte empleadora presenta oposiciones, dado que concibe la negociación como un proceso administrativo; no obstante, tratándose de un procedimiento, dichas manifestaciones no constituyen oposiciones formales, sino incidencias[26] que la ley le permite plantear conforme a su derecho corresponde a la parte empresarial.

[26] El segundo párrafo del numeral 4.2 del Informe de fecha 22 de agosto de 2013 (1012-2013-MTPE/4/8) señala que la oposición planteada por el empleador respecto del pliego de reclamos presentado por la organización sindical se configura como una actuación de carácter instrumental –de mero trámite–, sin aptitud para ser considerado acto administrativo; asimismo, las intervenciones de la AAT dirigidas a impulsar el dialogo entre las partes, como las convocatorias o la elaboración de informes, tampoco ostentan tal naturaleza, en tanto no implican el ejercicio de potestades decisorias por parte de la autoridad (MTPE, 2013, p. 3). Asimismo, sostenemos que la negociación colectiva no puede ser calificada como un procedimiento administrativo, pues no tiene carácter preclusivo y las actuaciones de la AAT no son resolutivas ni constituyen actos administrativos recurribles; a diferencia del procedimiento administrativo, que es una secuencia ordenada de actuaciones ante entidades públicas orientada a la emisión de actos administrativos con efectos jurídicos sobre los administrados, quienes pueden interponer los recursos que la norma les faculta conforme a sus intereses (MINJUSDH, 2019, s.p.). En ese contexto, Matos (2015) sostiene que, en el Perú, la eficacia y aplicación de un convenio colectivo de trabajo no están sujetas a un trámite administrativo previo de aprobación. Aunque sus efectos son de alcance general, no existe norma legal ni disposición constitucional que condicione su vigencia a la realización de dicho procedimiento (p. 203).

En ese sentido, estas incidencias pueden clasificarse como legales u obstruccionistas. Las primeras se producen cuando existe una causa jurídica que justifica que el empleador solicita a la AAT el cierre del expediente de negociación colectiva. Por su parte, las incidencias obstruccionistas se presentan cuando el empleador cuestiona el nivel de negociación por diversas razones, sea argumentando el número de afiliados del sindicato, desconocer a los trabajadores afiliados o manifestando simplemente su negativa a negociar, con el fin de entorpecer el desarrollo del procedimiento, etc.

Por su parte, Ermida (2012, p. 56) sostiene que el sindicato organizado por rama de actividad ofrece ventajas significativas: su estructura centralizada le permite abarcar a todos los trabajadores, incluidos los de pequeñas empresas, tercerizados, autónomos o informales; se encuentra más protegido frente a presiones directas o indirectas del empleador; su mayor escala y dimensión le confiere mayor fuerza y eficacia en la defensa de los derechos y en la función de contrapeso; y presenta una mayor predisposición para actuar solidariamente con otras organizaciones, aunque esto no implique que siempre lo haga.

Entonces, la estructura del sindicato condiciona el alcance de la negociación colectiva. El sindicato de rama, por su carácter sectorial, suele celebrar convenios de rama, aunque también puede suscribir convenios colectivos de empresa con las compañías que operan en su sector. En cambio, el sindicato de empresa únicamente puede negociar y pactar convenios a nivel empresarial, sin posibilidad de intervenir en ámbitos superiores; es decir, mientras el sindicato de rama puede extender su acción hacia convenios de empresa, este no puede abarcar niveles mayores al suyo (Ermida, 2012, p. 57).

1.2.3. Procedimiento de la negociación colectiva en el sector privado

El procedimiento de negociación colectiva se inicia por iniciativa del colectivo sindical con el propósito de alcanzar mejoras en las condiciones de

trabajo y de empleo, lo cual implica, la obtención de beneficios económicos laborales a cargo del empleador o del grupo de empleadores.

En ese marco, las partes deben conducir la negociación a través del diálogo, la razón y el intercambio de información, actuando de buena fe, con el objetivo de suscribir el convenio colectivo de manera eficiente y sin demoras. En ese contexto, cuando el diálogo entre las partes no conduce a un acuerdo, el Estado interviene como facilitador de la negociación, desempeñando un papel clave para acercar a los trabajadores y empleadores y favorecer la conclusión del proceso.

Ahora bien, Ferro (2011) sostiene que el procedimiento de negociación colectiva establecido en el TUO de la LRCT se desarrolla de manera secuencial, siguiendo etapas de carácter preclusivo, de modo que la opción de recurrir al arbitraje o a la huelga solo se habilita una vez que se han agotado todas las posibilidades de acuerdo entre las partes (p. 61).

Sin embargo, no compartimos dicha posición, toda vez que el régimen de negociación colectiva se fundamenta en la autonomía de la voluntad de las partes, lo cual les habilita retrotraer las distintas fases del procedimiento –trato directo, conciliación, mediación, extraproceso y arbitraje– aun cuando se haya efectuado la designación del árbitro correspondiente. En tales supuestos, las partes deberán asumir íntegramente las costas y honorarios establecidos en el compromiso arbitral o fijados en la audiencia de instalación del arbitraje. Por consiguiente, en el ámbito de la negociación colectiva en el sector privado, ninguna de estas etapas adquiere carácter preclusivo.

En tal contexto, el artículo 61°[27] del RLRCT, dispone que, aun habiéndose iniciado el arbitraje, las partes conservan la facultad de poner término al conflicto laboral de naturaleza económica mediante la celebración del convenio colectivo. En consecuencia, estarán obligadas al pago de las costas y honorarios correspondientes a los árbitros.

[27] En cualquier fase del procedimiento arbitral, las partes tienen la facultad de suscribir un convenio colectivo de trabajo, extinguiendo con ello la negociación colectiva, sin que ello exima de la obligación de cubrir las costas y honorarios estipulados en el compromiso arbitral (MTPE, 1992, s.p.).

Pues bien, a través de la negociación colectiva se busca establecer mejores condiciones de trabajo y empleo, debiendo evitarse una interpretación restrictiva de su alcance, debido a que, a través del procedimiento de negociación colectiva se puede reconocer y garantizar otros derechos en favor de los trabajadores, tales como seguros complementarios, acceso a vivienda, provisión de equipos de protección, programas de formación y capacitación, realización de talleres, así como pagos adicionales vinculados al desempeño, considerando la productividad y la antigüedad de los trabajadores.

Entonces, como se ha indicado anteriormente, el Estado asume una intervención activa en la gestión de los conflictos laborales, promoviendo mecanismos orientados a su solución pacífica, entre los cuales destacan la conciliación, la mediación y el arbitraje. Asimismo, regula el ejercicio del derecho de huelga,[28] sin fomentarlo (Ferro, 2011, p. 64), dado que esta constituye una medida de fuerza que podría generar situaciones de violencia, los cuales no son reconocidas ni amparadas por el ordenamiento jurídico.

1.2.3.1. Sujetos en la negociación colectiva

a) Los sindicatos:

Según Cornejo (2023) sostiene que los sindicatos son organizaciones conformadas por trabajadores dependientes, constituidas con la finalidad expresa y especifica de proteger los intereses colectivos de sus miembros, así como promover la mejora de sus condiciones laborales y de vida (p. 254). El

[28] La Suprema Corte de Justicia del Perú mediante la Casación Laboral N.º 25646-2017 Arequipa, en su considerando décimo primero sostiene que la huelga constituye un derecho fundamental de los trabajadores, reconocido en el inciso 3 del artículo 28 de la CP, cuyo ejercicio debe desarrollarse en concordancia con el interés general. En tal sentido, precisa que, como ocurre con todo derecho fundamental, su ejercicio no reviste carácter irrestricto, sino que admite límites y excepciones razonables. Asimismo, considera que el procedimiento para su ejercicio no debe estructurarse de manera excesivamente formal o rígida que impida su efectiva realización, pero tampoco configurarse con tal flexibilidad que posibilite su empleo sorpresivo o arbitrario, generando afectaciones a la actividad productiva, a la continuidad de los servicios o a los derechos de terceros (Corte Suprema de Justicia de la República del Perú, 2017, pp. 8-9).

sindicato es la institución que representa a una colectividad de trabajadores a fin de que sus derechos laborales sean protegidos y amparados[29].

Ahora bien, Blancas (2015) sostiene que, para efectos de contribuir a la resolución de los conflictos colectivos de carácter económico, la negociación colectiva se articula mediante un conjunto de procedimientos que la praxis social ha consolidado y que, a su vez, son promovidos tanto por las normas internacionales como por los ordenamientos jurídicos nacionales (p. 163). El conjunto de procedimiento son los mecanismos, formas, medios o, como quiera llamárselos, destinados a la resolución de los conflictos laborales.

Al respecto, el Tribunal Constitucional (2008), en el considerando 28 de la sentencia recaída en el Exp. 008-2005-PI/TC, establece que el sindicato constituye una asociación integrada por personas que, ejerciendo la misma profesión u oficio o desempeñando labores en un mismo centro de trabajo, se organizan con la finalidad principal de alcanzar, promover, proteger y salvaguardar los derechos e intereses de sus miembros, así como de fomentar su desarrollo social, económico y moral (s.p.).

b) El/Los empleador(es):

Son aquellos quienes realizan actividad económica y se benefician de la mano de obra del trabajador y de los servicios que realiza. Los empleadores dentro de la relación laboral poseen poderes: fiscalización, sanción y organización.

1.2.3.2. Etapas en la negociación colectiva

A. Trato Directo

[29] La organización sindical ejerce la tutela de los intereses colectivos y se erige como un instrumento que garantiza la eficacia de los derechos y norma laborales; su sola existencia actúa como un factor disuasivo frente a eventuales incumplimientos, mientras que su intervención activa refuerza el acatamiento y contribuye a prevenir infracciones, configurándose así una función de carácter instrumental que, lejos de ser secundaria, resulta esencial (Ermida, 2012, p. 37).

Constituye la fase inicial del procedimiento de negociación colectiva, en el cual, el colectivo sindical y el empleador, o el grupo de empleadores, entablan un proceso de dialogo fundamentado en la autonomía colectiva, pudiendo concertar y negociar de manera libre y voluntaria sin intervención de terceros. En el trato directo o también llamado negociación directa, las partes asumen la conducción exclusiva del desarrollo del proceso negociador y mantienen dentro de su esfera privada la negociación de todas las materias o parte de aquellas contenidas en el pliego de reclamos, pudiendo culminar mediante la suscripción del convenio colectivo.

Al respecto, Echaíz (2014) sostiene que el trato directo es la negociación más simple entre trabajadores y empleadores, cuyo desarrollo culmina en dos supuestos: que las partes logren un acuerdo, procediéndose a la suscripción del convenio colectivo, o que no se alcance consenso entre ellas (p. 17). En esa línea, la negociación directa se configura como los tratos encaminados a la obtención de un convenio colectivo de trabajo, desarrollados exclusivamente entre las partes involucradas, sin intervención de terceros. En este contexto, solo los propios interesados quienes deliberan, adoptan decisiones y solucionan sus divergencias de manera autónoma (Saco, 2017, p. 201).

Entonces, en el trato directo, son las partes que se reúnen de manera voluntaria actuando de buena fe, a efectos de alcanzar acuerdos y suscribir el convenio colectivo. La duración del trato directo se encuentra determinada por la voluntad de las partes (Saco, 2017, p. 201). En ese sentido, el desarrollo de la negociación se encuentra supeditado a la disposición y buena fe de las partes para negociar, así como a su voluntad de entablar un espacio de diálogo que permita la consecución de acuerdos, en la medida en que todo el proceso se mantiene dentro de la esfera privada de aquellas, sin intervención de terceros. En consecuencia, una negociación adecuada y susceptible de perfeccionamiento es aquella en la que ambas partes logran la satisfacción de sus necesidades, razón por la cual resulta esencial prever y atender los intereses de quienes intervienen en el proceso (Camacho, 2014, p. 35).

Es oportuno señalar que, el trato directo pertenece a los medios se solución de conflictos autocompositivos siendo las partes quienes pueden solucionar el conflicto laboral (Ramela, 2017, p. 184).

Al respecto, Abanto (2011) señala que, en los mecanismos de autocomposición, la solución de la controversia es asumida directamente por las propias partes, ya sea mediante negociación sin intervención externa o con la participación de un tercero. Cuando este último interviene con la facultad de plantear propuestas de solución carentes de carácter vinculante, se configura la conciliación; por el contrario, si dicha facultad no le es atribuida, se está ante la mediación. En todo caso, la resolución del conflicto descansa primordialmente en la voluntad de las partes (p. 62).

El tiempo es efímero, y muchas veces las partes no actúan de buena fe, entorpeciendo el desarrollo de la negociación colectiva, evitando la instalación de la mesa de diálogo, realizando conductas de mala fe y no teniendo la voluntad de solucionar el conflicto, y es aquí que, el Estado actúa promoviendo mecanismos de resolución pacífica de conflictos laborales.

En ese sentido, en el marco de la negociación directa, la organización sindical realizará sus mejores esfuerzos con el objetivo de negociar con su empleador, sin embargo, la parte más débil no puede verse sometida a un desgaste indebido cuando la contraparte adopta conductas que obstaculizan el desarrollo del trato directo. En tal contexto, Saco (2017) señala que la extensión excesiva de la negociación directa resulta irrazonable y, con frecuencia, propicia la intensificación del conflicto (p. 204). Por lo que, la etapa de conciliación suele activarse de manera posterior e inmediata al fracaso del trato directo, como consecuencia de la falta de acuerdo entre las partes (Pasco, 1983, p. 116).

Ahora bien, el artículo 57 del TUO de la LRCT, establece la obligación de iniciarse el trato directo dentro de los diez (10) días calendarios siguientes a la presentación del pliego de reclamos, pudiendo las partes, formular propuestas que incorporen clausulas nuevas o modifiquen las pactadas en convenios anteriores. La negociación colectiva se desarrolla por etapas, siendo necesaria la elaboración de actas destinadas a registrar tanto los

acuerdos alcanzados como las reuniones efectuadas, cuya redacción queda sujeta a la discrecionalidad de las partes.

B. Conciliación

La conciliación es un método autocompositivo de la solución del conflicto donde interviene un tercero, con el objetivo a que las partes puedan acercar sus posiciones y puedan suscribir el convenio colectivo. En ese sentido, Ramela (2017) señala que los mecanismos autocompositivos comprenden la negociación, la mediación y la conciliación, caracterizándose porque la solución del conflicto emana de las propias partes. Esta puede alcanzarse de manera directa, a través de la negociación, o de forma indirecta, mediante la intervención de un tercero en los supuestos de mediación y conciliación (p. 184).

Por su parte, Pasco (1983, p. 111) sostiene que la conciliación constituye una fase del proceso negociador orientada a la consecución de un acuerdo, caracterizada por la intervención de un tercero imparcial ajeno a las partes, cuya función, si bien relevante, no resulta determinante ni decisoria. Su actuación se dirige a aproximar las posiciones en conflicto, reducir las discrepancias, incentivar a la parte reticente, proponer alternativas de entendimiento y promover la continuidad de un dialogo constructivo. No obstante, la solución del conflicto permanece supeditada a la decisión de las partes y a la convergencia de sus voluntades.

Al respecto, el Tribunal Constitucional (2005), en el considerando 36 de la sentencia recaída en el Exp. 008-2005-PI/TC manifiesta que la conciliación puede entenderse como el mecanismo orientado a recomponer la relación entre partes enfrentadas, procurando armonizar posiciones contrapuestas. En el ámbito laboral privado, esta etapa se activa cuando los sujetos de la negociación colectiva comunican a la AAT, la conclusión del trato directo, por la existencia de desacuerdos respecto de la totalidad o parte de las materias en conflicto (s.p.).

Agrega el máximo intérprete de la constitución, la conciliación es un mecanismo de intervención orientado a la solución pacífica del conflicto laboral, especialmente cuando la negociación directa entre el colectivo sindical y el empleador, o el conjunto de empleadores, no ha logrado resultados. En este escenario, un tercero imparcial –el Estado– actúa mediante labores de facilitación, promoviendo el acercamiento entre las partes, colaborando en la solución del conflicto, de modo que sean los propios sujetos quienes alcancen acuerdos que permitan su conclusión (Tribunal Constitucional, 2005, s.p.).

Entonces, la principal función del conciliador es buscar el buen diálogo y entendimiento entre los trabajadores y el empleador, con el objetivo que se suscriba el convenio colectivo. En tal contexto, el conciliador deberá actuar de manera activa utilizando técnicas que permitan a las partes poder acercarse y concertar las solicitudes contenidas en el pliego de reclamos con la finalidad de arribar a la conclusión del conflicto laboral.

Al respecto, Guzmán (1999) sostiene que en la conciliación no se exige el cumplimiento de formalidades específicas, en la medida en que la participación de las partes es de carácter voluntario, correspondiendo al conciliador emplear técnicas y herramientas orientadas a fortalecer la comunicación entre ellas (p. 72). Ese sentido, el tercero que interviene en funciones conciliatorias aún no formula propuestas orientadas a la solución del conflicto (Larrañaga, 2017, p. 159-163).

Por su parte, Plá (1983, citado en Pasco, 2009, p. 265) señala que la preferencia por los mecanismos conciliatorios se sustenta en la experiencia acumulada, la cual evidencia que las soluciones alcanzadas por acuerdo entre las partes presentan mayor solidez, estabilidad, permanencia y eficacia que aquellas impuestas por una autoridad. En efecto, resulta irrelevante el esmero en la búsqueda de una decisión equilibrada o la corrección y justicia de la misma, así como la solidez de sus fundamentos, cuando la solución proviene de una imposición externa, pues las partes la perciben como ajena a su voluntad y, por ende, carecen de aceptación respecto de ella.

En ese sentido, los acuerdos concertados dentro de la libre voluntad son mejores al que es impuesto por un tercero. Entonces, la conciliación se sustenta esencialmente en la negociación, de modo que, en ausencia de esta, aquella no puede configurarse (Guzmán, 1999, p. 70). En consecuencia, en la conciliación, las partes deben mostrar la disposición para atender y valorar las peticiones, demandas, solicitudes y ofrecimientos formulados, tanto por el colectivo sindical en su pliego de reclamos, como por el empleador o la pluralidad de empleadores en cuanto a lo que estén dispuestos a conceder.

De ese modo, la conciliación se configura como un espacio de interacción orientado a armonizar las pretensiones colectivas con las propuestas del empleador, permitiendo la construcción progresiva de puntos de convergencia que viabilicen un eventual acuerdo. En ese contexto, resulta indispensable la existencia del diálogo y entendimiento entre las partes, puesto que, en ausencia de estos, no es posible arribar a una solución conciliada. En tal dinámica, el conciliador asume igualmente un rol negociador, en la medida en que procura persuadir a las partes para que acepten un “acuerdo”, concebido como un resultado construido por ellas mismas (Saco, 2017, p. 206).

Ahora bien, el conciliador debe ser imparcial. La imparcialidad es la garantía que este tercero que participa en la solución pacífica del conflicto laboral va a actuar con rectitud y equidad a fin de que las partes puedan concertar y suscribir el convenio colectivo. Asimismo, el conciliador debe evidenciar imparcialidad en su actuación, así como una adecuada comprensión de las posiciones que cada una de las partes expone (Pasco, 1983, p. 126). En ese sentido, no se orienta a determinar cuál de las partes detenta la razón, sino a propiciar, a partir de su disposición y capacidad, la identificación conjunta de alternativas más idóneas para la solución del conflicto planteado (Guzmán, 1999, p. 72).

En consecuencia, el Estado promueve las formas de solución de conflictos laborales, entre los cuales se encuentra la conciliación, cuyo éxito se encuentra supeditado a la voluntad de las partes de alcanzar un entendimiento y celebrar el convenio colectivo. En ese sentido, el Estado

puede realizar todos los esfuerzos para que, las partes solucionen el conflicto por ellas mismas. No obstante, si las partes no son conscientes de ello y realizan conductas obstruccionistas en contra del dialogo, dichas acciones no contribuyen a remediar el conflicto.

Entonces, cuando la AAT convoca a las partes a la audiencia de conciliación, estas se encuentran obligadas a concurrir; sin embargo, si una de ellas o ambas hace caso omiso de la notificación y no comparecen, la autoridad de trabajo procede a levantar el acta correspondiente, dejando constancia formal de la inasistencia y de las circunstancias en que esta se produjo.

C. Mediación

Al respecto, Pasco (1983) señala que la mediación supone una intervención de carácter más activa y protagónica, sin alcanzar, no obstante, naturaleza decisoria; en última instancia, dado que la solución del conflicto depende de la aceptación o rechazo de la propuesta formulada por el mediador, se mantiene como un mecanismo sustentado en la autocomposición bilateral (p. 112).

Por su parte, Ramela (2017) sostiene que la mediación constituye un mecanismo voluntario de solución de conflictos, de naturaleza no adversarial y carácter autocompositivo, mediante el cual las partes involucradas acuerdan la intervención de un tercero imparcial y ajeno a la controversia, cuya función consiste en propiciar y facilitar la comunicación entre ellas, posibilitando el desarrollo del dialogo (p. 184).

Entonces, el mediador es el tercero que participa en el desarrollo de la negociación promoviendo soluciones con el objetivo que las partes puedan remediar pacíficamente el conflicto, para lo cual, presenta alternativas y sugerencias de solución. No obstante, las propuestas emitidas por el mediador no generan efectos obligatorios para las partes, en la medida en que su intervención se circunscribe a funciones de facilitación del dialogo, careciendo de competencia para adoptar decisiones vinculantes o imponer

una solución al conflicto (Larrañaga, 2017, p. 163). En consecuencia, la conciliación se distingue de la mediación en que, en esta última, el mediador formula propuestas o recomendaciones de solución, cuya aceptación o rechazo queda a discreción de las partes (Pasco, 1983, p. 155).

Por su parte, Saco (2017) afirma que la mediación se presenta como un mecanismo de solución de conflictos de mayor intensidad que la conciliación, caracterizada por un grado más acentuado de intervención en el proceso de acercamiento entre las partes (p. 211). En el marco de la negociación colectiva, las partes acuerdan que el conciliador asuma funciones propias de la medicación, esto es, que formule una o varias propuestas de solución, cuya aceptación o rechazo queda a su libre determinación (Echaíz, 2014, p. 17).

En tal contexto, en caso de no alcanzarse un acuerdo conciliatorio en la misma instancia, el tercero puede asumir funciones propias de la mediación, formulado una propuesta destinada a compatibilizar los intereses de las partes y orientada a su eventual aceptación (Larrañaga, 2017, p. 163). En consecuencia, el conciliador y el mediador son la misma persona, siendo la única diferencia el rol activo que realiza durante la negociación, el conciliador acerca a las partes para que solucionen sus conflictos laborales, no obstante, el mediador es aquel propone soluciones para que las partes puedan solucionar el conflicto, pudiendo o no ser aceptada por las partes. En nuestro ordenamiento jurídico, el artículo 59 del TUO de la LRCT, señala que el conciliador se encuentra facultado para asumir funciones de mediador proponiendo una o varias alternativas de solución.

Al respecto, el Tribunal Constitucional (2005), en el fundamento 37, de la sentencia emitida en el Expediente 008-2005-PI/TC, define la mediación como la intervención de un tercero orientada a plantear fórmulas de solución al conflicto. En el ámbito laboral privado, esta se configura cuando los sujetos negociadores requieren o consienten que el conciliador formule propuestas de arreglo. En tal supuesto, el tercero despliega una actuación más activa que en la conciliación, al proponer directamente alternativas de solución. Se trata, por tanto, de un mecanismo de carácter interventivo, en el que un tercero

imparcial, a solicitud de las partes, presenta opciones de solución, cuya aceptación o rechazo corresponde exclusivamente a estas (s.p.).

D. Extraproceso

Al respecto, Saco (2017) conceptualiza al extraproceso como aquel espacio en el que las partes acuden ante un tercero –la Autoridad Administrativa de Trabajo– con el propósito de alcanzar un entendimiento, dentro del cual operan como mecanismos de solución la conciliación y la mediación (p. 195).

Ahora bien, la Resolución Ministerial Nº 076-2012-TR, emitida por el MTPE, que aprueba la Directiva General sobre lineamientos para la intervención administrativa en conflictos laborales colectivos –relativa al extraproceso, la preferencia por el arbitraje potestativo y la intervención resolutoria de carácter excepcional–, configura al extraproceso como un mecanismo de solución de controversias que articula elementos propios de la conciliación y la mediación, orientado a fomentar el diálogo entre la representación de os trabajadores y el empleador, o el grupo de empleadores, con el propósito de aproximar sus posiciones sobre la base de intereses comunes que permitan superar el conflicto (MTPE, 2012, s.p.).

En ese sentido, la norma citada establece que en los supuestos en que el conflicto colectivo involucre a trabajadores que laboran en empresas o centros de trabajo situados en más de una región, y se encuentren en el marco de un procedimiento de negociación colectiva en etapa de conciliación, los mecanismos autocompositivos pueden ser impulsados de oficio por la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos y Responsabilidad Social Empresarial de la Dirección General de Trabajo, debiendo dicha intervención encontrarse debidamente fundamentada (MTPE, 2012, s.p.).

En tal contexto, el Estado ha creado el extraproceso en su cumplimiento de impulsar los mecanismos de resolución de conflictos laborales. En ese sentido, la AAT intervine actuando de manera imparcial con la finalidad que las partes logren solucionar pacíficamente el conflicto.

Asimismo, el extraproceso se aplica como mecanismo de solución ante la comunicación de huelga, en virtud del numeral 2 del artículo 28 de la CP.

E. Arbitraje

El arbitraje es un método heterocompositivo de solución de conflictos, en el cual interviene un tercero, a quien se le denomina árbitro con el objetivo que resuelva el conflicto materia de disputa (Cruz, 2012, p. 121). Este tercero interviene en la solución de la controversia, conflicto y/o litis en virtud que las partes lo han elegido libremente para que, los represente en la solución del conflicto, sin embargo, el arbitraje también puede ser impuesto cuando se trata del arbitraje obligatorio (Canessa, 2016a, p. 211).

Por su parte, Villalba et al. (2021) señala que el término «heteronomía» proviene del griego, combinando *hetero*, que significa “otro”, y *nomos*, que se traduce como “ley, mandato u orden”, y se entiende como la subordinación a las normas o decisiones impuestas por otro. Por su parte, «autonomía», deriva de *auto* (“uno mismo”) y *nomos*, alude a la capacidad de dictarse sus propias normas y regirse conforme a ellas (p. 402).

Asimismo, Abanto (2011, p. 147) sostiene que, en la heterocomposición, la solución del conflicto corresponde a un tercero, quien puede ser designado por las partes, como en el arbitraje, o por el Estado mediante el órgano jurisdiccional. El laudo o fallo emitido por dicho tercero tiene carácter obligatorio para las partes, siendo que, en el arbitraje, la autonomía de la voluntad se circunscribe exclusivamente a la selección de árbitros.

Dentro de los métodos heterocompositivos se identifican al arbitraje y la vía judicial, ambos caracterizados por la intervención de un tercero imparcial encargado de resolver el conflicto. La distinción principal radica en que, mientras en el arbitraje las decisiones carecen de coerción, en la jurisdicción estatal el órgano judicial posee facultades coercitivas. Asimismo, el procedimiento arbitral implica una mayor intervención del tercero (Cruz, 2012,

p. 121), restringiendo la autonomía de las partes, en contraste con las etapas de trato directo y conciliación, donde dicha autonomía se mantiene integra.

Ahora bien, el arbitraje es el método heterocompositivo de solución de conflictos y pertenece dentro del grupo de métodos adversariales, En ese contexto, los métodos adversariales se caracterizan por generar resultados que no permiten la satisfacción simultanea de los intereses de todas las partes involucradas, de manera que la satisfacción de la pretensión de una de ellas implica el sacrificio total o parcial de los intereses de la contraparte. Dentro de esta categoría se incluyen el arbitraje y la jurisdicción estatal (Ramela, 2017, p. 184).

Entonces, el arbitraje es el método de solución de conflicto impuesto por un tercero siendo su decisión de obligatorio cumplimiento para las partes, y se dice adversarial debido a que, en esta vía sólo se satisface el interés de una de las partes, debiendo vivir la otra parte con la opción elegida. Para Zavala (1998) señala que el arbitraje constituye una institución de larga data utilizada como mecanismo para la resolución de conflictos sociales (p. 75).

Ahora bien, en el ámbito laboral, el arbitraje se ha configurado como un mecanismo orientado a la resolución pacífica de los conflictos de trabajo. Su regulación se encuentra establecida en la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobada mediante Decreto Supremo N° 010-2003-TR –TUO de la LRCT–, así como en su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 011-92-TR –RLRCT–. Asimismo, de manera complementaria, resulta aplicable la Ley General de Arbitraje, contenida en el Decreto Legislativo N° 1071 – LGA.

En ese sentido, diversos juristas laborales han definido al arbitraje laboral como:

Por su parte, Acevedo (2014) señala que el arbitraje ha sido tradicionalmente entendido como un mecanismo de heterocomposición destinado a la resolución de conflictos de intereses jurídicos. No obstante, en el ámbito del Derecho Laboral, además de los conflictos de carácter jurídico, se presentan controversias de naturaleza económica o de intereses, respecto

de los cuales la decisión implica optar por uno de los intereses (propuesta final), ya sea el formulado por el sindicato o por el empleador (p. 157).

El autor citado señala que, en la vía arbitral en materia del derecho del trabajo no solo se resuelve conflictos jurídicos sino también los conflictos económicos o de intereses, en el cual, el árbitro elige una sola propuesta final presentada por las partes. Lo que sin duda hace referencia el autor es al artículo 65° del TUO de la LRCT, tema que será abordado a detalle en el capítulo III.

En ese sentido, Blancas (2015) expresa que el arbitraje se configura como un mecanismo esencial de heterocomposición de conflictos, al facultar a las partes a someter su discrepancia a un tercero independiente y neutral para su resolución. En ese marco, la decisión adoptada por el árbitro reviste carácter obligatorio, imponiendo a los participantes la obligación de acatar el laudo. Bajo esta perspectiva, el arbitraje se entiende como un instrumento de solución definitiva de las controversias laborales, basado en la concepción de que los conflictos deben resolverse plenamente y no permanecer irresueltos, toda vez que su prolongación resultaría contraria a la preservación de la paz social (p. 163).

Por su parte, Franco (2015) señala que, en el contexto de la negociación colectiva laboral, el arbitraje se configura como un mecanismo de heterocomposición, mediante el cual las partes confían la resolución del conflicto a un tercero externo, que no integra la estructura estatal destinada a la solución de controversias, sino que se trata de un sujeto privado, ya sea individual o colectivo, encargado de emitir la decisión que dirima la controversia (p. 115).

En ese sentido, el arbitraje constituye una de las etapas de la negociación colectiva que se implementa a consecuencia de la infructuosa negociación entre las partes durante el trato directo, conciliación y extraproceso debido a que los trabajadores y el empleador no han podido converger (Carrillo, 2015, p. 232). En tal contexto, el árbitro será el tercero imparcial quien ponga fin al conflicto laboral de naturaleza económico, debiendo acoger una sola propuesta presentada por las partes. Por lo que, el

castigo para la parte que no ha presentado su propuesta de manera razonable, justificada y adecuada será vivir durante un tiempo determinado con la propuesta de la parte que sí lo hizo.

En esa línea, sumando otras definiciones podemos encontrar al jurista español Cruz (2012) señala que el arbitraje laboral se configura como un mecanismo de resolución de controversias en el cual un tercero privado, imparcial y autónomo, asume la función de dirimir la discrepancia existente entre las partes, imponiendo la solución que considera procedente para la definitiva culminación del conflicto (p. 121).

Asimismo, resulta pertinente citar la definición establecida por el Tribunal Constitucional (2005), desarrollada en el fundamento 38 de la sentencia emitida en el Expediente 008-2005-PI/TC, señala que el arbitraje se concibe como un mecanismo extrajudicial destinado a la resolución de conflictos laborales. En el ámbito privado, el arbitraje laboral se activa cuando los procedimientos de conciliación o mediación no logran superar el conflicto, llevando a los representantes de las partes a decidir someter la disputa a la intervención de un árbitro. Su surgimiento puede obedecer a una sumisión voluntaria, en la que los agentes negociadores de las partes acuerdan acudir a un tercero imparcial para dirimir el conflicto, o a una sumisión obligatoria, en la que la ley impone a las partes la obligación de acatar los resultados del arbitraje (s.p.).

Ahora bien, respecto a la conciliación, la mediación y el arbitraje, Pasco (1983) expresa que los tres mecanismos tienen como finalidad común la resolución del conflicto; sin embargo, mientras los dos primeros dependen del consenso alcanzado entre las partes para lograr su propósito, el arbitraje se distingue por lograrlo mediante la decisión de un tercero imparcial, cuya determinación impone la solución del diferendo (p. 112). En ese sentido, el arbitraje constituye un mecanismo de resolución pacífica dentro del marco de la negociación colectiva, motivo por el cual el TUO-LRCT fomenta la facultad de los sindicatos para optar por este procedimiento, evitando así la necesidad de recurrir a medidas coercitivas o de fuerza (Blancas, 2015, p. 167).

Aunado a ello, la Suprema Corte de Justicia del Perú, ha reconocido la validez de los mecanismos autocompositivos y heterocompositivos como instrumentos de solución pacífica de los conflictos laborales. En tal sentido, la Apelación N.º 4968-2017 LIMA, establece que entre las formas admisibles de resolución de controversias laborales se encuentran: a) la autocomposición, sustentada en el acuerdo directo entre las partes en conflicto; y b) la heterocomposición, mediante la cual un tercero externo interviene para resolver la controversia, pudiendo su participación ser de carácter obligatorio o voluntario. En el marco de los conflictos colectivos de trabajo, nuestra normativa reconoce la autocomposición como método aplicable durante la etapa de negociación directa, mediante la conciliación y la mediación, y el arbitraje como mecanismo representativo de la heterocomposición.

1.2.4. La buena fe en la negociación colectiva

La buena fe constituye el principio rector de la negociación colectiva, en virtud del cual las partes desarrollan conductas orientadas a propiciar el proceso de negociación y la eventual suscripción del convenio colectivo. La buena fe está compuesta por la honestidad, veracidad, sencillez y transparencia, las cuales permiten a las partes celebrar el convenio colectivo de manera célere, sin dilaciones y de manera oportuna.

En ese sentido, la buena fe permite el acercamiento de las partes con la mejor actitud, ánimo y disposición para suscribir el convenio colectivo. Veamos, señalamos la honestidad porque se ve reflejada en lo que realmente requiere la organización sindical y lo que sinceramente puede otorgar el empleador. Por su parte, la veracidad conlleva a que lo requerido por la organización sindical sea realmente posible y, a su vez, el empleador exponga aquella que se encuentra en condiciones de otorgar. Asimismo, la sencillez no es más que, el comportamiento, conducta y acciones desplegadas por las partes durante el desarrollo del proceso de negociación, sencillez no es humildad, sino es la facilidad y simplicidad con la que las partes conducen la negociación, permitiendo el entendimiento mutuo y favoreciendo la consecución del convenio colectivo. La transparencia consiste en la plena

visibilidad de la información; el empleador, o el grupo de empleadores está obligado a proporcionar al colectivo sindical de manera actualizada y sin demoras, la información relativa a la situación económica, financiera y laboral de la empresa, con el objetivo que las propuestas de negociación sean reales, certeras y razonables. Todo ello ayudará a que las partes puedan negociar y alcanzar el propósito fundamental de la negociación colectiva: la preservación de la armonía social.

Al respecto, diversos juristas han aportados definiciones de la buena fe, a continuación, señalamos las más destacadas:

Por su parte, Mertzhal (2015) sostiene que, en el ámbito de la negociación colectiva, la buena fe se entiende como la actitud y el comportamiento de las partes, orientados a propiciar un acuerdo, caracterizada por la honestidad reciproca y un espíritu de cooperación que facilite la búsqueda de soluciones conjuntas, sin que sea determinante el éxito final en la consecución del acuerdo (p. 380).

En ese sentido, el principio de buena fe en el ámbito de la negociación colectiva implica reconocer la legitimidad de las organizaciones representativas, desplegar esfuerzos efectivos para alcanzar acuerdos, conducir negociaciones auténticas y constructivas, evitar dilaciones injustificadas en el proceso y respetar recíprocamente los compromisos asumidos, considerando como guía los resultados derivados de negociaciones desarrolladas bajo esta misma buena fe (Camacho, 2014, p. 31).

Entonces, el principio de negociar de buena fe, al requerir que el empleador reconozca al interlocutor sindical legítimo, establece un límite al principio de negociación libre y voluntaria, dado que la parte empleadora queda impedida de negarse a participar en el proceso de negociación (Boza & Aguinaga, 2013, p. 291).

En ese contexto, la obligación de participar en el proceso negociador, considerada uno de los requisitos esenciales para que exista una negociación colectiva bilateral y voluntaria, refleja de manera evidente una preocupación de índole ética, particularmente cuando este deber se conceptualiza como la

obligación de negociar de buena fe (Ermida, 2005, p. 238). Esta obligación implica que las partes no solo deben cumplir con las etapas formales del procedimiento de negociación colectiva de manera mecánica, sino que su actuación debe guiarse por la honestidad y la intención genuina de alcanzar un acuerdo efectivo.

En síntesis, el principio de buena fe implica que el empleador reconozca la legitimidad de la organización sindical y que ambas partes puedan negociar el pliego de reclamos con miras a la suscripción del convenio colectivo. La negociación se desarrolla bajo buena fe cuando las partes alcanzan acuerdos o, en su defecto, cuando realizan esfuerzos máximos orientados a alcanzar un acuerdo, actuando con honestidad, veracidad, sencillez y transparencia, con el objetivo de resolver el conflicto de naturaleza económica.

Ahora bien, el Tribunal Constitucional (2009) en el fundamento 16 de la sentencia emitida en el Expediente 03561-2009-PA/TC, ha señalado para que la negociación colectiva alcance resultados efectivos, ambas partes deben conducirse con buena fe y lealtad, promoviendo un desarrollo armónico del proceso mediante un esfuerzo sincero de acercamiento mutuo orientado a la suscripción del convenio colectivo. No obstante, la buena fe no puede imponerse legalmente, su existencia depende exclusivamente de la voluntad de empleadores y trabajadores. Y, precisa que ninguna norma autoriza al empleador a modificar de manera unilateral los términos y compromisos previamente establecidos en un convenio colectivo ni a imponer la reapertura de la negociación, ya que ello vulneraria el ejercicio democrático del derecho a la negociación colectiva (pp. 8-9)

En contraposición a la buena fe se encuentra la mala fe[30]. En ese sentido, la Resolución Ministerial N° 284-2011-TR establece, en su artículo

[30] Al respecto, Mertzhal (2021) sostiene que en la Resolución Ministerial N° 284-2011-TR, el legislador ha optado por enumerar un conjunto de comportamientos meramente enunciativos y no limitativo. Se trata de múltiples actos, conductas y actitudes susceptibles de ser desarrolladas por cualquiera de las partes intervinientes –organizaciones sindicales, la representación de trabajadores o el empleador, o un conjunto de empleadores–, los cuales serán calificados como manifestaciones de mala fe procesal y cuya calificación habilitara la resolución del conflicto a través del arbitraje potestativo. Señalando así, a modo de ejemplo, la negativa injustificada a participar en la mesa de negociación, la renuencia a proporcionar

primero, un catálogo de conductas consideradas como actos de mala fe, aclarando que dicho listado tiene un carácter enunciativo y no taxativo, lo que permite que, durante el desarrollo del procedimiento de negociación colectiva, puedan identificarse e incorporarse otras conductas que igualmente constituyan manifestaciones de mala fe.

En consecuencia, serán actos de mala fe, todas aquellas conductas que obstruccionen, dificulten e interrumpan la suscripción del convenio colectivo, lo que conlleva a un desgaste y un desanimo de las partes a negociar. No obstante, la buena de en el marco de la negociación colectiva implica un comportamiento diligente y comprometido de las partes, orientadas a la consecución efectiva del acuerdo (Quesada, 2014, p. 412).

Por su parte, Pasco (1984) señala que la negociación colectiva requiere que las partes actúen con buena fe, lo cual implica mantener comunicación constante, formular propuestas coherentes con las contrapropuestas y desplegar todos los esfuerzos razonables destinados a alcanzar un acuerdo (p. 19). El autor citado refiere a “propuestas compatibles con las contrapropuestas”. Entonces, ¿Cómo sabemos que propuesta, es compatible con la propuesta de la parte contraria? Ello sólo se podrá saber cuándo las partes actúen con honestidad, veracidad, sencillez y transparencia.

De esta manera, se podrá conocer que propuestas son compatibles para no caer en la exageración o el exceso, circunstancias que evidentemente aleja a las partes a que puedan negociar. En el marco de la negociación colectiva resulta imprescindible que las partes adopten una conducta proactiva y de colaboración recíproca, reconstruyendo los vínculos

información dentro de los plazos acordados o la adopción de medidas de presión orientadas a modificar la conformación de la comisión negociadora (p. 383). Finalmente, la autor, señala que un análisis más objetivo que subjetivo para determinar la conducta de mala fe, no se considera razonable ni proporcional evaluar cada conducta en función de la supuesta intencionalidad de la parte, dado que suele ser poco clara y de difícil determinación. Por el contrario, corresponde atender a si las conductas producen efectos concretos y verificables en la realidad; es decir, si la actuación tiene una manifestación tangible que evidencia que una de las partes haya obstaculizado el normal desarrollo de la negociación colectiva y dificultando la posibilidad de alcanzar un acuerdo (Mertzhal, 2021, p. 385).

interpersonales y abandonando posturas intransigentes que obstaculicen la consecución de soluciones al conflicto (Larrañaga, 2017, p. 162).

En ese sentido, Echaíz (2014) señala que la buena fe constituye el fundamento sobre el cual debe edificarse la actuación de las partes a lo largo del proceso de negociación colectiva, en tanto impulsa desplegar los esfuerzos necesarios para alcanzar un acuerdo o convenio colectivo. La buena fe supone que dicho acuerdo resulte obligatorio para quienes intervienen en el proceso negocial (p. 16).

Asimismo, Boza (2015) indica que el resultado esperado o natural de una negociación colectiva es que las partes alcancen un acuerdo, especialmente cuando los sujetos negociadores actúan conforme al principio de buena fe, es decir, con la disposición de realizar todos los esfuerzos necesarios para lograr la celebración del convenio colectivo (p. 187).

Sin embargo, se advierte una situación inversa en determinados procedimientos de negociación colectiva, tanto en el nivel de empresa como en el nivel de rama de actividad –siendo estos los más frecuentes–, en los cuales, cuando la AAT apertura el expediente, en el cual se tramita el procedimiento de negociación colectiva, ciertos empleadores presentan incidencias calificadas como “oposiciones”, lo que exige un pronunciamiento por parte de la AAT, para posibilitar la continuación del proceso negociador.

En efecto, en determinadas ocasiones –sin que ello pueda generalizarse–, el objetivo del empleador, o el grupo de empleadores, consiste en suspender o interrumpir el procedimiento de negociación, plenamente consciente de que, al aperturarse el expediente de negociación colectiva en virtud del artículo 28° de la CP, se impone al empleador el deber de negociar y se reconoce, de manera simultánea, a las organizaciones sindicales, el derecho a negociar de manera colectiva.

En ese contexto, a modo de ejemplo, en el supuesto en que el empleador se niega a reconocer a la organización sindical como interlocutora válida para la negociación a pesar que, ésta cuenta con legitimidad negocial para actuar en el proceso negociador. En tal caso, se evidencia una conducta

de mala fe por parte del empleador, orientada a desconocer a la organización sindical con el propósito de obstaculizar la continuidad del procedimiento de negociación colectiva.

Entonces, dichas incidencias evidencian conductas de mala fe, toda vez que persiguen prolongar de manera innecesaria o interrumpir el desarrollo del procedimiento de negociación colectiva, en abierta contravención a lo dispuesto por la Constitución y las normas legales que regulan el derecho colectivo de trabajo. Por ello, una vez que el empleador ha sido emplazado de manera valida con un pliego de reclamos que lo vincula, se encuentra obligado a designar sus representantes y a conducir la negociación con la contraparte con plena observancia del principio de buena fe (Pasco, 2009, p. 263).

En consecuencia, consideramos que, en el marco de la negociación colectiva, el principio de buena fe debe interpretarse de manera amplia y no restringida, dado que estamos frente a una lista indeterminada de posibles actos de mala fe. Establecer un límite concreto a las expresiones de buena fe podría conducir a la restricción de derechos. Por lo tanto, al no existir una enumeración especifica de actos de mala fe, resulta imposible determinar de manera rígida cuales conductas deben calificarse como manifestaciones de buena fe.

En ese sentido, la buena fe en la negociación no se limita a excluir conductas violentas, sino que también comprende la proscripción de actuaciones que impliquen engaño, intimidación o maniobras de carácter fraudulento (Quesada, 2014, p. 414). Desde la perspectiva del derecho laboral colectivo, la buena fe comprende todas aquellas conductas y comportamientos desplegados por las partes durante la negociación colectiva que contribuyan a la pacificación de las relaciones laborales y a la armonización social, permitiendo que el conflicto se resuelva en el menor tiempo posible. Esta concepción posibilita la evaluación concreta de la actuación de las partes en cada situación específica, orientando la negociación hacia la culminación exitosa de la controversia.

Es oportuno señalar que, también hay organizaciones sindicales que actúan de mala fe, y, no es culpa y/o responsabilidad del empleador que no lleguen a negociar, sino de la propia organización sindical, debido a que realizan conductas o comportamientos que detienen e interrumpen el procedimiento de negociación colectiva, con el objetivo que transcurra el plazo y se recurra a la vía arbitral para solucionar el conflicto o dentro de su estrategia legal han considerado u optado en ejercer su derecho a la huelga como mejor forma de presión ante su empleador.

En ese sentido, Velásquez (2015) señala que la garantía de una negociación colectiva efectiva exige que la parte que no haya evidenciado una autentica disposición para negociar o realizar concesiones no se encuentre habilitada para recurrir al arbitraje. En tal contexto, no es admisible que las organizaciones sindicales presenten sus pliegos de reclamos sin asumir una participación real en el proceso negociador. En tales circunstancias, caracterizadas por la ausencia de una voluntad genuina de negociación, no corresponde activar el mecanismo arbitral, cuya finalidad radica precisamente en encauzar el proceso negociador. Asimismo, debe tenerse presente el principio conforme al cual ninguna parte puede obtener ventaja de su propio incumplimiento (p. 407).

1.2.5. El producto de la negoción colectiva: convenio colectivo

El convenio colectivo constituye el resultado al que se orienta el procedimiento de negociación colectiva. En ese sentido, para su resultado operan como valores esenciales como la información, el diálogo y la razón, los cuales se articulan bajo la buena fe, siendo este un principio indispensable de la negociación colectiva. En tal contexto, la confluencia de estos tres valores permite la celebración del convenio colectivo, que posee carácter vinculante para las partes. En esa línea, Zavala (2016) sostiene que el convenio colectivo de trabajo se configura como el resultado que emana del procedimiento de negociación colectiva (p. 136).

Al respecto, en nuestro ordenamiento jurídico existe abundante jurisprudencia respecto a la definición del convenio colectivo. El TC y la Corte

Suprema de Justicia han resaltado la importancia del convenio colectivo en sus diferentes pronunciamientos:

Para el Tribunal Constitucional (2005), en los fundamentos 29 y 32 de la sentencia emitida en el Expediente Exp. 008-2005-PI/TC, sostiene que el convenio colectivo es un acuerdo celebrado entre los representantes de los trabajadores y el empleador mediante el cual se crean, modifican o extinguen derechos y obligaciones vinculados a las condiciones de trabajo y a la relación laboral (s.p.).

Agrega el máximo intérprete de la Constitución que, el convenio colectivo surge de la capacidad de las partes para regular sus propios intereses a través de sus representantes, con el propósito de ordenar las relaciones laborales y gestionar los conflictos existentes. Este acuerdo, reconocido doctrinalmente bajo diversas denominaciones, se configura como un instrumento que contribuye a la armonía laboral y al equilibrio entre las demandas de los trabajadores y la situación económica de la empresa. Desde la perspectiva de la doctrina, se distinguen en dos modelos: En el modelo vertical, el Estado delimita de forma precisa la negociación aplicándose a las relaciones laborales del sector público y, en el modelo horizontal, las partes gozan de mayor libertad, predominando este en las relaciones laborales del sector privado (Tribunal Constitucional, 2005, s.p.).

Asimismo, la Suprema Corte de Justicia del Perú (2021), en el fundamento cuarto de la Casación Laboral N.º 22085-2021 Lambayeque, sostiene que el convenio colectivo puede entenderse como el acuerdo o acto jurídico que resulta del procedimiento de negociación colectiva, suscrito entre el empleador y el colectivo sindical, que versa sobre condiciones de trabajo y demás aspectos relacionados con las relaciones laborales y los intereses de las partes (p. 7).

Aunado a ello, el máximo Órgano Jurisdiccional del Perú (s.f.) mediante el VIII Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional, indica que puede sostenerse que el convenio colectivo surge de la autorregulación de trabajadores y empleadores, quienes establecen de manera conjunta derechos y obligaciones destinados a regular las relaciones de trabajo; tales

disposiciones se integran al contrato de trabajo y permanecen vigentes mientras este subsista, hasta la conclusión del vínculo laboral (p. 21).

Ahora bien, diversos especialistas y juristas han definido el convenio colectivo, a continuación, los principales aportes:

Al respecto, Boza (2009) sostiene que el convenio colectivo surge de la potestad normativa atribuida a los sujetos laborales, lo que conduce a resaltar su carácter dual, en tanto constituye un negocio jurídico de naturaleza contractual que, a la vez, despliega efectos predominantemente normativos. En ese sentido, puede entenderse como figura máxima que combina rasgos propios de la ley con elementos propios del contrato (p. 104).

Asimismo, Lahera (2010) sostiene que el convenio colectivo es un acuerdo con fuerza contractual en su ámbito de aplicación, que genera un deber de conducta para las partes. Los firmantes se obligan a incorporar, de manera expresa o tácita, las condiciones laborales establecidas en el convenio a cada uno de los contratos de trabajo que se encuentren comprendidos. De este modo, el contenido del convenio se integra como cláusula contractual en los contratos individuales y se sujeta a las normas del derecho de obligaciones, pudiendo verse eventualmente influido por pactos individuales o decisiones unilaterales del empleador (pp. 166-167).

Aunado a ello, Matos (2015) sostiene que el convenio colectivo de trabajo se erige como una de las instituciones centrales del Derecho del Trabajo, en tanto refleja el carácter consensuado de las normas laborales, sino que también representa la manifestación más directa del derecho fundamental a la negociación colectiva reconocido en el artículo 28 de la Constitución Política del Estado (p. 194).

En ese orden de ideas, Neves (2021) afirma que el convenio colectivo constituye una fuente del derecho, al menos en lo que concierne a su contenido normativo, en tanto sus disposiciones poseen carácter general, impersonal y abstracto. Tales mandatos resultan aplicables a los trabajadores comprendidos dentro de la unidad de negociación –que comúnmente se denomina como el o los centros de trabajo– pudiendo alcanzar a la totalidad

de estos o únicamente a aquellos afiliados a la organización sindical que participó en la negociación y que se encuentren directamente representados por esta, siendo más frecuente la primera de estas situaciones (p. 45).

Ahora bien, el convenio colectivo es el contrato por el cual las partes han acordado condiciones de trabajo y beneficios económicos, abordando los temas como: incremento de remuneraciones, asignación escolar y familiar, uniformes, permisos y licencias, apoyo económico al sindicato y licencia sindical, facilidades para el sindicato, compromiso de paz y armonía laboral, asignación por cierre de pliego y reconocimiento por años de servicio, entre otros.

Asimismo, debe tenerse presente que el contenido de los convenios colectivos se encuentra condicionados por la naturaleza de la actividad económica desarrollada por el empleador, de manera que las cláusulas pactadas en el sector minero no pueden equiparase a aquellas propias del ámbito industrial, pesquero o textil, en razón de las diferencias sustanciales que existen en los niveles de exposición al riesgo y en las modalidades de prestación de servicios que caracterizan a cada sector.

Por su parte, el jurista español Cruz (2020) señala que el proceso de negociación colectiva se expresa a través de distintas formas de pactos colectivos, entre los cuales se distinguen aquellas que revisten la naturaleza de convenios colectivos en sentido propio y aquellas otras que, bajo una denominación más amplia o indeterminada, son identificadas como acuerdos colectivos (p. 143).

Asimismo, Neves (1995) diferencia entre contrato de trabajo y convenio colectivo, señalando que el convenio colectivo constituye igualmente una expresión de la autonomía privada; sin embargo, a diferencia del contrato de trabajo –originado en una relación estructuralmente asimétrica que justifica su intervención–, aquel se sustenta en una dinámica que tiende al equilibrio entre las partes que intervienen en su elaboración (pp. 48-49).

En ese sentido, Matos (2015) sostiene que, el convenio colectivo es la manifestación de la autonomía privada, porque en el ejercicio de esta facultad,

las partes negocian libre y de manera voluntaria sin ningún tipo de injerencia (p. 198). En consecuencia, el acuerdo alcanzado es el resultado del ejercicio del diálogo, la razón e información, desarrollados bajo la primacía del principio de buena fe a lo largo del procedimiento de negociación colectiva.

Ahora bien, el convenio colectivo posee carácter normativo imperativo respecto de los contratos de trabajo comprendidos en su ámbito de aplicación, integrándose, en tal condición, al sistema de fuentes del Derecho (Lahera, 2010, p. 167). En ese sentido, el convenio colectivo es fuente de derecho debido a que, por medio de éste se adquiere nuevos derechos de carácter colectivo en beneficio de los trabajadores, los mismos que no podrán ser vejados, ni reducidos, ni disminuidos a pesar del transcurrir del tiempo. No obstante, en los supuestos de pérdida de vigencia de la convención colectiva sin que medie la celebración de uno nuevo, se configura, por diversas vías –legales, jurisprudenciales o de práctica negocial–, un régimen de ultraactividad del instrumento colectivo expirado (Cruz, 2020, p. 158).

Entonces, una vez explicado las definiciones y aspectos relevantes del convenio colectivo, pasamos a referirnos a su ámbito de aplicación. En ese sentido, el numeral 2 del artículo 28° de la CP, señala que el Estado debe:

> 2. Fomenta[r] la negociación colectiva y promueve[r] formas de solución pacífica de los conflictos laborales.
> La convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado. (Congreso Constituyente del Perú, 1993, s.p.).

Ahora bien, se entiende por fuerza vinculante de la convención colectiva en el ámbito de lo concertado, se manifiesta en 3 acepciones: 1) obliga a su cumplimiento, a las personas que intervinieron directamente en la suscripción del convenio colectivo, es decir, aquellas personas que fueron parte de la comisión negociadora, 2) obliga a las personas que fueron representadas en la suscripción del convenio colectivo y 3) se extiende a las personas que se incorporen al centro de trabajo después de la suscripción del convenio colectivo.

Al respecto, el Tribunal Constitucional (2005), en el fundamento 33 de la sentencia recaída en el Expediente 008-2005-PI/TC, sostiene que el inciso 2 del artículo 28° de la Constitución vigente establece que las convenciones colectivas poseen fuerza vinculante dentro del ámbito de lo acordado, lo que obliga tanto a quienes las celebran como a las personas representadas en su suscripción y a quienes se incorporen posteriormente, noción tomada de la Constitución española de 1978 y entendida como expresión del carácter normativo del acuerdo laboral (s.p.).

En ese sentido, la Suprema Corte de Justicia del Perú (2017) mediante la Casación Laboral N.º 19307-2017 Lima, manifiesta que la convención colectiva de trabajo posee carácter vinculante para las partes que la suscriben, obligando tanto a estas como a las personas en cuyo nombre fue celebrada, a quienes les resulte aplicable y a los trabajadores que se incorporen posteriormente a las empresas comprendidas en su ámbito, con excepción de quienes ejercen funciones de dirección o desempeñan cargos de confianza, conforme a lo previsto en el artículo 42[31] del TUO de la LRCT, en aplicación del inciso 2) del artículo 28° de la CP (p. 13).

A continuación, el artículo 43° del TUO de la LRCT, señala algunas características del convenio colectivo: El convenio colectivo se integra a los contratos de trabajo, debido a que, mediante convenio colectivo se puede variar o reformar la relación laboral contratada a título individual, todo ello en beneficio del trabajador. El convenio colectivo tiene una duración no menor a un año, salvo que las partes en mutuo acuerdo negocien un plazo mayor. El convenio colectivo se aplica de manera retroactiva a partir del vencimiento del convenio colectivo anterior o desde la fecha de presentación del pliego de reclamo, salvo que trabajadores y empleadores señalen un plazo de vigencia distinto. A pesar que, la empresa sea enajenada, cambie de giro económico, etc., los alcances del convenio quedaran vigentes hasta su vencimiento del

[31] La convención colectiva de trabajo ostenta fuerza obligatoria respecto de los sujetos que la celebran, proyectando sus efectos tanto sobre quienes intervinieron en su suscripción como sobre aquellos en cuya representación se concertó y respecto de quienes se encuentren comprendidos dentro de su ámbito de aplicación. Del mismo modo, extiende su eficacia a los trabajadores que se incorporen con posterioridad a las empresas alcanzadas por dicha convención, con excepción de quienes ejercen funciones de dirección o detentan cargos de confianza (MTPE, 2003, s.p.).

plazo. El convenio colectivo debe celebrarse por triplicado y de manera escrita comunicándose a la AAT para su registro y archivo no teniendo facultades para su aprobación (MTPE, 2003, s.p.).

En ese contexto, la Corte Suprema, a través de la Casación Laboral N° 574-2017 LIMA, de 17 de abril de 2017, señala determinados elementos y características del convenio colectivo: a) La prevalencia del convenio colectivo sobre los contratos individuales de trabajo, los acuerdos surgidos de la negociación colectiva se integran de manera automática a los contratos individuales, modificando las condiciones inicialmente pactadas entre trabajador y empleador, siempre que dichas modificaciones resulten más favorables para el trabajador; b) Los beneficios establecidos en los convenios colectivos tienen efecto retroactivo, aplicándose desde el día siguiente a la caducidad del convenio previo, o, en caso de que no existiera un convenio anterior, desde la fecha de presentación del pliego de reclamos, y no desde la firma del nuevo convenio colectivo, salvo en aquellas disposiciones que establezcan un plazo distinto o que impliquen obligaciones de hacer o entregar en especie, las cuales producen efectos desde la fecha de suscripción; c) El convenio colectivo tendrá vigencia por el periodo que las partes acuerden; únicamente en ausencia de acuerdo, se considerará que su duración mínima es de un (01) año; d) Las cláusulas del convenio colectivo, mantienen su eficacia aún después de concluida la vigencia del acuerdo, hasta que sean modificadas por un nuevo pacto colectivo expreso. Por tanto, dichas cláusulas tienen carácter permanente, salvo que las partes acuerden expresamente lo contrario; e) El convenio colectivo seguirá siendo eficaz hasta el vencimiento de su plazo, incluso en casos de fusión, traspaso, venta, cambio de giro del empleador u otras situaciones análogas; excepto las condiciones que tengan naturaleza permanente, las cuales conservarán sus efectos frente a dichas circunstancias; f) El convenio colectivo constituye un acto jurídico formal que debe celebrarse por escrito y en triplicado, bajo sanción de nulidad en caso de incumplimiento de esa forma. No obstante, la no presentación ante la AAT no genera nulidad, debido a que dicha formalidad tiene únicamente el propósito de registro y archivo, sin implicar aprobación porque la autoridad de trabajo carece de dicha competencia (pp. 16-18).

Ahora bien, el convenio colectivo posee cláusulas de carácter normativo, obligacional y delimitador. Bajo tal premisa, el artículo 2 del D.S. N° 014-2022-TR introduce modificaciones al artículo 29 del RLRCT –Reglamento de la LRCT– aprobado por Decreto Supremo N.º 011-92-TR., señalando que el convenio colectivo contiene clausulas normativas y obligacionales. En ese sentido, el marco normativo citado señala que las cláusulas normativas disciplinan las relaciones individuales de trabajo, generando derechos y obligaciones entre los trabajadores y el empleador. Las cláusulas obligacionales rigen los demás aspectos del vínculo colectivo, generando compromisos jurídicos –derechos y obligaciones– entre las organizaciones sindicales y el empleador. Dentro del ámbito de las cláusulas obligacionales se encuentra la determinación de niveles en los que se estructura la propia negociación colectiva. Las cláusulas normativas se interpretan conforme a criterios propios de las normas jurídicas, mientras que las obligacionales conforme a las reglas contractuales (MTPE, 2022, s.p.).

Asimismo, las cláusulas delimitadoras determinan y restringen el ámbito de aplicación del convenio colectivo.

Al respecto, Toyama y Torres (2017) sostienen que, en el ámbito de la negociación colectiva, se distinguen tres clases de cláusulas: normativas, obligacionales y delimitadoras. Las cláusulas normativas se incorporan de automáticamente a los contratos individuales de trabajo, así como a aquellos mecanismos orientados a asegurar o tutelar su cumplimiento. Por su parte, las cláusulas obligacionales comprenden derechos de naturaleza colectivo laboral entre las partes intervinientes en el convenio. Por último, las cláusulas delimitadoras se refieren a la determinación del ámbito de aplicación y del periodo de vigencia del convenio colectivo (p. 291).[32]

[32] Según Matos (2015) expresa que los convenios colectivos de trabajo presentan una dualidad en sus efectos jurídicos. En primer término, se erigen como una fuente de obligaciones derivadas de un acuerdo de naturaleza contractual entre las partes suscriptoras. En segundo término, su eficacia trasciende el circulo de dichos sujetos, proyectándose sobre terceros que, sin haber intervenido en su celebración, pueden resultar comprendidos dentro del ámbito de aplicación previsto en el propio instrumento convencional (p. 202).

En virtud de ello, Carnelutti (1936, citado por Matos, 2015) caracterizo al convenio colectivo de trabajo como una figura híbrida, dotada de una estructura contractual y de una esencia normativa propia de la ley “cuerpo de contrato y alma de ley”.

En ese sentido, la máximo Órgano Jurisdiccional del Perú (2017) mediante la Casación Laboral N.º 19307-2017 Lima, señala que la cláusula normativa posee naturaleza jurídica, en tanto sus efectos se extienden a todos los sujetos comprendido en el ámbito del convenio colectivo, hayan participado o no en la negociación, y se orienta a garantizar y resguardar su cumplimiento. La cláusula obligacional se limita a las partes intervinientes en la negociación colectiva, estableciendo entre ellas los derechos y obligaciones orientados al cumplimiento del convenio. La cláusula delimitadora tiene por función precisar los ámbitos funcional, territorial, temporal y personal en los que resulta aplicable el convenio colectivo (pp. 13–16).

Sin embargo, la misma Sala de la Corte Suprema, emitió la Casación Laboral N° 4448-2023-ICA de fecha 05 de agosto de 2025, en donde ha profundizado el desarrollo conceptual de las cláusulas que integran el convenio colectivo, precisando que las cláusulas normativas deben ser comprendidas como disposiciones jurídicas; en ese marco, conforme al Acuerdo 01 del III Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral y previsional de 2015, si al aplicarlas subsiste una duda insuperable respecto a su sentido, corresponde optar por la interpretación más favorable al trabajador. Este criterio pro operario[33] solo procede cuando, tras emplear la interpretación literal y demás métodos admitidos por la dogmática jurídica, persista la incertidumbre sobre el alcance de la cláusula normativa. Las cláusulas obligacionales se interpretan conforme a las reglas propias de los contratos y, en tanto el contrato constituye una especie del acto jurídico, para la interpretación de las cláusulas obligacionales resulta aplicables los artículos

[33] Según Montoya (2001 citado en Casación Laboral N° 574-2017 LIMA, 2017, p. 6) señala que el principio pro operario, originado en lo que la jurisprudencia reconoce como la función protectora de la normativa laboral, constituye, en esencia, una regla de interpretación en el ámbito jurídico-laboral, según la cual, cuando un precepto del Derecho del Trabajo admite diversas interpretaciones, debe aplicarse aquella que favorezca en mayor medida al trabajador.

168[34], 169[35] y 170[36] del Título II del Código Civil, así como los artículos 1362[37] y 1363[38] del mismo cuerpo normativo. Por su parte, las cláusulas delimitadoras se interpretan conforme a los mismos criterios aplicables a las cláusulas obligacionales (Corte Suprema de Justicia de la República del Perú, 2015, pp. 14-15).

1.3. El arbitraje

1.3.1. Naturaleza jurídica del arbitraje

a) La teoría contractualista: Para el jurista Landa (2009) sostiene que quienes se adscriben a esta corriente doctrinal afirman que el arbitraje se inserta en la esfera del Derecho de los contratos, y que la eficacia obligatoria del laudo encuentra su fundamento en el principio *pacta sunt servanda* (p. 21). Por su parte, Abuid et al. (2004) señala que, quienes sostienen esta tesis sitúan su fundamento en la fase inicial del arbitraje, en tanto su configuración requiere la concurrencia de la voluntad de ambas partes, así como, ulteriormente, la aceptación por parte del árbitro (p. 321).

La teoría contractual se sustenta en el principio *pacta sunt servanda*, conforme al cual el arbitraje se configura a partir de la libre expresión de la voluntad de las partes, quienes, en virtud de la celebración del convenio

[34] La interpretación del acto jurídico debe efectuarse conforme a lo que en él ha sido expresamente consignado, observando, a su vez, el principio de buena fe como criterio rector (Congreso de la República del Perú, 1984, s.p.).
[35] Las cláusulas contenidas en los actos jurídicos deben ser objeto de una interpretación sistemática, de modo que cada una de ellas sea comprendida en función de las demás, asignándose a aquellas de carácter dudoso el significado que se derive del conjunto íntegro del acto (Congreso de la República del Perú, 1984, s.p.).
[36] Las expresiones susceptibles de admitir diversos significados deben ser entendidas conforme a aquel que resulte más congruente con la naturaleza y la finalidad del acto jurídico (Congreso de la República del Perú, 1984, s.p.).
[37] Los contratos han de ser objeto de negociación, celebración y ejecución conforme a las reglas de la buena fe y a la intención común de las partes intervinientes (Congreso de la República del Perú, 1984, s.p.).
[38] Los contratos únicamente despliegan efectos jurídicos entre las partes que los celebran y sus herederos, con la salvedad de estos últimos cuando se trate de derechos y obligaciones que, por su naturaleza, no sean susceptibles de transmisión (Congreso de la República del Perú, 1984, s.p.).

arbitral[39], quedan obligadas a su observancia. Es decir, la teoría contractual postula que los contratos válidamente celebrados deben cumplirse, en tanto obligan a las partes a su ejecución. Entonces, la sólida legitimación del arbitraje encuentra su fundamento en el sometimiento voluntario de las partes a la decisión adoptada por el árbitro (Cruz, 2012, p. 124).

En ese sentido, Vidal (2003) expresa que, según la Ley General de Arbitraje, el convenio arbitral constituye el acuerdo mediante el cual las partes acuerdan someter a arbitraje cualquier controversia actual o futura que pueda surgir entre ellas, relativa a una relación jurídica, contractual o extracontractual, con independencia de que la materia sea objeto de un proceso judicial o no (p. 569).

En tal contexto, la teoría contractual identifica como elemento determinante para el surgimiento del arbitraje, la manifestación de voluntad de las partes, la cual debe quedar incorporada en el convenio arbitral. Desde esta perspectiva, el arbitraje es concebido como un contrato y, la obligatoriedad del laudo se deriva de la decisión de las partes de someter la resolución del conflicto a dicho mecanismo.

b) La teoría jurisdiccionalista: Quienes sostienen esta postura, conciben al laudo arbitral como una verdadera sentencia, en atención a que posee fuerza ejecutiva propia. En contraposición, quienes discrepan de esta concepción, sostienen que el arbitraje carece de naturaleza jurisdiccional, en la medida que no dispone de potestades de coerción ni de ejecución (Abuid et al., 2004, p. 321).

Por su parte, Landa (2009) manifiesta que la competencia de los árbitros para dirimir controversias de naturaleza disponible no emana de las partes, sino del ius imperium del Estado, que les otorga dicha atribución y confiere al laudo arbitral la fuerza obligatoria equivalente a la de una sentencia judicial (p. 31).

[39] Abuid et al. (2004) señalan que el convenio arbitral requiere como elementos estructurales indispensables, tanto la manifestación inequívoca de voluntad de las partes de someter sus controversias a la vía arbitral, como la determinación concreta del ámbito material sobre el cual versará dicho mecanismo de solución de conflictos (p. 322).

Entonces, para los defensores de esta teoría, sostienen que el arbitraje posee naturaleza jurisdiccional, dado que así lo dispone la Constitución y la ley. En ese sentido, el primer párrafo del numeral 1 del artículo 139° de la norma suprema establece que no puede instituirse jurisdicción independiente, salvo en los casos de las vías militar y la arbitral (Congreso Constituyente del Perú, 1993, s.p.). En tal contexto, el surgimiento del arbitraje no es a consecuencia de la manifestación de voluntad sino de la ley que confiere una jurisdicción independiente a la judicial, careciendo de un único elemento: la coerción.

En tal sentido, en relación con esta teoría, el expediente electrónico N.º 00112-2020-0-1801-SP-LA-01, en el fundamento 2.2 de la Resolución S/N de fecha 1 de junio de 2021 de la Tercera Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima, establece que la jurisdicción arbitral se configura como una alternativa legitima para la resolución de conflictos de intereses, a la cual pueden acudir las partes involucradas conforme a su conveniencia. No obstante, es preciso señalar que su fundamento no se agota en la autonomía de la voluntad de los sujetos intervinientes, sino que se encuentra sometida a los límites y disposiciones del ordenamiento jurídico, siendo imperativo el respeto de los derechos fundamentales de todos quienes participan en el proceso (p. 14)

Entonces, para la teoría jurisdiccional el surgimiento del arbitraje no proviene de la manifestación de voluntad de las partes, sino de la norma suprema –la Constitución– en virtud que otorga facultades a los árbitros para dilucidar el conflicto con carácter de cosa juzgada y por tal susceptible de ejecución (Vásquez, 2009, pp. 52-53). Para algunos juristas señalan que la teoría jurisdiccional es riesgosa debido a que el arbitraje se estaría sometiendo a la decisión del legislador pudiendo éste por intereses políticos modificar la regulación direccionando su aplicación en beneficio de un determinado grupo, perdiendo así su esencia.

c) La teoría mixta o ecléctica: Para Cantuarias & Aramburú (citado en Landa, 2009) consideran que el arbitraje presenta una naturaleza jurídica autonomía, en la que convergen los rasgos propios de la teoría

> contractualista y de la teoría jurisdiccionalista, integrándose de manera armónica en una forma de jurisdicción de carácter convencional (p. 32). En ese sentido, el arbitraje ostenta una naturaleza jurídica propia, en la que coexisten, de manera concurrente, elementos de carácter privado y público (Abuid et al., 2004, p. 321).

Para los seguidores de esta teoría señalan que el arbitraje combina la teoría contractual y jurisdiccional. Por la teoría contractual, el convenio arbitral es considerado un contrato y surge a consecuencia de la manifestación de la voluntad de las partes, quienes quedan vinculadas entre sí y con el árbitro. Por la teoría jurisdiccional, se le reconoce jurisdicción propia, en la medida que el árbitro emite el laudo con efectos de cosa juzgada y valor de título ejecutivo. Entonces, el convenio arbitral resulta obligatorio para las partes dentro de su ámbito privado, mientras que su ejecución introduce a la fuerza pública.

Al respecto, agrega Abuid et al. (2004, p. 322) que la naturaleza del arbitraje es de carácter mixto, en la medida en que incorpora rasgos tanto contractuales como jurisdiccionales. En su origen, se configura como un negocio jurídico de derecho privado sustentado en la voluntad de los particulares; sin embargo, una vez planteada la controversia, se hace necesaria una actividad de índole jurisdiccional dirigida a la emisión del laudo respectivo.

En ese orden de ideas, consideramos que el arbitraje es de naturaleza mixta, en tanto el empleador y la organización sindical, mediante la manifestación de su voluntad, negocian de forma libre y voluntaria, suscribiendo el convenio arbitral, cuya aplicación se sitúa en el ámbito privado. No obstante, ante el incumplimiento se puede recurrir ante el órgano judicial con la finalidad de su ejecución.

d) La teoría autónoma del arbitraje: Quienes sostienen esta postura conciben al arbitraje como una institución autónoma, centrado su atención en la determinación de los rasgos que debe reunir para asegurar su adecuado funcionamiento (Abuid et al., 2004, p. 321).

La teoría autónoma del arbitraje señala que, el arbitraje no es contractual ni jurisdiccional, ni combinación de ambos, sino más bien, cuenta con sus propios principios, y se relaciona con otras ramas del derecho a fin de solucionar un conflicto y/o controversia.

1.3.2. El arbitraje en el ordenamiento jurídico peruano

El arbitraje en nuestro ordenamiento jurídico se encuentra regulado en el capítulo VIII de la CP, estableciendo en el primer párrafo del inciso 1 del artículo 139, que no puede establecerse jurisdicción autónoma, salvo las de carácter militar y arbitral. Brindándole de esa manera autonomía y exclusividad en la jurisdiccionalidad.

En ese sentido, Landa (2009) sostiene que, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 139, inciso 1 de la Constitución, el arbitraje constituye una excepción a los principios de unidad y exclusividad de la función jurisdiccional, dado que no es susceptible de instituirse jurisdicción independiente alguna, salvo la de carácter arbitral y militar (p. 32).

Asimismo, el Tribunal Constitucional (2011) en el Exp. N.º 00142-2011-PA/TC, precisa que, conforme al artículo 139º, inciso 1, de la Constitución, el arbitraje constituye una jurisdicción independiente respecto del Poder Judicial o de la jurisdicción ordinaria, entendida no como un mecanismo que desplace o sustituya al Poder Judicial, sino como una vía complementaria dentro del sistema judicial, destinada a la resolución pacífica de controversias, especialmente aquellas de carácter patrimonial y de libre disposición (s.p.).

Por su parte, De Los Heros (2009) señala que el arbitraje constituye un mecanismo idóneo para la resolución de controversias, debido a su autonomía respecto de la autoridad judicial –con las excepciones previstas por la ley–, así como por la independencia y flexibilidad que caracterizan su actuación, además de su naturaleza célere y definitiva en la solución del conflicto (p. 111). A diferencia del sistema judicial, que constituye el único medio de resolución de conflictos que ostenta facultades de coerción (De Trazegnies, 2005, p. 473).

En nuestro ordenamiento jurídico, el arbitraje constituye un mecanismo heterocompositivo de solución de conflictos que se origina a partir de la autonomía de la voluntad de las partes, quienes deciden a través del convenio arbitral recurrir al arbitraje a fin que sea un tercero quien solucione el conflicto. Es así que, se afirma que el arbitraje en nuestro ordenamiento jurídico es de carácter voluntario y, obligatorio. En ese sentido, es voluntario debido a que queda en la facultad de las partes (esfera privada) recurrir a esta vía para solucionar el conflicto o, ir a la vía judicial, para que sea el juez, quien resuelva la controversia y, obligatorio cuando la ley así lo señala expresamente.

Al respecto, Matos (2012, p. 359) señala que el arbitraje se presenta como un mecanismo heterocompositivo de resolución de conflictos, cuyo sustento radica en la autonomía de la voluntad de las partes. Corresponde exclusivamente a estas decidir si someten o no la controversia a dicho mecanismo, así como determinar las materias que serán sometidas al conocimiento del tercero imparcial, esto es, el árbitro. Sin perjuicio de ello, en situaciones excepcionales fundadas en el interés general, el legislador puede disponer la imposición del arbitraje; no obstante, su configuración esencial responde, por regla general, a un carácter voluntario.

En el marco del procedimiento arbitral, el árbitro o el colegiado arbitral emiten el laudo, decisión que adquiere autoridad de cosa juzgada y tiene la condición de título ejecutivo. De igual manera, en el órgano jurisdiccional, el juez emite sentencia, la misma que una vez consentida por las partes tiene la calidad de cosa juzgada; teniendo ambos procedimientos la unidad y exclusividad de la función jurisdiccional.

Ahora bien, el arbitraje se desarrolla con otras ramas del derecho y según, Franco (2015) la Ley de Arbitraje –en referencia a la ley general– cumple una función supletoria, destinada a cubrir los vacíos y omisiones que persisten en la normativa especializada (p. 93).

Por su parte, Vásquez (2009) señala que el arbitraje constituye una jurisdicción autónoma respecto de los tribunales de justicia del Estado; no obstante, se configura constitucionalmente como una forma de administración de justicia oficialmente reconocida. En tal sentido, se integra al principio de

unidad y exclusividad que caracteriza la función jurisdiccional del Estado (p. 52).

En efecto, el numeral 1 del artículo 139° de la C.P. el arbitraje se sustenta en la autonomía e independencia de los árbitros en el ejercicio de su función decisoria, sin sujeción a injerencias externas. En tal contexto, las partes es encuentras impedidas de desplegar conductas obstructivas destinadas a paralizar o dilatar indebidamente el desarrollo del proceso arbitral, en atención a que este mecanismo se orienta al ejercicio de la función de administrar justicia.

Ahora bien, los árbitros tienen absoluta competencia en su jurisdicción, para dilucidar cualquier solicitud y/o recurso presentado por las partes, por el cual se pretenda cuestionar e interrumpir el procedimiento arbitral o concluir el mismo. En tal sentido, el arbitraje establece un procedimiento propio para su desarrollo, sin la intervención de terceros, siendo que el control judicial sólo se activa con posterioridad a la emisión del laudo; todo ello en cumplimiento del principio kompetenz-kompetenz, el cual faculta a los árbitros a que actúen de manera independiente y autónoma, exenta de injerencias externas (Caivano & Cevallos, 2020, pp. 15-25).

En ese contexto, el Tribunal Constitucional (2005) en los fundamentos 13 y 14 de la sentencia recaída en el Expediente N.º 6167-2005-PHC/TC, ha reafirmado la vigencia del principio kompetenz-kompetenz, conforme al cual se reconoce a los árbitros la potestad de determinar el alcance de su propia competencia; en consecuencia, les corresponde conocer y resolver la totalidad de controversias que se susciten en el desarrollo del proceso arbitral, incluyendo a aquellas relativas a la validez y eficacia del convenio arbitral. El principio kompetenz-kompetenz, impide que alguna de las partes, renuente a someterse al arbitraje, procure cuestionar la competencia arbitral o las decisiones adoptadas con el propósito de trasladar el conflicto a la jurisdicción ordinaria mediante acciones civiles o penales.

Asimismo, agrega el garante de la constitucionalidad que, si bien este principio no es del todo absoluto, debido a que permite la posibilidad de cuestionar posteriormente la actuación arbitral por vulneración de la tutela

procesal efectiva, conforme a las disposiciones del Código Procesal Constitucional. En ese sentido, se reconoce la jurisdicción del arbitraje y su competencia plena para resolver controversias sobre materias disponibles, con independencia funcional y sin intervención de autoridades administrativas o judiciales ordinarias. El control judicial previsto por la ley se ejerce de manera posterior, a través de los recursos de impugnación y anulación del laudo contemplados en la legislación arbitral (Tribunal Constitucional, 2005, pp. 10-11).

En ese sentido, Silva (2005, citado en Caivano & Ceballos, 2020) expresa que el principio kompetenz-kompetenz se aparta del criterio tradicional sobre la competencia de los órganos jurisdiccionales, al facultar expresamente a los árbitros a definir el alcance de su propia competencia, garantizando que la alegación de inexistencia o invalidez del convenio arbitral no determine la paralización del procedimiento ni el traslado del conflicto a la jurisdicción ordinaria (p. 16).

Aunado a ello, así lo ha reiterado el colegiado arbitral, en el siguiente laudo que resuelve el conflicto económico entre la organización sindical con su empleadora:

- **Laudo arbitral seguido entre el Sindicato Nacional de Trabajadores de la empresa Tecnológica de Alimentos S.A. – SINTETASA y la empresa Tecnológica de Alimentos S.A. - TASA, correspondiente al proceso negociación colectiva 2017.**

  > El principio *kompetenz kompetenz* tiene un doble efecto. Por un lado, tiene un efecto positivo, por el cual se concede al árbitro o al tribunal arbitral la facultad de decidir sobre su propia competencia; mientras que, por otro, tiene un efecto negativo, el cual consiste en evitar que los jueces o tribunales decidan primero sobre la competencia de los árbitros, es decir, establece una prioridad en el tiempo en que primero son los árbitros en decidir su propia competencia, y corresponderá, por otra parte, un control posterior a cargo de los tribunales. [El subrayado es nuestro].

Ahora bien, el principio de kompetenz-kompetenz, es también aplicado por los árbitros que resuelven conflictos económicos, en tanto constituye un principio que pertenece a la Ley General de Arbitraje siendo esta la norma que complementa al TUO de la LRCT y su Reglamento.

En ese sentido, Franco (2015, p. 116) señala que en el ámbito negociación colectiva, así como en el arbitraje en general, la autoridad de los árbitros no se sustenta únicamente en la voluntad de las partes, sino también en su reconocimiento y protección que les otorga el ordenamiento jurídico. En tal sentido, ninguna autoridad, sea pública o privada, puede atribuirse la facultad de pronunciarse sobre la competencia arbitral, obstaculizar o dilatar el inicio del arbitraje, interferir en su desarrollo, o culminar al que se encuentra en trámite, revisar el fondo de sus decisiones ni desconocer su cumplimiento.

1.3.3. El arbitraje en el procedimiento de negociación colectiva del sector privado

El arbitraje en el contexto de la negociación colectiva tiene por finalidad resolver un conflicto de carácter económico o de intereses, orientándose a preservar la armonía de las relaciones laborales. El árbitro o el colegiado arbitral deben actuar con imparcialidad y adoptar íntegramente una de las propuestas finales formuladas por el colectivo sindical o el empleador. En consecuencia, el arbitraje en el marco de la negociación colectiva del sector privado tiene por finalidad dirimir conflictos de naturaleza económica entre los trabajadores y el empleador, o grupo de empleadores, debido a que no han podido resolverlo en la etapa de autocomposición, recurriendo a la vía arbitral para que “el conflicto quede concluido”.

En ese sentido, Blancas (2015) señala que el arbitraje se concibe como un mecanismo orientado a la solución definitiva del conflicto laboral, en consonancia con la concepción constitucional de que dichas controversias deben resolverse y no permanecer abiertas, por constituir una amenaza a la paz social. En tal sentido, cualquier prohibición del arbitraje como medio de resolución en la negociación colectiva, o la imposición de restricciones que le impidan dirimir la controversia, constituye una vulneración directa de lo

previsto en el artículo 28.2 de la Constitución, configurando una clara transgresión del derecho fundamental a la negociación colectiva (p. 173).

Pues bien, el arbitraje dentro del procedimiento de negociación colectiva no se limita a las modalidades voluntaria y obligatoria que caracterizan al arbitraje en otras ramas de derecho, sino que contempla una tercera modalidad especifica: el potestativo. Entonces, cuando las partes no han podido acordar, negociar, convenir las solicitudes y/o requerimientos contenidos en el pliego de reclamos presentado por el colectivo sindical; la normativa faculta a esta última a recurrir al método heterocompositivo para la solución del conflicto con el objetivo que no se mantenga vigente debido a que, con el transcurrir del tiempo se agudiza y exacerba las relaciones laborales, escalando e intensificando la controversia entre la organización sindical y el empleador, o el conjunto de empleadores.

El procedimiento de negociación colectiva en la vía arbitral puede ser instalado de manera voluntaria, obligatoria o potestativa. No obstante, el acceso al arbitraje por cualquiera de las partes conlleva la cesión del control sobre el resultado final de la negociación colectiva, incluyendo la determinación del contenido del convenio colectivo (Ugaz & Osorio, 2015, p. 299).

Al respecto, Franco (2015) afirma que el arbitraje, como mecanismo heterónomo de resolución de conflictos laborales colectivos, posee una fundamentación constitucional propia, establecida en el artículo 28, inciso 2, de la CP., la cual otorga particularidad a esta forma de arbitraje especial, complementando la disposición general contenida en el artículo 139, inciso 1, de la Carta Política (p. 88).

Es oportuno señalar que el arbitraje potestativo será desarrollado en extenso más adelante. No obstante, –a manera de introducción– el arbitraje potestativo se distingue porque su instauración no emana de una obligación legal impuesta por el legislador, sino que surge de manera unilateral por decisión de alguna de las partes involucradas en la controversia (Matos, 2012, p. 370). Esta situación refleja la crítica de algunos especialistas y juristas,

quienes perciben al arbitraje potestativo como un mecanismo coercitivo impuesto unilateralmente por una de las partes.

Por otra parte, diversos juristas y especialistas reconocen al arbitraje potestativo como un mecanismo válido y pleno de resolución de conflictos, reconocimiento que igualmente ha sido respaldado tanto por el Tribunal Constitucional como por el ordenamiento jurídico vigente. En ese sentido, Canessa (2016) afirma que el arbitraje potestativo es incorporado en los ordenamientos laborales como un mecanismo orientado a promover la negociación colectiva, brindando a los trabajadores un mecanismo de compensación frente a su posición de desventaja frente al empleador (p. 211).

En ese contexto, el colectivo sindical se encuentra facultado para promover el arbitraje potestativo durante el desarrollo de la negociación colectiva cuando no se alcanza acuerdos en las fases de trato directo o conciliación. En tal supuesto, son los trabajadores[40] quienes inician el procedimiento y someten la controversia al fuero arbitral.

Asimismo, existe otro supuesto en el cual el arbitraje puede ser promovido a solicitud de los trabajadores, cuando en la primera negociación no se alcance consenso respecto del nivel o del contenido, pese a haberse realizado al menos seis reuniones en negociación directa o en conciliación, o habiendo transcurrido tres meses desde el inicio del proceso negociador; o, cuando en el curso de la negociación colectiva se verifiquen conductas del empleador contraías a la buena fe, destinadas a dilatar, obstaculizar o impedir la consecución de un acuerdo[41].

Ahora bien, el colectivo sindical tiene dos alternativas: optar por recurrir al arbitraje o, ejercer su derecho constitucional a la huelga, pudiendo escoger uno u otro. Ello debido a que, no puede condicionarse a los trabajadores la aceptación del arbitraje como única vía de resolución de un conflicto colectivo, de manera que se les prive del ejercicio legítimo del derecho de huelga (Blancas, 2015, p. 165).

[40] Artículo 61° de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo
[41] Artículo 61-A del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo

Entonces, en el marco del procedimiento de negociación colectiva ante la inexistencia del convenio colectivo suscrito por las partes, la organización sindical tiene dos facultades: activar el arbitraje o, ejercer su derecho a la huelga, esto es, si activa el primero, no puede ejercer el segundo o, cuando activa este último no puede recurrir al arbitraje, agotándose así los derechos de esta parte. No obstante, cuando el colectivo sindical ha optado por el ejercicio de su derecho a huelga y posteriormente decide optar por el arbitraje, el empleador queda facultado únicamente a decidir su aceptación.

En ese sentido, las soluciones alternativas [arbitraje o huelga] son de carácter potestativo; sin embargo, su utilización debe sujetarse a un criterio de razonabilidad, evitando que sean empleadas como instrumentos de presión que excedan los fines para los cuales fueron concebidas (De Los Heros, 2009, p. 122).

Por su parte, Velásquez (2015) sostiene que el arbitraje potestativo, se ajusta con mayor precisión a un modelo paritario-reactivo, propio de la cultura procesal estadounidense. No obstante, resulta susceptible de aplicación en nuestro ordenamiento jurídico en el ámbito de la negociación colectiva, toda vez que este derecho busca priorizar la voluntad de las partes en la consecución de un acuerdo, antes que la imposición de una regla jurídica (p. 403).

Asimismo, Blancas (2015) sostiene que el arbitraje constituye una vía excluyente frente al derecho de huelga, recurso que los trabajadores también pueden ejercer de forma alternativa; por lo tanto, corresponde a la parte sindical decidir cuál de estas opciones resulta más idónea para la solución efectiva del conflicto (p. 165).

Ahora bien. el arbitraje en el contexto de negociación colectiva del sector privado es un arbitraje de conciencia, los árbitros actúan a su leal y saber entender, debiendo acoger de manera íntegra una propuesta final presentada por las partes, quedando a facultad del colegiado arbitral aplicar la atenuación de manera excepcional cuando existen propuestas extremas.

En tal sentido, el árbitro está obligado a fundamentar su decisión, dado que al ejercer autentica jurisdicción, su actuación se encuentra sometida,

como requisito mínimo, a las garantías constitucionales; entre ellas, la obligación de motivar, de modo que el laudo arbitral debe cumplir con dicha exigencia (Rodas et al., 2020, p. 125).

1.3.3.1. El Laudo Arbitral

El laudo arbitral constituye la decisión adoptada de los árbitros, a través de la cual se resuelve la controversia. Dicho pronunciamiento posee la naturaleza de título ejecutivo y puede ser recurrible ante el órgano judicial para su cumplimiento a través del proceso de ejecución.

Al respecto, la Octava Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima, en el fundamento quinto de la Sentencia de fecha de vista: 12 de enero de 2021, correspondiente al Exp. N.º 00068-2018-0-1801-SP-LA-08, señala que el laudo arbitral pone fin a un conflicto laboral de carácter económico y puede considerarse que posee naturaleza análoga a la de un convenio colectivo, dado que, conforme al artículo 70 del TUO de la LRCT, el arbitraje en la negociación colectiva tiene por finalidad resolver la controversia surgida ante la falta de acuerdo en la etapa de negociación directa (pp. 4-5).

De igual manera, la Suprema Corte de Justicia del Perú (2016), en el fundamento segundo de la Apelación Laboral N.º 14428-2016 Arequipa, señala que, conforme al artículo 57° de la Ley N.º 29497, NLPT, los laudos arbitrales que dirimen conflictos jurídicos tienen la calidad de títulos ejecutivos, equiparándose a una sentencia judicial, y su ejecución se realiza de acuerdo con las disposiciones de la normativa arbitral general, en tanto que el artículo 59 del Decreto Legislativo N° 1057 reconoce que estos pronunciamientos generan efectos de cosa juzgada. En cambio, cuando el laudo arbitral pone término a un conflicto laboral de carácter económico, resulta evidente que adquiere la naturaleza de convenio colectivo, de acuerdo con lo establecido en el artículo 70 del TUO de la LRCT, ya que, en este escenario, el arbitraje en la negociación colectiva busca resolver la controversia surgida por la falta de acuerdo durante la etapa de trato directo (pp. 4-5).

Aunado a ello, el máximo Órgano Jurisdiccional del Perú (2017), en el literal d) del fundamento quinto de la Apelación N.º 4968-2017 Lima, sostiene que el laudo constituye la decisión definitiva emitida por los árbitros mediante el cual se da termino a la controversia sometida a su conocimiento, y adquiere fuerza ejecutiva una vez que ha sido consentido o agotados los recursos procedentes en su contra.

En ese contexto, podemos citarse a Mendoza (2017), quien señala que el convenio colectivo es el resultado de la negociación colectiva, así como el laudo arbitral lo es del arbitraje; ambos tienen como finalidad, en el ámbito del derecho laboral colectivo, resolver una controversia de naturaleza económica (p. 243). En esa misma línea, el autor indica que, para la resolución de dicha controversia, no solo se recurre a lo regulado en el TUO de la LRCT, el RLRCT –Reglamento de la norma de relaciones colectivas– sino también a lo establecido en la ley general de arbitraje, aprobada por Decreto Legislativo N° 1071, el cual se aplica de manera supletoria a las normas especiales (2017, p. 252).

Por lo que, el laudo es de obligatorio cumplimiento para las partes pudiendo ser deducible de anulación o impugnación, dependiendo el conflicto que resuelve. En ese sentido, la Apelación N.º 5325-2018 Lima (Voto en minoría de la señora Jueza Suprema De La Rosa Bedriñana) sostiene que, tratándose de un laudo jurídico, la vía procedente será el proceso de anulación de laudos, cuyo trámite se rige por la legislación arbitral. En cambio, cuando se trata de un laudo de naturaleza económica, deberá acudirse al proceso de impugnación de laudo, el cual debe tramitarse conforme al procedimiento previsto en la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal de Trabajo. En ese sentido, no debe confundirse las figuras de impugnación y anulación de laudo, pues cada una responde a un régimen procesal distinto (p. 24).

En ese sentido, el Tribunal Constitucional (2005), en el fundamento 39 de la sentencia emitida en el Expediente 008-2005-PI/TC señala que, el laudo emitido como resultado del arbitraje posee carácter imperativo y, en principio, inimpugnable. No obstante, la legislación prevé de manera excepcional su

impugnación judicial en dos supuestos: por la existencia de vicios de nulidad[42], o por el reconocimiento de derechos inferiores a los establecidos por la ley en favor de los trabajadores[43] (s.p.).

Ahora bien, los laudos arbitrales pueden ser susceptibles de anulación conforme lo indica el artículo 63[44] del Decreto Legislativo N.º 1071, como bien se dijo líneas arriba, la normativa general de arbitraje constituye el marco legal principal aplicable a todo tipo de arbitraje.

Ahora bien, los laudos arbitrales emitidos con el objetivo de solucionar el conflicto económico son susceptibles de impugnación[45] solicitando su nulidad ante el órgano judicial. En ese sentido, este poder del Estado en la **Apelación N.º 4968-2017** Lima, ha señalado que el laudo es nulo cuando concurren alguno de los siguientes supuestos: a) Si el árbitro, el tribunal arbitral o cualquiera de sus integrantes se encontraba legalmente impedido de intervenir en el proceso, conforme a lo establecido en el artículo 64° del TUO de la LRCT; b) Cuando el pronunciamiento se aparta de las propuestas finales presentadas por las partes o mezcla planteamientos de ambas, conforme a lo

---

[42] La máximo Órgano Jurisdiccional del Perú, en el fundamento tercero de la Apelación Laboral N° 5967-2021 LIMA señala que, en nuestro sistema procesal, la nulidad constituye un mecanismo de ultima ratio, dado que la regla general favorece la conservación del acto procesal viciado, reservándose la nulidad únicamente como excepción, aplicable cuando la ley así lo dispone o cuando el acto no pueda ser subsanado por haber incumplido su finalidad (Corte Suprema de Justicia de la República, 2024, p. 5).

[43] Artículo 66 de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.

[44] El laudo arbitral solo puede ser anulado cuando se acrediten causales estrictamente previstas por la ley, tales como la inexistencia o invalidez del convenio arbitral, la falta de notificación que impida ejercer derechos, la desviación del tribunal de su competencia o la resolución sobre materias no arbitrales; su procedencia está sujeta a que las reclamaciones hayan sido oportunamente planteadas ante el tribunal, y la nulidad puede ser parcial o total según la posibilidad de separar las cuestiones afectadas, respetando siempre los plazos y formalidades previstos, garantizando así la seguridad jurídica y la integridad del procedimiento arbitral (Presidencia de la República del Perú, 2008, s.p.).

[45] La Suprema Corte de Justicia del Perú, en el fundamento octavo de la Apelación Laboral N.º 2526-2015 Lima, establece que el artículo 66° del TUO de la LRCT, que el laudo arbitral puede ser impugnado por dos motivos: 1) por nulidad y 2) por reconocer derechos inferiores a los previstos por ley a favor de los trabajadores. Si bien la norma no precisa las causales de nulidad, la revisión del Decreto Supremo –D.S. N° 010-2003-TR– y la normativa aplicable permite identificar que el laudo será considerado nulo en los siguientes supuestos: i) Cuando el árbitro, tribunal o alguno de sus miembros se encuentre impedido de actuar como tal (artículo 64°); ii) Cuando el pronunciamiento se emita de forma distinta a las propuestas finales de las partes o mediante una combinación inapropiada de estas (artículo 65°); iii) Cuando se dicte bajo presión derivada de huelgas irregulares o por ocasionar daños a personas o bienes (artículo 69°); iv) en los casos que la normativa general de arbitraje (Decreto Legislativo N.º 1071) contemple la nulidad de un laudo, siempre que dichas disposiciones sean aplicables al arbitraje destinado a resolver un conflicto económico.

previsto en el artículo 65° del TUO de la LRCT; c) Si el laudo ha sido emitido bajo coacción derivada de modalidades irregulares de huelga o de actos que ocasionen daños a personas o bienes, conforme a lo previsto en el artículo 69° del TUO de la LRCT; d) Cuando se emite el laudo prescindiendo del informe de la AAT, conforme al criterio establecido en la Apelación N° 11673-2015-LIMA de fecha 11 de diciembre de 2015; e) Si alguna de las partes no fue debidamente comunicada de la designación de un árbitro o de actuaciones arbitrales, o se le impidió ejercer su derecho de defensa por cualquier causa, conforme a lo previsto en el literal b, del artículo 63° del D. Legislativo N° 1071) y, f) cuando el árbitro o el tribunal arbitral se pronuncia sobre materias que no fueron sometidas a su conocimiento, conforme a lo previsto en el literal d, del artículo 63° del D.L. N° 1071.(la negrita es nuestra).

Asimismo, la Corte Suprema mediante la Apelación N.º 12332-2016 Lima afirma que la doctrina coincide en sostener que el recurso de anulación o impugnación del laudo arbitral no configura una instancia adicional destinada a reexaminar el fondo de la controversia. Por el contrario, su ámbito se restringe a verificar si el laudo cumple con los requisitos formales y si en su emisión no se han transgredido normas imperativas del ordenamiento jurídico. Ello se explica porque, aunque el arbitraje constituye una manifestación de justicia privada, dicha naturaleza no lo exonera de la obligación de respetar y garantizar los derechos y principios que estructuran el sistema jurídico vigente.

De manera similar, la Cuarta Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima (2023), en el fundamento seto de la Resolución N° 8 de fecha 23 de marzo de 2023, correspondiente al Expediente N° 00001-2023-0-1801-SP-LA-01, tramitado en el proceso de impugnación de laudo arbitral, señala que la doctrina coincide en que el recurso de anulación o impugnación no constituye una instancia destinada a examinar el fondo del asunto, sino únicamente un mecanismo de revisión, es decir, un control sobre si el laudo ha cumplido con los requisitos estrictamente formales, con la salvedad de la arbitrabilidad objetiva, como lo establece expresamente el literal b) del artículo 66 del TUO de la LRCT (p. 14).

Aunado a ello, la Corte Superior de Justicia de Lima (2021), a través de su Tercera Sala Laboral, en el fundamento 5.7 de la Resolución S/N de fecha 01 de junio de 2021, emitida en el Expediente N.º 00112-2020-0-1801-SP-LA-01, señala que en el ámbito de la impugnación de laudo arbitrales que resuelven controversias derivadas de negociaciones colectivas, la finalidad procesal se circunscribe a dejarlo sin efecto, pero solamente por las causales señaladas en la Apelación N° 4968-2017 LIMA. En ese sentido, la competencia del Poder Judicial no se extiende a la revisión del fondo de lo decidido por el colegiado arbitral, ni a determinar la procedencia de incrementos remunerativos o de condiciones laborales a favor de los trabajadores; en atención a que las decisiones del tribunal arbitral se encuentran fuera del ámbito de debate judicial directo. Tal restricción encuentre fundamento en el principio Kompetenz-Kompetenz, ampliamente reconocido y consolidado por la jurisprudencia nacional. No obstante, mediante el ejercicio de la acción de impugnación del laudo arbitral es procedente constatar si se han observado las garantías del debido proceso, el respeto a los derechos fundamentales y la concurrencia de las causales de impugnación legalmente previstas, entre las que se incluye la de nulidad (p. 20)

Agrega, la Corte Superior de Justicia de Lima que la doctrina coincide en sostener que el recurso de anulación o de impugnación del laudo arbitral no constituye una instancia adicional destinada a revisar el fondo de la controversia. Por el contrario, se trata de un escenario de revisión limitado a verificar el cumplimiento de las exigencias formales mínimas del laudo y a determinar que, mediante su emisión, no se hayan vulnerado normas imperativas del ordenamiento jurídico. Ello, en atención a que, si bien el arbitraje configura una jurisdicción independiente conforme a lo dispuesto en el inciso 1 del artículo 139 de la Constitución, dicha condición no lo exonera del deber de garantizar la tutela de los derechos y principios que rigen el sistema jurídico (Corte Superior de Justicia de Lima, 2021, p. 20)

Entonces, los árbitros tienen absoluta autonomía e independencia en su actuación en el procedimiento arbitral, pudiendo ser susceptibles de solicitudes o escritos presentados por las partes o quienes no se encuentren

legitimadas, sin embargo, en aplicación del principio Kompetenz-Kompetenz, los árbitros tienen la facultad de resolver dichas peticiones, las cuales podrán ser deducidas de manera posterior a través del control judicial (Landa, 2009, p. 48).

En tal contexto, el aparato judicial se encuentra prohibido de pronunciarse sobre temas de fondo, por lo cual, dichas materias no son susceptible de discusión, sin embargo, se encuentra facultado de revisar aspectos de forma con la finalidad de velar por el respeto al debido proceso en el desarrollo del procedimiento arbitral.

Ahora bien, el derecho a la negociación colectiva se encuentra reconocido constitucionalmente, imponiendo al Estado el deber de impulsar y promover mecanismos orientados a la solución pacífica de los conflictos laborales. En tal sentido, el artículo 51 de la CP establece que, al tratarse de la norma suprema, esta prevalece sobre cualquier dispositivo legal, así como la ley se impone a las normas de rango inferior, siguiendo el orden jerárquico correspondiente. Asimismo, la publicidad constituye un requisito indispensable para la vigencia y obligatoriedad de toda norma estatal (Congreso Constituyente del Perú, 1993, s.p.).

En consecuencia, los árbitros en virtud del dispositivo legal citado, cuando resuelven conflictos de naturaleza económica, tienen la facultad de aplicar el control difuso, es decir, deberán prevalecer la Constitución ante cualquier norma legal de inferior jerarquía. En ese sentido, Franco (2015) señala que en los casos en que una disposición legal resulta incompatible con la Constitución y obstaculice el ejercicio de sus funciones, los árbitros deben estar habilitados para dejar de aplicarla, otorgando prevalencia a la norma constitucional de carácter supremo (p. 88).

Al respecto, el Tribunal Constitucional (2011), en el fundamento 26 de la sentencia emitida en el Expediente N.º 00142-2011-PA/TC, señala que el control difuso en la jurisdicción arbitral se encuentra regulado por lo establecido en el artículo VI del Título Preliminar del Código Procesal Constitucional en materia de control difuso. Dicho control solo podrá ejercerse respecto de normas aplicables al caso que determinen la validez del laudo

arbitral, cuando resulte imposible extraer de ellas una interpretación compatible con la Constitución y, adicionalmente, se constate un perjuicio claro y directo en los derechos de alguna de las partes (s.p.).

Asimismo, el Tribunal Constitucional (2021), en el fundamento 28 de la sentencia emitida en el Expediente N° 00374-2017-PA/TC, afirma que, el control difuso representa un poder-deber inherente al juez, consustancial a la Constitución dentro del marco del Estado Democrático y Social de Derecho. La Constitución es una verdadera norma jurídica, la Ley Fundamental de la Sociedad y del Estado, y un derecho de aplicación directa (p. 10).

En efecto, consideramos que el control difuso se les atribuye a los órganos jurisdiccionales, es decir, al proceso arbitral. Recordemos que el numeral 1 del artículo 139 de la Constitución, reconoce la jurisdicción militar y arbitral, otorgándoles la facultad de inaplicar cualquier dispositivo legal que transgreda o afecte la norma suprema (Blancas, 2015, p. 176).

En ese sentido, la Suprema Corte de Justicia del Perú (2020) en el fundamento décimo cuarto de la Apelación N.º 8472-2020 Lima, sostiene que el argumento de la accionante –esto es, la aplicación del control difuso por parte del Tribunal Arbitral en el arbitraje laboral económico– no se encuentra comprendida dentro de alguna de las causales previamente indicadas, tal como se detalla en la [APELACION N.º 4968-2017 LIMA][46]. No obstante, la jurisprudencia reiterada del garante de la Constitucionalidad ha señalado que los árbitros pueden aplicar el control difuso de constitucionalidad en el fuero arbitral, en concordancia con lo previsto en el artículo138° de la Constitución Política del Perú (pp. 7-8).

De igual manera, el Tribunal Constitucional (2011), en el Expediente 00142-2011-PA/TC Lima, conocido como “caso Minera María Julia”, en el fundamento 24 señala que el arbitraje constituye una jurisdicción independiente, tal como lo establece expresamente la Constitución, y considerando que toda jurisdicción debe contar con las garantías propias de cualquier órgano jurisdiccional –similares a las del Poder Judicial– se desprende de manera necesaria que la garantía de control difuso de

[46] Ver página 141 de la presente investigación.

constitucionalidad, prevista en el segundo párrafo del artículo 138° de la Constitución, puede también ser ejercida por los árbitros dentro de la jurisdicción arbitral, ya que el artículo 138° no admite una interpretación restrictiva o literal que la limite exclusivamente a la jurisdicción ordinaria o constitucional (s.p.).

Ahora bien, conforme a lo dispuesto en el artículo 70° del TUO de la LRCT, lo acordado en las etapas de conciliación y mediación, así como el laudo arbitral y los actos administrativos emitidos por la AAT, producen el mismo efecto jurídico y poseen la misma fuerza normativa que los convenios colectivos celebrados en trato directo.

En consecuencia, los laudos arbitrales tienen los mismos efectos que los acuerdos arribados en la etapa de negociación directa, en virtud de ello, se sostiene que, el laudo arbitral que emite el tribunal, no podrá pronunciarse y/o tratar solicitudes, pretensiones o requerimientos que no se encuentren en el pliego de reclamos, debido a que estas nuevas pretensiones no han sido tratados y negociadas por las partes. Este criterio ha sido reafirmado en el laudo arbitral que resolvió el conflicto económico que se cita a continuación:

- **Laudo arbitral seguido entre el Sindicato Único de Trabajadores Marítimos y Portuarios del Callao – SUTRAMPORPC y APM Terminal Callao S.A.C., correspondiente al proceso negociación colectiva 2018-2019.**

  > Conforme a la disposición contenida en el artículo 70° del T.U.O. de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, el laudo arbitral tiene la misma naturaleza y surte efectos jurídicos idénticos que las convenciones colectivas adoptadas en negociación directa, por lo que la decisión arbitral tiene un carácter sustitutorio al de la voluntad de las partes y el Tribunal Arbitral puede resolver sobre las mismas materias que pueden adoptarse en negociación directa, cuyo ámbito de deliberación está determinado por el pliego de reclamos y por las cláusulas nuevas o sustitutorias que pueden proponer los empleadores, denominado contrapliego, (…). [El subrayado es nuestro].

1.3.4. Tipos de conflictos laborales

1.3.4.1. Conflicto laboral individual

Es aquella controversia entre el empleador y el trabajador sobre asuntos personalísimos que conllevan a un interés personal en específico, producto de la relación laboral como: a) derechos remunerativos adquiridos: pago de remuneraciones, pago beneficios sociales, pago de CTS, pago de vacaciones, pago de utilidades, b) indemnización de daños y perjuicios: despido, desnaturalización de contrato de trabajo, hostilización, c) procedimientos administrativos: sanciones disciplinarias, etc.

1.3.4.2. Conflicto laboral colectivo

Al respecto, Garmendia (2021) señala que se configura un conflicto colectivo cuando al componente cuantitativo se incorpora un elemento cualitativo que evidencie la existencia de un interés común propio del grupo, distinto de la simple agregación de intereses individuales (p. 146). Entonces, en un conflicto colectivo no resulta determinante la cantidad de trabajadores involucrados, sino que debe valorarse la naturaleza del conflicto y el interés que se manifiesta en el mismo (Girao, 2017, p. 59).

Para el jurista Plá (citado en Garmendia, 2021) indica que la diferenciación entre conflictos individuales y colectivos no se fundamenta únicamente en criterios cuantitativos, sino que se establece con base en el interés comprometido en cada situación. En los conflictos individuales, lo que se encuentra en juego es el interés particular de los trabajadores, mientras que en los colectivos prevalece el interés general o abstracto de la categoría (p. 146).

En esa línea, Zavala (1998, p. 74) sostiene que los conflictos colectivos de trabajo concurre necesariamente un interés social relevante, cuya significación radica en los efectos que produce o puede producir en el entorno social, variando su apreciación y alcance según las circunstancias y el contexto en que se desarrollan; asimismo, se advierte la presencia de un interés de naturaleza política, en la medida en que tales conflictos inciden en

las instituciones laborales y pueden generar modificaciones en el ordenamiento jurídico, lo que justifica la intervención del Estado con el propósito de garantizar la paz social y evitar que su resolución quede exclusivamente supeditada a la voluntad de las partes.

En ese contexto, la negociación colectiva es por esencia un conflicto laboral colectivo, en donde se evidencia los elementos cuantitativos (cantidad de trabajadores) y cualitativos (intereses abstractos) siendo estos últimos: establecer mejoras en las condiciones de trabajo y empleo para los trabajadores y el empleador, o grupo de empleadores.

1.3.5. Conflictos laborales llevados a arbitraje

El conflicto data de épocas muy antiguas, desde los mismos Estados para proteger y defender su soberanía y/o extender su dominio. El ser humano en el desarrollo de su vida se encuentra expuesto a cualquier tipo de conflicto, por ejemplo: cuando muere el causante sin dejar testamento y no existe acuerdo entre los herederos; cuando el arrendatario se encuentra en posesión del inmueble en mérito de un contrato de arrendamiento vencido y no lo desocupa, etc.

En ese sentido, el conflicto se encuentra presente de manera inherente en el desarrollo de las personas y en el ejercicio de sus derechos, permaneciendo latente debido a la existencia de desigualdad, deficiencias en la comunicación, mala fe e intereses contrapuestos entre las partes (Camacho, 2014, p. 33). El conflicto no puede ser únicamente de índole civil en donde exista la relación deudor-acreedor, mutuante-mutuatario, propietario-poseedor, comodante-comodatario, etc., sino también, en toda disciplina del derecho, pudiendo ser de manera singular o plural.

En ese marco, en el derecho laboral, al igual que otras ramas del derecho, se enfrenta a la existencia de conflictos, que pueden ser de naturaleza individual o colectiva, como consecuencia de la asimetría de la información, la desigualdad de poderes en la relación laboral e intereses divergentes, debido a que cada parte busca salvaguardar sus intereses, anteponiéndolos a los de la contraparte.

Al respecto, la Suprema Corte de Justicia del Perú (2017) en el fundamento cuarto de la Apelación N.º 4968-2017 LIMA, señala que las relaciones laborales presentan, por su propia naturaleza, un carácter conflictivo, en la medida en que el empleador tiende a maximizar su beneficio económico mediante la reducción de los costos de producción y de la mano de obra, particularmente en materia remunerativa, mientras que los trabajadores buscan el incremento de sus ingresos con la finalidad de mejorar su nivel de vida y el de su entorno familiar (s.p.)

Por su parte, Zavala (1998) explica que, con el desarrollo del derecho colectivo del trabajo, orientado a equilibrar las posiciones de las partes, se origina y consolida el fenómeno asociativo o gremial, dando lugar a una nueva manifestación del conflicto laboral, en la cual la controversia deja de centrarse en intereses individuales para situarse en los intereses propios del grupo o categoría, configurándose así el conflicto colectivo (p. 74).

En ese sentido, los conflictos laborales llevados a arbitraje pueden clasificarse en conflictos de Derecho y conflictos Económicos. El interés abstracto va a determinar la naturaleza ante qué tipo de conflicto nos encontramos. Es así que, en los conflictos de Derecho se busca la interpretación, aplicación e inaplicación de una norma jurídica, el dispositivo legal se encuentra establecido en el ordenamiento jurídico, mientras que, en los conflictos Económicos se busca la creación de una norma para resolver una controversia, es decir, en el primero se aplica y en el segundo, se crea.

En tal sentido, el conflicto colectivo es en esencia un conflicto económico, siendo la negociación colectiva el caso paradigmático. En ese sentido, Echaíz (2014) señala que las controversias de naturaleza laboral o los cuestionamientos vinculados a aspectos relevantes de la relación entre trabajador y empleador constituyen el presupuesto que impulsa la negociación colectiva, con la finalidad de alcanzar acuerdos respecto de tales materias (p. 17).

Ahora bien, los conflictos colectivos pueden revestir naturaleza jurídica o económica, mientras que los conflictos individuales se circunscriben exclusivamente al ámbito jurídico. Asimismo, los primeros admiten su

resolución mediante mecanismos autocompositivos y heterocompositivo, a diferencia de los conflictos jurídicos individuales, cuya solución corresponde al órgano jurisdiccional.

En ese sentido, Saco (2017) señala que los mecanismos de negociación directa, conciliación, mediación y arbitraje son susceptibles de aplicación tanto en conflictos colectivos económicos como a los conflictos colectivos jurídicos. En contraste, la intervención del órgano judicial no constituye una vía prevista para la solución de los conflictos colectivos económicos, por lo que el Estado, a través de sus órganos judiciales, carece de atribución para resolver dicha clase de controversias (p. 194).

1.3.5.1. Conflictos de Derecho

Para Sappia (2002, citado por Mendoza, 2017): los conflictos de naturaleza jurídica se vinculan con reclamaciones derivadas de la falta de aplicación de normas vigentes o de las divergencias en torno a su interpretación y alcance (pp. 235-236). En ese sentido, los conflictos de naturaleza jurídica implican una divergencia entre las partes respecto de la interpretación o aplicación del ordenamiento vigente, y, en consecuencia, de los derechos y obligaciones que de este se deriven (Cruz, 2012, p. 124). Entonces, el conflicto de naturaleza jurídica tiene por objeto la determinación de la aplicación, inaplicación o interpretación de un dispositivo legal (Hinojosa, 2006, citado por Cisneros, 2015, p. 953).

En los conflictos de derecho se busca la correcta aplicación, inaplicación o interpretación de la norma legal (Mendoza, 2017, pp. 235-236). En ese sentido, la aplicación del dispositivo legal debe ser de manera válida cuando se resuelve un determinado caso en concreto. En ese contexto, el numeral 2 del artículo 34° de la Ley de la Carrera Judicial, Ley N.º 29277 establece que es deber de los jueces no abstenerse de impartir justicia ante la existencia de vacíos o deficiencias en la ley (Congreso de la República del Perú, 2008, s.p.).

En tal contexto, se advierte que la norma autoriza a los jueces a aplicar la norma jurídica en un caso vacío o deficiencia de la ley. Los conflictos jurídicos son resueltos por los magistrados quienes por ley están facultados a aplicar la norma jurídica impartiendo justicia.

Al respecto, la Octava Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima (2018), en el fundamento quinto de la sentencia de fecha de vista es el 12 de enero de 2021, correspondiente al Expediente N.º 00068-2018-0-1801-SP-LA-08, establece que, conforme al artículo 57 de la NLPT –esto es, Ley N° 29497–, los laudos arbitrales que resuelvan conflictos de naturaleza jurídica constituyen títulos ejecutivos, al igual que una sentencia emitida por el Poder Judicial. En tal sentido, su ejecución se llevará a cabo conforme a las disposiciones generales en materia arbitral contenidas en el Decreto Legislativo N° 1071, en concordancia con su artículo 59°, el cual reconoce que dichos laudos producen efectos de cosa juzgada (p. 4).

En la misma línea, el mismo órgano jurisdiccional en el Expediente N.º 22326-2017-0-1801-JR-LA-05, mediante Resolución S/N de fecha 15 de noviembre de 2016, precisa que el Poder Judicial tiene la facultad de resolver conflictos jurídicos aun en presencia de vacíos o deficiencias legales, recurriendo a los principios generales del derecho y al derecho consuetudinario, conforme a lo dispuesto en el artículo 139, inciso 8, de la Constitución Política (p. 17).

Por su parte, Larrañaga (2017) señala que los magistrados cuentan con la formación necesaria para resolver conflictos de naturaleza jurídica, en cuanto estos suponen la aplicación de normas de derecho; sin embargo, no poseen la misma especialización respecto de los conflictos de interés, los cuales requieren la utilización de criterios y técnicas de negociación que no se circunscriben al ámbito estrictamente jurídico (p. 165).

En esa línea, Ramela (2017) sostiene que el conflicto de naturaleza jurídica, con independencia de los intereses comprometidos, se resuelve mediante mecanismos previstos por la ley o, en su caso, a través de aquellos que las partes adoptan cuando se trata de derechos disponibles (p. 183).

En ese orden de ideas, el conflicto de derecho se resuelve mediante el órgano jurisdiccional a excepción que las partes al inicio de la relación laboral de trabajo hayan acordado recurrir al arbitraje a través del convenio arbitral para la solución de un conflicto jurídico, cuando versa sobre derechos disponibles, es decir, que no sean derechos irrenunciables[47]. Los conflictos de naturaleza jurídica se circunscriben a la determinación de la aplicación o interpretación del derecho vigente (Saco, 2017, p. 192).

Para el jurista español Sanguineti (2010, citado por Mertzhal, 2015) señala que los conflictos de naturaleza jurídica se configuran en torno a controversias relativas a la determinación del alcance y aplicación del ordenamiento laboral vigente y de los convenios colectivos. En contraposición, los conflictos de carácter económico no encuentran sustento en una norma preexistente, sino que responden a la pretensión de una de las partes –habitualmente la parte trabajadora– orientada a la obtención de nuevas ventajas o a la mejora de las ya existentes. En tal sentido, mientras los primeros, al sustentarse en el derecho positivo, son susceptibles de ser dirimidos por el órgano judicial ante la falta de acuerdo, los segundos, se encuentra la pacificación en el consenso entre las partes (p. 376).

1.3.5.2. Conflictos económicos

Los conflictos económicos, también denominados de intereses o novatorios son aquellos orientados a la creación de una norma en beneficio de una determinada colectividad.

Por su parte, Mendoza (2017) señala que los conflictos de naturaleza económica o de interés se caracteriza por la pretensión de una de las partes orientada a la regulación o modificación de las condiciones de empleo y de

[47] Al respecto, el Tribunal Constitucional (2005), en el fundamento 24 de la sentencia emitida en el Expediente 008-2005-PI/TC, señala que la irrenunciabilidad de derechos en el ámbito laboral consiste que el trabajador no puede renunciar, ceder ni permutar los beneficios, facultades o atribuciones que le otorga la norma. La irrenunciabilidad de los derechos laborales se deriva de normas de carácter taxativo, las cuales son de orden público y están orientadas a proteger a la parte más débil en la relación laboral. Cabe señalar que una norma jurídica puede incluir, dentro de su contenido, disposiciones de carácter tanto taxativo como dispositivo (s.p.).

las relaciones sindicales (p. 235). En ese sentido, los conflictos colectivos de naturaleza económica – también denominados de interés o de revisión– se presentan con mayor frecuencia y se originan, de manera habitual, en el ámbito de la negociación colectiva (Saco, 2017, p. 193).

En tal contexto, Pasco (2011, citado en Franco, 2015) sostiene que las controversias de carácter económico, necesariamente de naturaleza colectiva, se inscriben en un ámbito distinto, teniendo como cauce la negociación colectiva. Su finalidad no radica en el reconocimiento de un derecho preexistente, sino en la generación de uno nuevo, por lo que no presentan una dimensión jurisdiccional, sino jurisgénica (p. 111).

Entonces, la negociación colectiva constituye el ejemplo paradigmático del conflicto colectivo. Es así que, el artículo 2 del Convenio 154 de la OIT establece que, mediante la negociación colectiva se determinan las condiciones de trabajo y empleo, se regula las relaciones entre el colectivo sindical[48] y el empleador, o el grupo de empleadores pudiendo alcanzarse todos estos objetivos de manera simultánea (OIT, 1981, s.p.).

En ese sentido, los conflictos colectivos de trabajo presentan una significativa relevancia económica y político-social, constituyendo un rasgo distintivo del derecho colectivo del trabajo; en tal sentido, la resolución de dichos conflictos se erige como uno de los objetivos esenciales del Derecho del Trabajo (Zavala, 1998, p. 74).

Ahora bien, diversos especialistas han identificado las diferencias existentes entre los conflictos jurídicos o de derecho y los conflictos económicos o de intereses.

Al respecto, Garmendia (2017): puede sostenerse que el conflicto de naturaleza jurídica orienta su análisis hacia el pasado, en cuanto persigue la concreción de la norma en su aplicación a la realidad, mientras que el conflicto

[48] En la página 3 de la presente investigación, se estableció que la expresión “colectivo sindical” ya sea en singular o plural, comprende a las organizaciones sindicales, la representación de los trabajadores, conjunto de trabajadores, así como cualquier forma de agrupación o articulación colectiva de los trabajadores en el ámbito laboral; mientras que la denominación “colegiado arbitral” en refiere al tribunal arbitral o conjunto de árbitros.

de intereses se proyecta hacia el futuro, al estar dirigido a la generación de una situación distinta de la existente (p. 147).

En ese orden de ideas, el conflicto de derecho resuelve controversias jurídicas a través de la aplicación de normas legales preexistentes en el ordenamiento jurídico. En este tipo de conflicto, la aplicación de la ley se realiza después de formalizada la relación jurídica entre las partes, sin embargo, en el conflicto económico o de interés resuelve las controversias creando normas, porque estamos ante nuevas situaciones que surgen por el requerimiento de los trabajadores materializado en su respectivo pliego de reclamos.

La Corte Suprema de Justicia de la República del Perú (2017), en el fundamento cuarto de la Apelación N.º 4968-2017 Lima, sostiene que los conflictos laborales admiten diversas formas de clasificación; no obstante, para efectos jurisprudenciales se adopta aquella que lo distingue en conflictos jurídicos o de derecho y conflictos económicos o de intereses. En los conflictos jurídicos, la controversia se origina en el incumplimiento o en la interpretación de una norma aplicable a un caso concreto, por lo que su solución corresponde a la autoridad competente, la cual debe determinar su aplicación o efectuar la respectiva interpretación. Por su parte, los conflictos económicos no se relacionan con la aplicación o interpretación de una norma, puesto que esta no existe; en tal sentido, la controversia deriva de los intereses contrapuestos de las partes, cuya eventual solución radica en el acuerdo que estas alcancen, que permita crear una norma que materialice dicho consenso (s.p.).

Asimismo, Cruz (2012) señala que resulta esencial distinguir entre los conflictos de naturaleza jurídica y aquellos de interés. Los primeros implican una divergencia entre las partes respecto de la interpretación o aplicación del ordenamiento vigente, y, en consecuencia, de los derechos y obligaciones que de esta se deriven. Por su parte, los segundos, sin cuestionar el contenido de la normativa existente, se orientan a la creación de nuevas reglas o a la modificación del equilibrio de facultades y cargas asumidas, principalmente mediante la alteración de lo establecido en el convenio colectivo (p. 124).

Por su parte Larrañaga (2017) sostiene que cuando el conflicto es de naturaleza jurídica, su resolución se efectúa conforme a derecho; en cambio, si se trata de un conflicto de interés, la decisión se adopta con base en criterios de equidad (p. 164). En ese sentido, el conflicto colectivo puede ser jurídico o económico, el conflicto jurídico será resuelto por los dispositivos legales del ordenamiento jurídico que consiste en la interpretación, aplicación o inaplicación de una norma; y, cuando el conflicto es económico será resuelto por equidad.

En ese orden de ideas, Zavala (1998) señala que el laudo que resuelve conflictos de naturaleza económica constituye una decisión basada en criterios de equidad, orientada a la justicia natural, al equilibrio y a la armonización de los intereses de las partes, teniendo como finalidad la creación o modificación de las condiciones de trabajo (p. 78).

En tal contexto, los conflictos económicos son resueltos por los árbitros a través de la equidad, el objetivo es dilucidar la controversia de carácter económico, sin embargo, los conflictos jurídicos pueden ser resueltos por el órgano jurisdiccional y de manera muy excepcional mediante el arbitraje, siendo el juez o el árbitro, quienes realizan la interpretación, aplicación o inaplicación de la norma jurídica.

En consecuencia, los conflictos jurídicos, o de Derecho son resueltos por los magistrados, quienes se encargan de la aplicación e interpretación de la norma jurídica al caso en concreto, sin embargo, las controversias de carácter económico y/o de intereses son resueltos por los árbitros, quienes crean una norma jurídica debido a que, son situaciones nuevas que no se encuentran previstas en el derecho positivo. No obstante, los árbitros que resuelven conflictos económicos aplican el derecho, por ejemplo, cuando el tribunal arbitral a fin de determinar su competencia aplica y analiza normas jurídicas, las cuales son interpretadas en el contexto de un conflicto de dicha naturaleza (Mendoza, 2017, p. 255).

Tabla 3

Conflictos económicos y conflictos de Derecho

Conflictos Económicos	Conflictos de Derecho
Llamados conflictos de intereses o novatorios	Llamados conflictos de interés jurídico
Se soluciona el conflicto a través de la creación de normas jurídicas para solucionar intereses contrapuestos, porque dicho conflicto no se encuentra regulado en el ordenamiento jurídico.	Se soluciona el conflicto a través de la interpretación, aplicación e inaplicación de normas jurídicas vigentes en una situación específica.
El Estado otorga poder a las partes para que puedan solucionar el conflicto en virtud del ejercicio de su propia autonomía.	El Estado concentra el poder y son los magistrados quienes resuelven el conflicto.
El Estado interviene para resolver el conflicto.	El Estado interviene para resolver el conflicto.
Tiene como finalidad proteger al trabajador y brindarle mejores condiciones de empleo y trabajo.	Tiene como finalidad el reconocimiento y proteger Derechos.
El caso paradigmático es la negociación colectiva.	Todos los procesos que sean producto de la relación jurídica de trabajo.

1.3.6. El arbitraje en la Nueva Ley Procesal de Trabajo y la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo y su Reglamento

1.3.6.1. Arbitraje Laboral Jurídico

El arbitraje laboral de naturaleza jurídica se encuentra regulado en la sexta Disposición Complementaria de la Ley N.º 29497 – NLPT, la cual establece que las controversias jurídicas en materia laboral pueden someterse a arbitraje siempre que el acuerdo arbitral se celebre al concluir la relación laboral y que la remuneración mensual percibida sea, o haya sido, superior a

setenta (70) Unidades de Referencia Procesal – URP (Congreso de la República del Perú, 2010, p. 26).

Al respecto, la citada norma legal advierte que los conflictos jurídicos pueden ser resueltos mediante el arbitraje, cuando se cumpla con dos requisitos: activar el convenio arbitral a la culminación de la relación laboral; y, el trabajador perciba superior a 70 URP de remuneración mensual. Por su parte, Cisneros (2015) señala que la suscripción del convenio arbitral permite, conforme a la NLPT, la remisión al Decreto Legislativo N° 1071 (LGA) para la determinación de las causales de anulación del laudo arbitral (p. 953).

Ahora bien, en el arbitraje laboral jurídico es indispensable la libre y voluntaria expresión de voluntad de las partes, quienes optan por someter la controversia a la vía arbitral. Para ello, deben dejar constancia, mediante el convenio arbitral, de su reconocimiento, aceptación y sometimiento a la jurisdicción arbitral.

Por su parte, Higa (2016) señala que la NLPT establece dos condiciones para la procedencia del arbitraje en controversias relativas a derechos irrenunciables. De un lado, se exige que el convenio arbitral sea celebrado con posterioridad a la culminación del vínculo laboral, a fin de evitar que el trabajador opte por dicho mecanismo bajo la presión de posibles represalias o la pérdida de su empleo; de otro lado, se dispone que la remuneración percibida al cese supere las setenta Unidades de Referencia Procesal (p. 15).

En síntesis, el arbitraje laboral jurídico es resuelto por los magistrados, es decir, por el órgano judicial, sin embargo, las partes pueden renunciar a que su controversia sea atendida por el Poder judicial, optando por la jurisdiccional arbitral, siendo esta vía constitucional y legítima, cuando se cumpla los dos requisitos: pactado a través del convenio arbitral y que el trabajador tengo como remuneración al término de su vínculo laboral, la suma equivalente o igual a 70 URP.

En ese sentido, Acevedo (2014) señala que, en materia de conflictos jurídicos laborales, la competencia corresponde, como regla general, al Poder Judicial y no a los árbitros, quienes únicamente podrán conocer de tales

controversias cuando exista convenio arbitral celebrado por trabajadores cuya remuneración mensual refleje una menor asimetría en la relación negocial entre las partes (p. 151).

Ahora bien, el dispositivo legal precitado deja establecido que las partes deben ejercer su manifestación de voluntad a través del convenio arbitral, el cual, obliga a no desconocer el procedimiento arbitral ante un conflicto jurídico, sin embargo, este tipo de arbitraje se ejerce de manera limitada no pudiendo ser aplicado para todos los trabajadores en general, sino solo aquel que perciba como remuneración mensual igual o equivalente a 70 URP.

Entonces, teniendo en cuenta que el valor de la URP correspondiente al periodo 2025 es la suma S/ 535.00 (quinientos treinta y cinco con 00/100 soles), por lo que, el trabajador que decida ir a arbitraje deberá percibir la suma ascendiente a S/ 37,450.00 (treinta y siete mil cuatrocientos cincuenta con 00/100 soles) mensuales. Este monto es demasiado alto para que un trabajador decida ir a un procedimiento arbitral con su empleador, lo que desincentiva el arbitraje como medio de solución de conflicto, restringiendo su propio uso debido a que, todo trabajador que perciba menos a 70 URP, no le queda otra alternativa que recurrir al órgano jurisdiccional y experimentar todas las vicisitudes que tiene los tribunales de justicia.

Al parecer, el legislador no ha analizado las consecuencias futuras de imponer un límite para que el trabajador pueda recurrir al arbitraje, dejando en claro que la NLPT fue promulgada el 15 de enero de 2010 y entra en vigencia en el mes de julio del mismo año, cuando la URP era el monto ascendiente a S/. 360.00 (trescientos sesenta y 00/100 soles). No obstante, no debe perderse de vista que, cada año el valor de la URP se incrementa, dado que equivale al 10 % de la UIT –Unidad Impositiva Tributaria–, cuyo monto varía anualmente en función de los factores macroeconómicos del país. Siendo su valor en el periodo 2025, el monto de S/. 5,350.00 soles.

En síntesis, el arbitraje laboral jurídico siendo de naturaleza individual, impone a los árbitros la obligación de aplicar los principios generales del Derecho y las normas de carácter protector previstas en la Constitución y en la ley, resultando necesario el establecimiento de reglas de tutela económica

que eviten prácticas abusivas (Heros, 2009, pp. 119-120). En este tipo de arbitraje el producto es el laudo que corresponde a una sentencia y tiene la calidad de cosa juzgada.

1.3.6.2. Arbitraje Laboral Económico

En el arbitraje laboral de carácter económico tiene por finalidad resolver un conflicto económico surgido cuando el colectivo sindical y el empleador, o el conjunto de empleadores, no han logrado negociar, acordar o alcanzar acuerdos relacionados con la mejora de las condiciones de trabajo y empleo, así como otros derechos fundamentales que corresponden al trabajador.

Al respecto, Girao (2017) sostiene que el arbitraje laboral de carácter económico se orienta a resolver un conflicto laboral en el que se presenta una oposición de intereses –ya sea gremiales, sindicales o de los trabajadores frente a los del empleador– en relación con la creación de una norma destinada a regular derechos (p. 59).

Ahora bien, el arbitraje laboral económico no es de derecho sino de equidad (Mendoza, 2017, p. 238); no obstante, el árbitro deberá aplicar los principios del Derecho a fin de determinar su competencia. Si bien, en el arbitraje laboral jurídico, el producto es el laudo que corresponde a una sentencia; en el arbitraje laboral económico, el producto es el laudo que corresponde a un convenio colectivo, en el cual, se crea derechos de obligatorio cumplimiento para las partes teniendo un periodo de vigencia.

Por su parte, Acevedo (2014) señala que, cuando el conflicto se resuelve mediante un árbitro o el colegiado arbitral, el producto emitido, adquirirá la condición de norma laboral, teniendo la misma naturaleza jurídica que un convenio colectivo (p. 152). En ese sentido, el laudo constituye la etapa final del arbitraje, cuya configuración reviste carácter determinante, al representar el momento decisivo en los arbitrajes de naturaleza económica o de interés (Zavala, 1998, p. 76).

En tal contexto, este tipo de arbitraje tiene a la negociación colectiva su razón de ser, y crea normas a fin de solucionar conflictos de naturaleza

económica, es decir, las normas que resuelve el arbitraje laboral económico no se encuentran en ningún ordenamiento jurídico por ser situaciones originarias y nuevas por lo que, no puede resolverse como un juicio.

En ese sentido, Franco (2015) señala que el arbitraje desarrollado en el contexto de la negociación colectiva se vincula con un conflicto de naturaleza económica, en el que se busca determinar el quantum de prestaciones, ya sea de aquellas preexistentes o de las generadas durante en propio proceso de solución, cuya cuantía no se encuentra previamente fijada por la legislación, razón por la cual no resulta susceptible de resolución mediante la aplicación de normas legales en los términos propios de un proceso judicial (p. 110).

Tabla 4

Arbitraje laboral económico y jurídico

Arbitraje laboral Económico	Arbitraje Laboral Jurídico
Para su inicio puede estar presente o no, la manifestación de voluntad. Este último no constituye un constituye una característica principal.	Se le reconoce a la manifestación de voluntad una característica importante debiendo estar materializada en el convenio arbitral.
Tiene como resultado al laudo arbitral que puede ser convalidado como convenio colectivo, en mérito de la LCRT.	Tiene como resultado al laudo arbitral que constituye título ejecutivo en mérito de la NLPT.
Puede ser deducible a través del proceso de impugnación ante el órgano jurisdiccional.	Puede ser deducible a través del proceso de anulación ante el Poder Judicial.
Este tipo de arbitraje busca solucionar un conflicto de naturaleza económica que no se encuentra prestablecido en	Las partes puede recurrir al Poder Judicial para solucionar el conflicto

ningún dispositivo legal siendo situaciones nuevas a regular.	a través del reconocimiento de un Derecho.
No existe requisitos para recurrir a este tipo de arbitraje en busca de solucionar el conflicto.	El trabajador debe cumplir con dos requisitos establecidos en la ley, en caso no lo haga no puede recurrir a esta vía.

1.3.7 Tipos de arbitraje en el ordenamiento jurídico peruano.

En el ordenamiento jurídico peruano, los conflictos jurídicos se resuelven mediante el arbitraje laboral jurídico, aplicándose el arbitraje de derecho y, en los conflictos económicos se resuelven mediante el arbitraje laboral económico aplicando el arbitraje de equidad (Mendoza, 2017, p. 238). En el procedimiento arbitral, el árbitro debe proceder con arreglo a los principios generales del Derecho del Trabajo, así como en observancia de las disposiciones constitucionales y legales de carácter tuitivo que lo rigen (De Los Heros, 2009, p. 113).

En ese sentido, el árbitro cumple un rol importante debiendo actuar de manera imparcial, aplicando los principios del derecho laboral: inmediación, oralidad, concentración celeridad, economía y veracidad[49], irrenunciabilidad y demás principios que inspiran el ordenamiento jurídico. En tal contexto, la normativa laboral tiene carácter de orden público, en cuanto reconoce al trabajador derechos y prerrogativas indisponibles, que no pueden ser objeto de renuncia, ni siquiera de manera voluntaria (Zavala, 1998, p. 76).

1.3.7.1. Arbitraje de Derecho

Para Abuid et al (2004) sostiene que el arbitraje de derecho se produce cuando los árbitros solucionan la controversia conforme al marco jurídico aplicable (p. 323). El arbitraje de naturaleza jurídica tiene por objeto resolver un conflicto entre el empleador y la organización sindical, implicando la renuncia a la vía judicial. En tal sentido, para su inicio, las partes deben

[49] Artículo I del Título Preliminar de la NLPT.

efectuar la designación de sus respectivos árbitros, quienes actuarán en su representación con la finalidad de dirimir el conflicto de dicha naturaleza.

1.3.7.2. Arbitraje de Equidad

Al respecto, Castán (1950, citado en Ruiz-Gallardón, 2018) señala que la equidad constituye un criterio de determinación y valoración del Derecho, orientado a adecuar las normas y decisiones jurídicas a los imperativos de la ley natural y de la justicia, de modo que permita otorgar a los casos concretos un tratamiento acorde con su naturaleza y circunstancias, bajo un enfoque flexible y humano, alejado de rigideces formalistas (p. 188).

Entonces, el arbitraje de equidad o también conocido como arbitraje de conciencia, es aquel que tiene por finalidad resolver conflictos de naturaleza económica, mediante la creación de una norma destinada a poner fin a la controversia entre el colectivo sindical y el empleador, o el conjunto de empleadores. En ese sentido, el arbitraje se configura como de conciencia o equidad cuando el conflicto sometido es resuelto por el árbitro atendiendo a su conocimiento y leal saber y entender, adoptando la solución que estime más justa (Abuid et al., 2004, p. 323).

Por su parte, De Trazegnies (1996) señala que el arbitraje de conciencia opera de acuerdo con el leal saber y entender del árbitro, el cual se encuentra orientado por los principios de equidad. Sin embargo, al indagar sobre el concepto del mismo de equidad, surge la particular conclusión de que esta consiste en aquello que, según el leal saber y entender del árbitro, es considerado equitativo (p. 116).

Asimismo, Rodas et al. (2020) señalan que, dado que el estándar del “leal saber y entender” se aplica en relación con la equidad, resulta evidente que, en un arbitraje de equidad, el árbitro debe adoptar la decisión que considere justa o ética conforme a sus propias apreciaciones (p. 116).

En ese contexto, en el arbitraje de equidad, los árbitros proceden según su leal saber y entender, actuando de manera equitativa, conforme a su discernimiento entre lo ético o justo, sin embargo, también deben aplicar los

principios jurídicos de Derecho con la finalidad que los laudos arbitrales sean motivados, incluso aún más que, los arbitrajes de derecho.

En ese sentido, la aplicación de los principios jurídicos de derecho deberá realizarse en la medida que permitan al árbitro o el colegiado arbitral llegar a una solución imparcial. No obstante, permitir que el árbitro en equidad se guie únicamente por su leal saber y entender no solo abriría la puerta a arbitrariedades, sino que también constituiría una vulneración del derecho a la seguridad jurídica (Rodas et al., 2020, p. 119).

En esa misma línea, Bustamante (2004) señala que la decisión de las partes de someterse a un arbitraje de conciencia –arbitraje de equidad– no faculta al árbitro para ejercer su función al margen de los parámetros constitucionales, en especial de los derechos fundamentales, ni excluye la posibilidad de que el laudo sea objeto de control judicial; en ese sentido, el árbitro de conciencia se encuentra estrictamente vinculado a la Constitución y a la plena observancia de tales derechos, resultándole jurídicamente prohibido apartarse de ellos, pues de incurrir en tal conducta su actuación adquiriría un carácter arbitrario y, por consiguiente, devendría en inconstitucional (p. 193).

Para De Trazegnies (2005) sostiene que el arbitraje de conciencia se distingue del arbitraje de derecho en dos diferencias esenciales. En primer lugar, los árbitros resuelven la controversia conforme a sus conocimientos y a su leal saber y entender. En segundo lugar, mientras que en el arbitraje de derecho la designación de los árbitros debe recaer necesariamente en abogados, en el arbitraje de conciencia –también denominados de equidad según la ley– pueden ser designados como árbitros personas naturales, mayores de edad, nacionales o extranjeras, carezcan de incompatibilidades y que gocen del pleno ejercicio de sus derechos civiles (p. 474).

En ese sentido, el autor citado señala que los árbitros que resuelven conflictos jurídicos mediante el arbitraje de derecho deben ser abogados, mientras que quienes resuelven conflictos económicos mediante el arbitraje de equidad solo debe ser personas que gocen de sus derechos civiles. No obstante, consideramos que los árbitros que resuelven conflictos económicos

y/o de intereses también deben conocer de Derecho, dado que no basta que resuelvan según su leal saber y entender, sino que deben comprender la situación en específico y aplicar los principios jurídicos, garantizando así a las partes que el laudo emitido es justo y equitativo.

Al respecto, De Trazegnies (1996) señala que la equidad constituye una forma de realización de la justicia, mientras que el Derecho persigue como finalidad su materialización. En consecuencia, Justicia y equidad, así como Derecho y equidad, no deben entenderse como conceptos opuestos; por el contrario, la justicia comprende a la equidad en determinadas circunstancias; en tal sentido, la equidad ocupa un espacio en la dialéctica orientado a la búsqueda de la justicia (p. 117).

Entonces, a través de la equidad se ejerce justicia, y para ello se debe aplicar el Derecho, que se concreta en la efectiva materialización de la justicia. En ese sentido, De Trazegnies (2005) señala, equidad y Derecho no se presentan como nociones opuestas sino como elementos complementarios, donde la equidad permite corregir posibles desviaciones que surjan al trasladar la generalidad de la norma al ámbito concreto (p. 474).

Ahora bien, en el arbitraje de equidad se debe respetar el principio de razonabilidad y legalidad. Por lo que, según De Trazegnies, la ley y la equidad no se oponen; lo que es legalmente justo y lo que es equitativo no resultan contradictorios. Por el contrario, la ley y la equidad constituyen instrumentos complementarios para alcanzar la justicia, ya que la equidad integra y envuelve lo que es justo legalmente (1996, p. 117).

Por otro lado, el *Diccionario Panhispánico del Español Jurídico*[50] define al arbitraje de equidad como:

> Procedimiento de arreglo de controversias en el que el árbitro decide de acuerdo con su saber y entender, aunque no puede emitir su fallo a partir de apreciaciones subjetivas, ni prescindir de normas jurídicas

[50] Visto en: https://dpej.rae.es/lema/arbitraje-de-equidad#:~:text=Proc.,la%20materia%20objeto%20del%20arbitraje.

imperativas que afecten a la materia objeto del arbitraje. (Real Academia Española, 2023).

En consecuencia, la citada definición confirma que, en el arbitraje de equidad, los árbitros deben conocer de normas jurídicas y no solo resolver a su leal saber y entender con la finalidad que los laudos arbitrales cumplan su finalidad: resolver un conflicto económico.

1.3.8. Tipos de arbitraje en el procedimiento de negociación colectiva en el sector privado

Para desarrollar las modalidades de arbitraje en el marco del procedimiento de negociación colectiva, resulta pertinente, como consideración introductoria, hacer referencia a lo expuesto por la Octava Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima, en el fundamento tercero de la sentencia de fecha de vista es el 12 de enero de 2021, correspondiente al expediente N.º 00068-2018-0-1801-SP-LA-08, que define al arbitraje como un mecanismo extrajudicial de solución de controversias mediante el cual las personas naturales o jurídicas deciden someter a uno o más árbitros los conflictos surgidos o futuros relativos a materias de libre disposición conforme a derecho, de modo que el proceso no se resuelve ante los órganos jurisdiccionales del Estado sino ante los propios árbitros. En ese orden, la comunidad jurídica reconoce que el arbitraje puede ser obligatorio cuando la ley lo impone para determinados conflictos, voluntario cuando –sin mediar imposición normativa– las partes lo adoptan de común acuerdo prescindiendo de la jurisdicción ordinaria, o potestativo cuando una de ellas promueve unilateralmente el procedimiento arbitral frente a la mala fe negocial de la otra (Corte Superior de Justicia de Lima, 2021, pp. 3-4).

Agrega la Sala que, la norma que regula de manera específica el arbitraje en materia laboral –esto es, el TUO de la LRCT, aprobado mediante D.S. N° 010-2003-TR, y su Reglamento–, ha reconocido implícitamente tres modalidades arbitrales: el arbitraje voluntario, surgido del libre acuerdo entre las partes a través de la suscripción de un acta de compromiso arbitral

conforme al artículo 49 del Reglamento; el arbitraje potestativo, activado por cualquiera de las partes según lo previsto en el artículo 61 A del mismo cuerpo normativo; y el arbitraje obligatorio, cuya procedencia opera con prescindencia de la voluntad de los sujetos involucrados, al encontrarse impuesto por mandato legal en atención a la naturaleza y características del conflicto, de conformidad con el TUO de la LRCT (Corte Superior de Justicia de Lima, 2021, pp. 3-4).

Al respecto, si bien lo señalado por el órgano jurisdiccional no tiene la condición de doctrina jurisprudencial, sin embargo, desarrolla de manera general los conceptos de los tipos de arbitraje en los procedimientos de negociación colectiva. A la actualidad, existen pronunciamientos de la Corte Suprema que define a los tipos de arbitraje en la negociación colectiva, que no es más que citas textuales de lo señalado por la doctrina[51].

Ahora bien, a continuación, las definiciones de los tipos de arbitraje en los procedimientos de negociación colectiva de manera detallada:

1.3.8.1. Arbitraje Voluntario

El arbitraje voluntario tiene como característica la manifestación de voluntad, siendo este el requisito principal por el cual, las partes otorgan a los árbitros la facultad para que puedan resolver el conflicto en representación de ellos. En ese sentido, la manifestación de voluntad se materializa a través del convenio arbitral, en el cual consta de manera expresa el consentimiento de las partes para recurrir a la vía arbitral en busca de solucionar un conflicto laboral, ante la ausencia de esta, no estamos frente a un arbitraje voluntario.

Ahora bien, en este tipo de arbitraje el consentimiento es un requisito *sine qua non* que se materializa en el convenio arbitral por el cual, las partes se obligan a recurrir a la vía arbitral, no pudiendo desconocer o rechazar dicho acuerdo. No obstante, las partes deben asegurarse de no contravenir el orden

[51] Es el caso de la Apelación N.º 4968-2017 LIMA, emitida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República cita los conceptos del arbitraje voluntario, obligatorio y potestativo desarrollados por Jaime Zavala Costa.

público, cuyas normas, como es debido, tienen prevalencia sobre aquellas que surgen del ejercicio de la autonomía de la voluntad (Vidal, 2003, p. 575).

Por su parte, Canessa (2016a) señala que el arbitraje voluntario consiste en el mecanismo mediante el cual las partes, por mutuo acuerdo, deciden someter su controversia a un tercero designado, quien emitirá un laudo cuya ejecución es obligatoria (p. 211). Por lo que, el arbitraje se considera voluntario o facultativo cuando las partes en conflicto acuerdan someter su diferendo a la decisión de un árbitro o colegiado arbitral; en consecuencia, sin este acuerdo, el arbitraje no resulta procedente (Morales, 2008, p. 133).

Entonces, en este tipo de arbitraje es fundamental la voluntad, por ello las partes exteriorizan la decisión de recurrir a esta vía arbitral. En ese aspecto, el jurista español Cruz, afirma que la voluntariedad se asegura mediante la celebración del convenio arbitral, por medio del cual las partes en conflicto delegan en el árbitro, como tercero imparcial, la resolución de la discrepancia (2012, p. 125).

En ese sentido, Vidal (2003) señala que el convenio arbitral, en tanto acto jurídico genuino, constituye una manifestación de voluntad de quienes, contando con la capacidad legal, le confieren existencia, debiendo revestir necesariamente una forma determinada. Esta formalidad no solo refleja la voluntad de las partes, sino que también constituye el medio de prueba de su existencia y contenido. Debido a su relevancia y trascendencia, la Ley General de Arbitraje lo establece como *ad solemnitatem* (p. 573)

Ahora bien, el artículo 13[52] de la Ley General de Arbitraje (D.L. N.º 1071), establece las características del convenio arbitral, precisando que su

---

[52] Artículo 13.- Contenido y forma del convenio arbitral.

1. El convenio arbitral es un acuerdo por el que las partes deciden someter a arbitraje todas las controversias o ciertas controversias que hayan surgido o puedan surgir entre ellas respecto de una determinada relación jurídica contractual o de otra naturaleza.
2. El convenio arbitral deberá constar por escrito. Podrá adoptar la forma de una cláusula incluida en un contrato o la forma de un acuerdo independiente.
3. Se entenderá que el convenio arbitral es escrito cuando quede constancia de su contenido en cualquier forma, ya sea que el acuerdo de arbitraje o contrato se haya concertado mediante la ejecución de ciertos actos o por cualquier otro medio.

regulación se fundamenta esencialmente en el principio de autonomía de la voluntad de las partes. En ese sentido, la doctrina ha señalado de manera reiterativa, que el arbitraje voluntario se da cuando las partes, de común acuerdo, deciden someter el conflicto a que un tercero designado por ellas (Boza, 2015, p. 189).

En ese aspecto, en este tipo de arbitraje, el acuerdo de su sometimiento se concreta mediante un compromiso arbitral (Girao, 2017, p. 60). En consecuencia, el compromiso arbitral y el convenio arbitral constituyen denominaciones equivalentes, siendo el instrumento por el cual las partes quedan vinculadas y obligadas a someter su controversia al arbitraje con la finalidad de obtener una solución al conflicto.

En tal contexto, Vidal (2003) señala que materia civil, el compromiso arbitral constituía el acuerdo definitivo celebrado en ejecución de la cláusula compromisoria, mediante la cual las partes acordaban someter la resolución del conflicto a la decisión de los árbitros (p. 570).

Ahora bien, el arbitraje voluntario en el derecho laboral colectivo, las partes deciden recurrir al arbitraje de manera autónoma sin presiones y sujeciones a fin que, sean los árbitros quienes solucionen un conflicto económico o de intereses. En consecuencia, la resolución de conflicto surge de las mismas partes y es el resultado de un acuerdo consensuado; así, el

4. Se entenderá que el convenio arbitral consta por escrito cuando se cursa una comunicación electrónica y la información en ella consignada es accesible para su ulterior consulta. Por “comunicación electrónica” se entenderá toda comunicación que las partes hagan por medio de mensajes de datos. Por “mensaje de datos” se entenderá la información generada, enviada, recibida o archivada por medios electrónicos, magnéticos, ópticos o similares, como pudieran ser, entre otros, el intercambio electrónico de datos, el correo electrónico, el telegrama, el télex o el telefax.
5. Se entenderá además que el convenio arbitral es escrito cuando esté consignado en un intercambio de escritos de demanda y contestación en los que la existencia de un acuerdo sea afirmada por una parte, sin ser negada por la otra.
6. La referencia hecha en un contrato a un documento que contenga una cláusula de arbitraje constituye un convenio arbitral por escrito, siempre que dicha referencia implique que esa cláusula forma parte del contrato.
7. Cuando el arbitraje fuere internacional, el convenio arbitral será válido y la controversia será susceptible de arbitraje, si cumplen los requisitos establecidos por las normas jurídicas elegidas por las partes para regir el convenio arbitral, o por las normas jurídicas aplicables al fondo de la controversia, o por el derecho peruano.

laudo se considera equivalente a la convención colectiva, no únicamente por sus efectos, sino también por su base consensual original (Pasco, 1983, p. 131).

Finalmente, Zavala (1998) señala que el arbitraje constituye un acto que depende de la voluntad de las partes, procediendo únicamente cuando estas lo deciden, salvo la excepción prevista por la ley (p. 81). Las excepciones señaladas por el autor citado se desarrollan en la aplicación de los artículos 61°, 62° y 63° del TUO de la LRCT, los cuales regulan la modalidad del arbitraje potestativo; dicha modalidad se desarrollará en extenso más adelante.

1.3.8.2. Arbitraje Obligatorio

El arbitraje obligatorio es aquel en donde las partes no ejercen su autonomía de la voluntad, sino es impuesto por el Estado. Entonces, debido al alto nivel de intervención que caracteriza este tipo de arbitraje, su aplicación resulta excepcional, procediendo únicamente en los casos expresamente previstos por la ley (Girao, 2017, p. 62).

Al respecto, la Asociación Derecho & Sociedad, C. de E. (1992) sostiene que el arbitraje obligatorio no se sustenta en un acuerdo libre entre las partes, sino en una imposición estatal, lo que elimina la alternativa de los trabajadores de optar entre huelga y el arbitraje como mecanismo de resolución del conflicto (p. 49). En ese contexto, la intervención del Estado encuentra sustento en lo dispuesto en el numeral 2 del artículo 28, precepto normativo establecido en la norma suprema, mediante el cual el Estado reconoce y promueve la adopción de mecanismos de solución pacífica para los conflictos en materia laboral.

Por su parte, Boza (2015) señala que esta modalidad de arbitraje es aquel que el Estado impone a las partes, quienes deben acudir necesariamente a un tercero para la resolución del conflicto (p. 198). Por lo que, las partes en conflicto no puedan eludir este mecanismo de resolución (Morales, 2008, p. 133).

Asimismo, según expresa Ferro (2011) corresponde al Estado fomentar mecanismos de resolución pacífica de controversias, orientando el conflicto y, en situaciones en que se vea comprometido el interés público, incluso llegando a resolverlo. No obstante, esta canalización del conflicto no constituye, por sí misma, una afectación a la autonomía colectiva de los actores sociales, siempre que la intervención estatal no persiga imponer sus criterios propios (p. 59).

Ahora bien, la modalidad de arbitraje obligatorio se encuentra regulada en el artículo 68[53] del TUO de la LRCT, el cual establece las causas que justifican su procedencia con el fin de resolver el conflicto. Dichas resoluciones tienen naturaleza de laudo arbitral, conforme al artículo 4[54] del Decreto Supremo N.º 014-2011-TR.

Asimismo, el literal f) del 5.1. de la Directiva General N° 005-2012-TR, que contiene la R.M. N° 076-2012-TR, señala que se denomina arbitraje obligatorio, aquel en el que, de conformidad con el artículo 68 del TUO de la LRCT, la autoridad de trabajo actúa con potestad resolutiva únicamente en situaciones excepcionales, desempeñando la función de árbitro obligatorio. Este procedimiento se efectúa en una sola instancia, y los actos emitidos no son impugnables, salvo en los casos previsto para la revisión de los laudos arbitrales ante el Poder Judicial (MTPE, 2012, p.4).

Cabe señalar que, la norma citada indica la aplicación del arbitraje obligatorio ante situaciones excepcionales, siendo las siguientes: 1) cuando la huelga se prolonga excesivamente y ocasiona pérdidas económicas relevantes a una empresa o sector productivo, sin que aquellas no afecten el intereses social, justifiquen por sí solas la intervención resolutiva de la AAT, en tanto la medida persigue legítimamente generar un perjuicio al empleador;

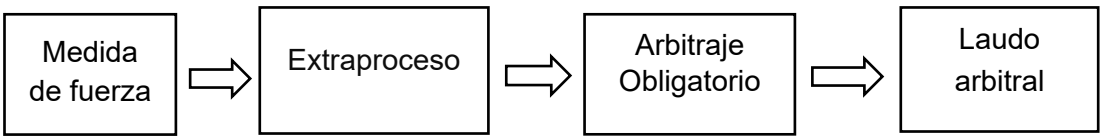
---

[53] Cuando una huelga se extiende de manera excesiva en el tiempo, afectando de forma significativa a una empresa o a un sector productivo, o en su materialización genere actos de violencia o, por su dimensión o efectos, adquiera especial gravedad, la autoridad de trabajo impulsará mecanismos de solución pacífica para resolver el conflicto. En caso que los mecanismos de solución no prosperen, la cartera ministerial a su cargo emitirá una decisión definitiva (MTPE, 2003, s.p.).

[54] Las resoluciones administrativas de primera y segunda instancia, emitidas en virtud del artículo 68 del TUO de la LRCT tienen la calidad de laudo arbitral, resultándoles aplicables los artículos 65 y 66 del referido TUO (MTPE, 2003, s.p.)

2) cuando dicha prolongación vaya acompañada de actos de violencia, supuesto en el cual corresponde su declaración de ilegalidad conforme al literal b) del artículo 84 del TUO de la LRCT; y, 3) cuando la extensión temporal no resulte desproporcionada y, por su magnitud o efectos, configure una situación grave, debiendo la autoridad competente valorar conjuntamente las opiniones sectoriales de otras entidades públicas y criterios objetivos vinculados al impacto en la producción nacional, exportaciones, servicios afectados, cadenas productivas y actividades económicas conexas (MTPE, 2012, pp. 7-9).

En ese sentido, podemos advertir de manera gráfica, el procedimiento que corresponde al arbitraje obligatorio, cuando la organización sindical opta por ejercer su medida de fuerza.



1.3.8.3. Arbitraje Potestativo.

El arbitraje potestativo se configura cuando una de las partes opta por someter la controversia a esta vía heterónoma, quedando la otra obligada a sujetarse a dicho mecanismo. En ese sentido, por regla general, la activación del arbitraje potestativo corresponde a la parte trabajadora, quien, dentro del proceso de negociación colectiva, cuenta con la facultad de decidir entre recurrir a la huelga o someter la controversia al arbitraje como mecanismo de solución del conflicto colectivo (Mendoza, 2017, p. 248).

En tal contexto, podemos señalar que, en esta modalidad arbitral, los trabajadores cuentan con dos alternativas; por un lado, acudir a la vía arbitral o, por otro lado: ejercer el derecho de huelga con la finalidad de lograr la solución de los conflictos de naturaleza económica. Asimismo, esta modalidad prescinde del compromiso arbitral, dado que no resulta necesaria su existencia para que las partes acudan al arbitraje.

Asimismo, Mendoza (2017) sostiene que este tipo de arbitraje excluye la necesidad de que su origen se sustente en un acuerdo de carácter privado,

ya sea bajo la forma de convenio o compromiso arbitral conforme a la denominación empleada por el D.L. N° 1071 y el RLRCT (p. 252). En otras palabras, este tipo de arbitraje se caracteriza por no requerir la celebración de un convenio arbitral, lo que le confiere naturaleza eminentemente potestativa, al no depender de un acuerdo consensuado para su sometimiento (Echaíz, 2014, p. 20).

A continuación, los conceptos más destacados de algunos especialistas que ha definido el arbitraje potestativo:

Para Boza & Aguinaga (2013) afirman que el arbitraje unilateral, denominado potestativo o voluntario vinculante, se configura cuando una disposición, sea de origen heterónomo o autónomo, confiere a una de las partes la facultad de someter la controversia ante un tercero, generando para la contraparte la obligación de aceptar dicho sometimiento (p. 303).

De igual manera, Canessa (2016) afirma que esta modalidad de arbitraje, se le conoce también como unilateral o voluntario vinculante, se presenta cuando una disposición normativa confiere a una de las partes, la atribución de remitir la controversia a un tercero, imponiendo a la contraparte la sujeción obligatoria a dicho mecanismo (p. 211).

El arbitraje potestativo se encuentra previsto en los artículos 61[55], 62[56] y 63[57] del TUO de la LRCT, así como en el artículo 46[58] de su Reglamento; tales disposiciones facultan al colectivo sindical, en el marco del procedimiento de negociación colectiva y ante la ausencia de acuerdo en trato directo o en conciliación con el empleador, o el grupo de empleadores, la

[55] En caso de no alcanzarse acuerdo en la negociación directa o en la conciliación, de haber sido esta promovida por los trabajadores, las partes podrán someter la controversia al arbitraje (MTPE, 2003, s.p.).
[56] En el supuesto previsto en el artículo precedente, los trabajadores podrán, de manera alternativa, optar por la declaración de huelga conforme a lo establecido en el artículo 73. Durante su desarrollo, las partes o la AAT podrán disponer la designación de un mediador. Las propuestas formuladas en el marco de la mediación, de no ser acogidas por las partes, no condicionaran eventuales decisiones arbitrales posteriores (MTPE, 2003, s.p.).
[57] Durante la ejecución de la huelga, los trabajadores podrán igualmente plantear el sometimiento de la controversia al arbitraje, supuesto que exigirá la conformidad del empleador (MTPE, 2003, s.p.).
[58] El arbitraje promovido por los trabajadores, conforme al artículo 61 de la Ley, resulta procedente cuando se configura alguna de las causales establecidas en el presente Reglamento, excepto en el supuesto de que opten por ejercer de manera alternativa el derecho de huelga, conforme a lo previsto en el artículo 62 de la Ley (MTPE, 2022, s.p.).

posibilidad de optar entre dos alternativas: primero, pueden recurrir al arbitraje como medio heterocompositivo para resolver el conflicto económico estando el empleador obligado a acudir a esta vía o, ejercer su derecho a la huelga; sin embargo, si luego de haber optado por ejercer la medida de fuerza propone el arbitraje, queda en la facultad del empleador, o el conjunto de empleadores, su aceptación, volviéndose voluntario el sometimiento a la vía arbitral por parte de éste.

Es oportuno señalar que, el arbitraje potestativo ha sido muy controversial suscitando un intenso debate doctrinal, al generar posiciones divergentes entre quienes sostienen su conformidad constitucional y quienes afirman su inconstitucionalidad. En este contexto, el precedente que dio inicio al análisis de esta modalidad arbitral es la sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el expediente N.º 03561-2009-PA/TC, comúnmente denominado “caso portuarios”.

Entonces, cuando el colectivo sindical activa el arbitraje potestativo, el empleador, o el grupo de empleadores, se someterá a la jurisdicción arbitral. En tal contexto, esta modalidad arbitral, obliga al empleador, o el grupo de empleadores, someterse a la vía arbitral en el supuesto que el colectivo sindical opte por recurrir al arbitraje, en atención a la situación de mayor vulnerabilidad que se encuentra; privilegiándose así mecanismos orientados a la solución pacífica del conflicto laboral.

En ese sentido, cuando el colectivo sindical ha optado dentro de sus estrategias ejercer su derecho a la huelga, porque ha visto en la medida de fuerza su mejor arma para presionar al empleador en la solución del conflicto. No obstante, si esta no tiene éxito o no causa el daño esperado, el colectivo sindical no podrán recurrir al arbitraje, debiendo ser a voluntad del empleador, o el grupo de empleadores, la activación del procedimiento arbitral (De Los Heros, 2009, p. 122).

En tal contexto, Blancas (2015) señala que la huelga no integra el conjunto de mecanismos de solución pacífica de conflicto laboral al que alude el numeral 2 del artículo 28 de la CP., en tanto supone la intensificación y radicalización de la controversia, precisamente aquello se pretende evitar al

brindar a los trabajadores la opción de someter el diferendo a un agente imparcial que determine una solución equitativa. En consecuencia, no resulta admisible interpretar que, cuando la norma constitucional dispone que el Estado promueve formas pacificas de resolución de los conflictos en materia laboral, ello comprenda también el fomento de la huelga (p. 165).

Por su parte, Ferro (2011) sostiene que el arbitraje reviste naturaleza voluntaria para el empleador cuando, durante la huelga, los trabajadores plantean someter el conflicto a dicha vía. Ello responde a que, habiendo podido inicialmente recurrir al arbitraje como mecanismo de resolución pacífica, optaron por la huelga; por lo que, si esta no cumple sus fines, el ordenamiento reconoce al empleador la facultad de aceptar o no, que la controversia sea resuelta mediante un mecanismo previamente descartado por los propios trabajadores (p. 63).

En ese orden de ideas, el arbitraje potestativo otorga al colectivo sindical dos alternativas: arbitraje o huelga, siendo la primera, un mecanismo de resolución pacífica de conflictos de materia laboral y la segunda, es una medida de presión cuya regulación corresponde al Estado con el propósito de que su ejercicio se desarrolle en concordancia con el interés social. En ese sentido, en el supuesto de que los trabajadores decidan por hacer efectivo el derecho de huelga, no podrán recurrir al arbitraje otorgándole al empleador la facultad de decidir si acude o no, a este medio de solución pacífico de conflicto, estando a la propia voluntad del empleador la activación de la vía arbitral (Carrillo, 2015, pp. 227-229).

Por su parte, Blancas (2015) sostiene que, si los trabajadores optan por la huelga, en principio ya no podrán acudir al arbitraje. En efecto, conforme establece el artículo 63 del TUO-LRCT, si después de ejercer dicha medida varían su decisión y pretenden someter el conflicto a arbitraje, tal decisión requiere la aceptación del empleador, a quien se le reconoce la facultad de negarse. En este supuesto –esto es, cuando se desiste de la huelga[59] para

[59] La huelga constituye una figura singular dentro del ordenamiento jurídico, al constituir la única expresión vigente de autotutela en un contexto en que la evolución civilizadora impuso su progresiva sustitución por la heterotutela. En el plano constitucional peruano, el artículo 28 reconoce de manera sucinta el derecho de huelga, aludiendo específicamente a dos aspectos: la regulación de su ejercicio para que se desarrolle en concordancia con el interés

recurrir al arbitraje– la ley requiere la manifestación concurrente de voluntad del empleador; en consecuencia, no basta con que los trabajadores abandonen la huelga y soliciten el arbitraje para que este proceda, si no cuentan con la anuencia del empleador (p. 165).

En ese sentido, la huelga[60] –como medida de presión sujeta al incumplimiento de los requisitos previstos en el artículo 73° del TUO de la LRCT y en el artículo 65° de su Reglamento–, y el arbitraje constituyen las opciones que el ordenamiento reconoce a los trabajadores dentro del procedimiento de negociación colectiva, quedando a su decisión la elección del mecanismo que estimen más conveniente para la solución del conflicto en resguardo de sus intereses.

Por el contrario, si los trabajadores solo tendrían la alternativa de ejercer la huelga[61], el ordenamiento jurídico estaría menoscabando la promoción de la negociación colectiva y el derecho humano de la libertad sindical debido a que, no existiría la razón de ser que los trabajadores constituyan colectivos sindicales, toda vez que, limitaría los derechos de los trabajadores, situación que no ampara el ordenamiento jurídico peruano. Ello sin duda quebrantaría el objetivo del derecho laboral, que conforme sostiene Ermida, radica en la protección de la parte más vulnerable como vía para la realización de la igualdad (2005, p. 241).

---

social, así como las excepciones y restricciones aplicables a dicho derecho (Villavicencio, 2015, p. 787).

[60] El Tribunal Constitucional (2005) en el fundamento 40 recaído en el Exp. 008-2005-PI/TC, señala que, el derecho a la huelga constituye la paralización colectiva de las labores, la cual debe ser previamente aprobada por la mayoría de los trabajadores. La normativa del régimen privado aplicable en lo pertinente al sector público, dispone que dicha interrupción temporal de la actividad laboral se lleve a cabo de manera voluntaria y pacifica –sin recurrir a la violencia contra personas o bienes– y con el consiguiente abandono del centro de trabajo. La huelga debe entenderse como la suspensión temporal y colectiva de las labores, que, bajo determinadas condiciones, se encuentra protegida por el ordenamiento jurídico. La materialización de la huelga, autoriza a los trabajadores, en su calidad de titulares de este derecho, quedan habilitados para apartarse transitoriamente de sus obligaciones jurídico-contractuales con el propósito de obtener alguna mejora frente a sus empleadores en relación con determinadas condiciones socioeconómicas o laborales. Por ello, resulta necesario precisar que la huelga no constituye un fin en sí mismo, sino un instrumento orientado a la consecución de objetivos vinculados a los intereses y expectativas de los trabajadores (s.p.).

[61] La Corte Suprema, mediante la Casación Laboral N.º 22596-2018 Lambayeque, define a la huelga como una paralización concertada, de carácter mayoritario, voluntario y pacífico de las labores, que conlleva al alejamiento del centro de trabajo por un periodo determinado o indefinido, sin que ello implique la intención de poner fin a la relación laboral (Corte Suprema de Justicia de la República del Perú, 2021, p. 7).

En síntesis, el arbitraje potestativo configura dos situaciones: potestativo únicamente para los trabajadores porque deben decidir entre el arbitraje y la huelga; y adquiere carácter voluntario para el empleador cuando, habiéndose iniciado la huelga, los trabajadores plantean posteriormente el inicio del arbitraje, quedando a la decisión del empleador la activación de la vía arbitral.

Por otro lado, sostener que el arbitraje es potestativo para el empleador, y habiendo optado por dicha vía, implicaría la afectación al pleno ejercicio del derecho de huelga de los trabajadores. En tal contexto, el empleador estaría obligando a los trabajadores someterse al arbitraje, lo que contravendría el derecho de huelga en el supuesto de que los trabajadores decidan ejercer este derecho constitucional.

Al respecto, Boza & Aguinaga (2013) señalan que no es jurídicamente sostenible que la decisión del empleador de acudir al arbitraje vincule a los trabajadores, cuando estos optan por la huelga, pues ello supondría despojar de contenido al referido derecho de rango constitucional (p. 305).

Asimismo, siguiendo en el supuesto que el arbitraje fuera potestativo para el empleador, esta parte de acuerdo a sus intereses se inclinaría por la huelga, en caso no exista acuerdo en trato directo o en conciliación, forzando con ello a los trabajadores a recurrir a dicha medida de fuerza, lo que configuraría que, el ordenamiento jurídico fomenta la huelga, sin embargo, solo la regula por ello establece límites y excepciones. En cambio, lo que sí reconoce y promueve son los mecanismos de resolución pacífica de los conflictos laborales. En ese contexto, Mendoza (2017) sostiene que, si el arbitraje fuese plenamente voluntario para el empleador, este podría optar por no someterse a dicho mecanismo, lo que implicaría la persistencia del conflicto en perjuicio de la relación laboral (p. 239).

Al respecto, De Los Heros (2009) sostiene que aplicar el criterio voluntario al arbitraje laboral podría poner en cuestión la protección constitucional de la negociación colectiva y el desarrollo del procedimiento correspondiente, al quedar supeditado a la voluntad de una de las partes y

obligar a los trabajadores a recurrir inexorablemente –y no de manera voluntaria– a la huelga como mecanismo de solución de conflicto, poniendo el riesgo el resultado de dicho procedimiento (p. 132).

En ese sentido, muy acertadamente, Blancas (2014, p. 46) señala que, si los trabajadores, frente a la negativa del empleador a someter el conflicto a arbitraje, optaran por declarar la huelga al no contar con otra alternativa, ello implicaría que, en los hechos, la norma estaría propiciando la huelga y no la solución pacífica del conflicto, en un sentido manifiestamente opuesto al que inspira el inciso 2 del artículo 28 de la CP. En ese sentido, debe concluirse que, si se asumiera la tesis según la cual el arbitraje en la negociación colectiva solo puede tener carácter voluntario, la negativa del empleador a someterse a este conduciría, en la mayoría de los casos, a la huelga, resultado que evidentemente no es el perseguido por la norma citada, sin que ello suponga cuestionar la legitimidad del derecho de huelga. En cambio, si el sindicato decide recurrir al arbitraje, descartando la huelga, el empleador debe someterse a dicho mecanismo. La renuncia sindical a la huelga en favor de una solución pacífica del conflicto no puede recibir como respuesta la negativa al arbitraje, pues de lo contrario la alternativa legal entre huelga y arbitraje carecería de sentido. Dejar en manos del empleador la decisión sobre la procedencia del arbitraje equivaldría a incentivar a los sindicatos a declararse en huelga, lo que claramente no es la finalidad del TUO de la LRCT y, además, resultaría contrario con lo prescrito en la Constitución, que dispone que el Estado impulsa formas de resolución pacífica de los conflictos laborales.

Ahora bien, como bien se dijo líneas arriba, la doctrina estuvo dividida debido a que ciertos especialistas, juristas y magistrados consideran al arbitraje potestativo como obligatorio, señalando que era inconstitucional por contravenir la autonomía de la voluntad de las partes[62], sin embargo, también

[62] El magistrado Sardón De Taboada, mediante voto singular en los Exp. N.º 04131-2016-PA/TC, Exp. 01213-2019-PA/TC, Exp. N.º 06518-2013-PA/TC, Exp. N.º 02860-2017-PA/TC sostiene que, el denominado arbitraje potestativo introduce incentivos distorsionadores para las partes, pues desincentiva el trato directo y afecta el dialogo laboral, en la medida en que tanto la organización sindical como el empleador pueden percibir que los mecanismos autocompositivos de solución del conflicto –trato directo, conciliación y mediación– se reducen a simples formalidades previas al arbitraje, instancia a la que finalmente acudirían si esta medida se mantiene, concentrando en ella sus mayores esfuerzos para obtener un laudo favorable. En tal contexto, el arbitraje potestativo resultaría incompatible con la Constitución,

hay quienes defienden la constitucionalidad del arbitraje potestativo[63]. Es así que, quienes sostiene estar a favor del arbitraje potestativo señalan que esta modalidad de arbitraje se encontraba regulado desde el año 1994[64], cuando entró en vigencia la LRCT y que, sin lugar a dudas se trata de un arbitraje potestativo para los trabajadores, y voluntario para los empleadores.

Por su parte, Morales (2008) señala que, el TUO de la LRCT únicamente contempla, de manera expresa, la facultad decisoria del empleador respecto del arbitraje en el supuesto en que, fracasadas las etapas de negociación directa y conciliación, los trabajadores optan por la huelga, descartando deliberadamente la vía arbitral como parte de su estrategia negocial, bajo la premisa de alcanzar un resultado más favorable mediante la presión colectiva. En tal sentido, si con posterioridad la parte trabajadora advierte la ineficacia de la medida adoptada y, ante la expectativa de un resultado adverso, propone sustituir la huelga por el sometimiento del conflicto a arbitraje, la norma reconoce al empleador la potestad de aceptar o rechazar dicha alternativa. Ello se sustenta en que la elección inicial de la huelga implico la renuncia a la solución arbitral, razón por la cual no resulta jurídicamente viable imponer al empleador un mecanismo previamente excluido sin su asentimiento (p. 135).

---

al configurarse como una institución que restringe la autonomía de la voluntad de los agentes económicos y debilita el incentivo hacia la negociación colectiva.

[63] El magistrado Eto Cruz, mediante voto singular, fundamento 5 recaído en el EXP. N.º 03243-2012-PA/TC, sostiene que de la interpretación conjunta de los Convenios 98, 151 y 154 de la OIT, integrados al marco constitucional, se desprende que la negociación colectiva se sustenta en tres principios fundamentales: Primero, debe ser libre y voluntaria, sin coacción estatal ni imposiciones, garantizando tanto la decisión de negociar como la de alcanzar o no acuerdos, aunque el Estado puede facilitar el proceso con mecanismos de apoyo. Segundo, el nivel en que se negocia debe surgir principalmente de la voluntad de las partes y no de la ley, admitiéndose intervención externa solo cuando existe mala fe o prácticas desleales; y tercero, el proceso exige buena fe y lealtad recíproca, lo que implica buscar acuerdos razonables y cumplirlos obligatoriamente, sin que el empleador pueda modificarlos unilateralmente ni forzar nuevas negociaciones (s.p.).

[64] Al respecto Canessa (2016, p. 216) señala que la doctrina nacional entendió en un inicio que los artículos 61, 62 y 63 –de la ley 25593– consagraban el arbitraje potestativo en favor de los trabajadores, criterio que fue acogido por la AAT en resoluciones de 1994 que admitían su promoción unilateral; sin embargo, dicha posición fue modificada en 1995, estableciéndose que el régimen previsto correspondía a un arbitraje voluntario, por lo que la sola solicitud de los trabajadores no bastaba para exigir el compromiso arbitral, interpretación que se mantuvo durante quince años hasta ser nuevamente revisada por el TC en el caso portuarios (03561-2009) y su aclaratoria.

Entonces, la total voluntariedad del arbitraje a favor del empleador conllevaría a que el conflicto siga vigente y agudice la relación laboral, debido a que, esta parte no tendría la voluntad de recurrir a la vía arbitral, prolongándose así el conflicto laboral a pesar de haberse agotado la negociación directa y conciliación, quedándose el conflicto abierto al no existir ánimo del empleador de llegar a una solución. En tal contexto, según Ugaz & Osorio, los procedimientos de negociación colectiva se desarrollaban con una duración prolongada, alcanzando en determinados supuestos a exceder el lapso de vigencia establecido en el proyecto de convenio objeto de negociación (2015, p. 300).

Ahora bien, pongámonos en el supuesto que el empleador tenga la facultad o potestad de decidir recurrir al arbitraje o ejercer la huelga, en caso opte por este último obligaría a los trabajadores a ejercer a esta medida de fuerza, En ese sentido, De los Heros, señala en el supuesto de que el empleador logre resistir a la huelga y esta no alcance el resultado pretendido, la finalización de la medida conlleva la reincorporación de los trabajadores a sus labores, quedando, sin embargo, por terminado el procedimiento de negociación, al haberse extinguido como consecuencia de dicho desenlace (2009, p. 131). Lo que significaría sin lugar a dudas, el fracaso del procedimiento de negociación colectiva, y una derrota para la organización de trabajadores.

No obstante, lo expuesto resulta incompatible con lo dispuesto en el artículo 4 del Convenio N° 98 de la OIT, el cual establece que los Estados deberán implementar medidas pertinentes, ajustadas a las particularidades nacionales y cuando resulten necesarias, con el fin de incentivar y promover, por un lado, a los empleadores y sus respectivas organizaciones , y por otro, a las organizaciones de trabajadores, el completo desarrollo y la efectiva aplicación de procedimientos de negociación de carácter voluntario, con el propósito de regular, mediante contratos colectivos, las condiciones laborales (OIT, 1949).

Entonces, en el supuesto que el empleador o conjunto de empleadores tuviesen la alternativa de decidir entre el arbitraje o huelga, desincentivaría el

uso de los medios pacíficos de resolución de conflictos y el Estado incumpliría su rol de reconocer y fomentar la negociación colectiva.

Ante tal supuesto, Morales (2008) señala que, para impedir la negociación del pliego de peticiones, bastaría que el empleador rompa el trato directo, rechace la negociación y se niegue al arbitraje. En tal caso, la única alternativa para los trabajadores consistiría en la declaración de huelga con el fin de obligar al empleador a negociar, posibilidad que depende de la capacidad efectiva del sindicato. Asimismo, no corresponde que la ley incentive huelgas, dado que se trata de mecanismos que no siempre garantizan la resolución pacífica del conflicto y afectan el normal desarrollo de la actividad productiva en detrimento del interés colectivo (p. 134)

Respecto al pronunciamiento de la OIT, sobre el Convenio 98, la Corte Suprema mediante la Casación Laboral N.º 10406-2016 LIMA señala que, el artículo 4 del Convenio N° 98, sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva de la OIT, establece que deben adoptarse, cuando resulte necesario y conforme a las condiciones nacionales, medidas idóneas orientadas a promover entre el colectivo sindical y el empleador, o el grupo de empleadores, el pleno desarrollo y utilización de procedimientos de negociación de carácter voluntario, con el fin de regular las condiciones de trabajo mediante contratos colectivos. Este contenido tiene concordancia con lo dispuesto en el artículo 5 del Convenio N° 154 del mismo organismo, que dispone la adopción de medidas adecuadas a las condiciones nacionales para fomentar la negociación colectiva. Asimismo, la negociación colectiva debe desarrollarse en ejercicio de la autonomía colectiva de las partes intervinientes, lo que supone que se desenvuelva en un contexto de voluntad libre y voluntaria de negociar, quedando excluida la posibilidad de que el Estado imponga, mediante mecanismos coercitivos, un sistema de negociación obligatoria; sin perjuicio de que pueda establecer instrumentos destinados a facilitar el procedimiento negociador (Corte Suprema de Justicia de la República del Perú, 2016, pp.14-15).

En ese marco, en el arbitraje potestativo son los trabajadores[65] y el empleador, o el conjunto de empleadores, quienes renuncian al control de la negociación debido a que, durante las fases de trato directo, conciliación, mediación y extraproceso no han podido lograr alcanzar acuerdos ni concretar la negociación; y, ahora un tribunal arbitral impondrá la solución al conflicto, siendo esta de desconocimiento para las partes. En ese sentido, Velásquez (2015) sostiene que el arbitraje laboral potestativo constituye un mecanismo orientado a propiciar el entendimiento entre las partes, priorizando el consenso por encima de una solución heterónoma impuesta por terceros, los árbitros (p. 406).

En ese orden de ideas, el arbitraje potestativo incentiva e impulsa a que, tanto el empleador, o el grupo de empleadores y el colectivo sindical, realicen los mejores esfuerzos en el marco de la negociación colectiva dentro del diálogo, razón e información y actuando mediante la buena fe, debido a que, es mejor aquel acuerdo como resultado de la negociación voluntaria y libre de las partes, en contraposición a aquel que proviene de la imposición de terceros.

En esa línea, De Los Heros (2009) señala que la tesis del arbitraje potestativo se alinea con la configuración constitucional orientada a promover y encauzar la solución pacífica de los conflictos colectivos, finalidad que se vería desvirtuada en el supuesto de supeditar el arbitraje al carácter meramente voluntario (p. 123). En consecuencia, el arbitraje potestativo coadyuva a fortalecer y consolidar el trato directo, antes que a debilitarlo o volverlo inoperante (Ugaz & Osorio, 2015, p. 312).

Del mismo modo, Neves (citado en Galicia y Girao, 2012) señala que el arbitraje potestativo no desincentiva la negociación directa; por el contrario, puede operar en sentido inverso. Existen prácticas empresariales orientadas a obstaculizar la negociación colectiva, como la falta de información completa y oportuna, la dilación de las instancias de trato directo y conciliación, o la formulación de propuestas reducidas. La verificación de tales conductas

[65] O, expresada de manera reiterada en el desarrollo de la presente investigación como “colectivo sindical”.

evidencia la ausencia de buena fe negocial; en tal caso, si los trabajadores no optan por la huelga, el arbitraje potestativo se configuraría como la alternativa. La posibilidad de que dichas prácticas conduzcan a dicho mecanismo puede motivar un cambio de conducta (p. 435-436).

En ese sentido, Velásquez (2015) señala que la finalidad del arbitraje bajo esta modalidad, es propiciar que la solución del conflicto no se produzca mediante la vía arbitral, sino a través del acuerdo entre las partes. Tal propósito encuentra sustento en el reconocimiento constitucional del derecho a la negociación colectiva, en cuanto configura un escenario orientado a privilegiar el consenso voluntario frente a una determinación impuesta por un tercero (p. 406).

Ahora bien, como se señaló líneas arriba, el arbitraje potestativo dividió a la doctrina peruana entre quienes estaban a favor y en contra de este tipo de arbitraje. Para quienes estaban en contra de este medio de solución pacífico de conflictos laborales equiparaban al arbitraje potestativo como el arbitraje obligatorio, por el cual, el Estado imponía al empleador acudir a la vía arbitral de manera obligatoria sin existir convenio arbitral, no tendiendo otra alternativa que participar en el arbitraje.

Sin embargo, a la fecha habiendo transcurrido muchos años desde que el garante de la Constitucionalidad emitió los fallos en los expedientes 3561-2009-PA/TC, 3243-2012-PA/TC y otros, se puede decir con claridad y firmeza que el arbitraje potestativo no puede ser considerado ni equiparado a la modalidad del arbitraje obligatorio debido a que, los trabajadores y el empleador, o el grupo de empleadores, pueden alcanzar acuerdos durante la etapa autocompositiva de la negociación colectiva –en particular, en el trato directo y la conciliación–, quedando a potestad y/o facultad de las partes llegar a suscribir el convenio colectivo, y poner fin al conflicto económico en virtud de su autonomía colectiva, en contraposición al arbitraje obligatorio donde no existe dicha facultad sino la imposición del Estado. En ese sentido, Canessa, señala que, en el marco del arbitraje potestativo, la huelga permanece como alternativa accesible para los trabajadores con anterioridad

al sometimiento del conflicto, a diferencia del arbitraje obligatorio, en el que dicha medida se encuentra excluida (2016, p. 211).

Por su parte, Boza (2015) afirma que la diferencia esencial radica en que el arbitraje obligatorio se impone necesariamente a las partes cuando estas no logran resolver el conflicto por sí mismas; en cambio, en el arbitraje unilateral o potestativo no existe tal imposición automática, en la medida en que la parte habilitada para someter la controversia a un tercero decida no hacerlo (p. 189)[66].

En nuestro ordenamiento jurídico, el arbitraje potestativo está regulado en la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo y su Reglamento; y, se aplica de manera complementaria la Ley General de Arbitraje (en adelante, LGA) – D.L. N.º 1071 (Mendoza, 2017, p. 252). En ese sentido, Franco (2015) sostiene que los artículos de la Ley de Arbitraje se aplican sobre el arbitraje en el ámbito de la negociación colectiva en aquellos aspectos no contemplados por el TUO de la LRCT, en su condición de norma especial, siempre que resulten compatibles con su regulación (p. 88).

En tal contexto, la LGA, es la norma general que se aplica ante vacíos legales que contiene el TUO de la LRCT y su Reglamento. Es por ello que, según Mendoza, señala que, ante la ausencia de una regulación de carácter supletorio, resultaría ineficaz que una de las partes ostente la facultad de conducir a la otra a la instancia arbitral, puesto que el procedimiento quedaría paralizado en un vacío normativo que tornaría inoperante el arbitraje potestativo (2017, pp. 252-253). En ese sentido, ante la falta y/o ausencia de la LGA, el arbitraje potestativo seria infructuoso e inservible debido a que, se quedaría entrampado el desarrollo del procedimiento arbitral, perjudicando a las partes y prolongándose el trámite de manera innecesaria, situaciones que la ley rechaza y no ampara.

[66] Igual posición asume Canessa, al señalar que la diferencia sustancial reside en que el arbitraje obligatorio se impone de manera ineludible a las partes ante la persistencia del conflicto, en tanto que el arbitraje potestativo no comporta una sujeción automática, sino que queda supeditado a la facultad discrecional de la parte legitimada para decidir su sometimiento a un tercero (2016, p. 211).

Ahora bien, según Mendoza (2017) sostiene que este tipo de arbitraje constituye una modalidad de arbitraje colectivo laboral que admite diversas submodalidades orientadas a finalidades específicas, todas vinculadas al respaldo del derecho constitucional de negociación colectiva (p. 247).

Asimismo, es oportuno señalar que, a consecuencia de la emisión de la Resolución Ministerial N.º 284-2011-TR, que contiene un catálogo de comportamientos de mala fe, los cuales no son una lista restrictiva; y, conforme a lo dispuesto en el artículo 61° A del RLRCT, la modalidad del arbitraje potestativo es iniciado por los trabajadores cuando advierta que su contraparte actúa de mala fe, estaríamos ante un modalidad de arbitraje causado, al encontrarse establecido en la norma cuales son los supuestos que habilitan su inicio.

En ese contexto, señalamos que en la doctrina laboral de carácter colectivo existen dos tipos de arbitraje potestativos: incausado y causado (Morales, 2017, pp. 247-248). El primero habiéndose explicado en las líneas precedentes y el segundo que pasamos a desarrollar. Al respecto, Canessa (2016) sostiene que el arbitraje potestativo de naturaleza causado ha sido incorporado en el ordenamiento jurídico nacional, en tanto mecanismo que posibilita la armonización entre la promoción de la negociación colectiva y la observancia del principio de negociación libre y voluntaria (p. 227).

Ahora bien, habiendo analizado 87 laudos arbitrales emitidos en el procedimiento de negociación colectiva en el sector privado excluyendo a las empresas estatales de derecho privado, así como aquellas empresas del Estado que integran el Fondo Nacional de Financiamiento de la Actividad Empresarial del Estado (en adelante, FONAFE) se puede advertir, algunos aspectos:

1) En el periodo 2018 – octubre 2025, por el uso del arbitraje potestativo, el tribunal arbitral ha emitido 67 laudos arbitrales.
2) En el periodo 2018 – octubre 2025, por el uso del arbitraje voluntario, el tribunal arbitral ha emitido 16 laudos arbitrales.

3) En el periodo 2018 – octubre 2025, el uso de arbitraje obligatorio es de manera excepcional, siendo la participación del Estado en 1 laudo arbitral.
4) En el periodo 2018 – octubre 2025, el tribunal arbitral en virtud de la aplicación de los principios generales del derecho declara improcedente las solicitudes de arbitraje potestativo en la cantidad de 2 laudos arbitrales.
5) En el periodo 2018 – octubre 2025, el tribunal arbitral declara improcedente el pliego de reclamos a nivel de rama de actividad en 1 laudo arbitral.
6) En el periodo 2025, se advierte un incremento del arbitraje voluntario debido a que, las empresas se allanan al arbitraje iniciado por los trabajadores.
7) Hasta octubre de 2025, se ha reducido los procedimientos de arbitraje laboral publicándose en el portal web del MTPE la cantidad de 7 laudos.

Tabla 5

Tipos de arbitraje en la negociación colectiva del sector privado periodo 2018 - octubre 2025

AÑO	VOLUNTARIO	POTESTATIVO	OBLIGATORIO	OTROS	TOTAL DE LAUDOS
2018	1	13	0	0	14
2019	5	9	0	2	16
2020	0	6	0	0	6
2021	1	13	0	0	14
2022	3	7	0	0	10
2023	1	6	1	1	9
2024	0	11	0	0	11
2025	5	2	0	0	7
TOTAL	16	67	1	3	87

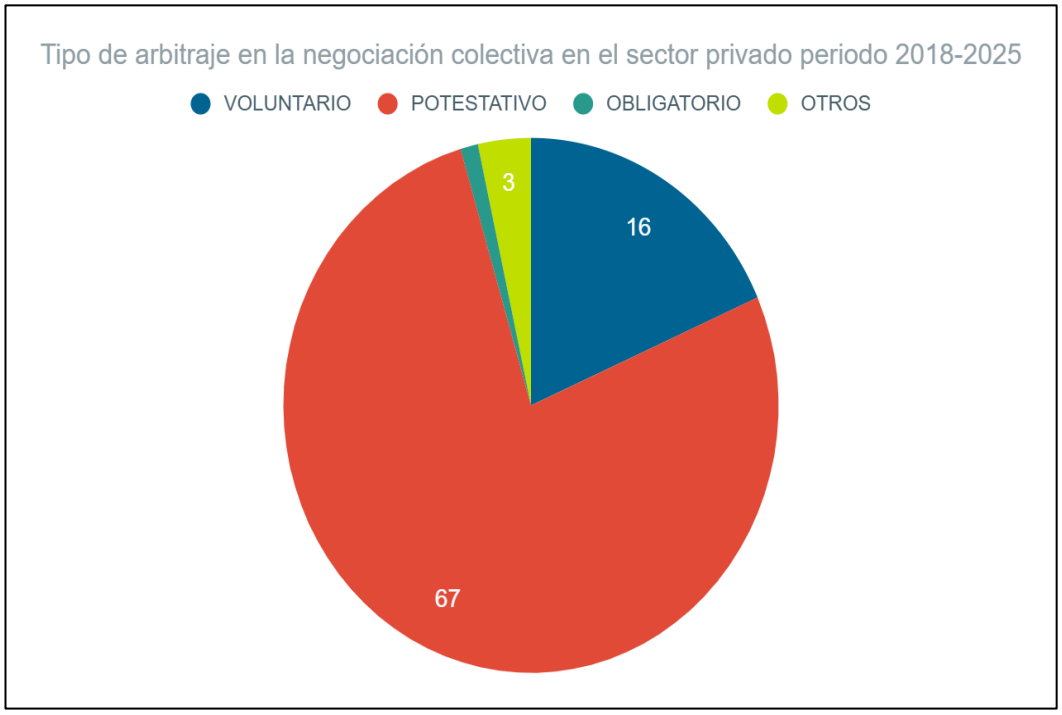


Figura 1. **Tipo de arbitraje en la negociación colectiva en el sector privado periodo 2018 – octubre 2025**

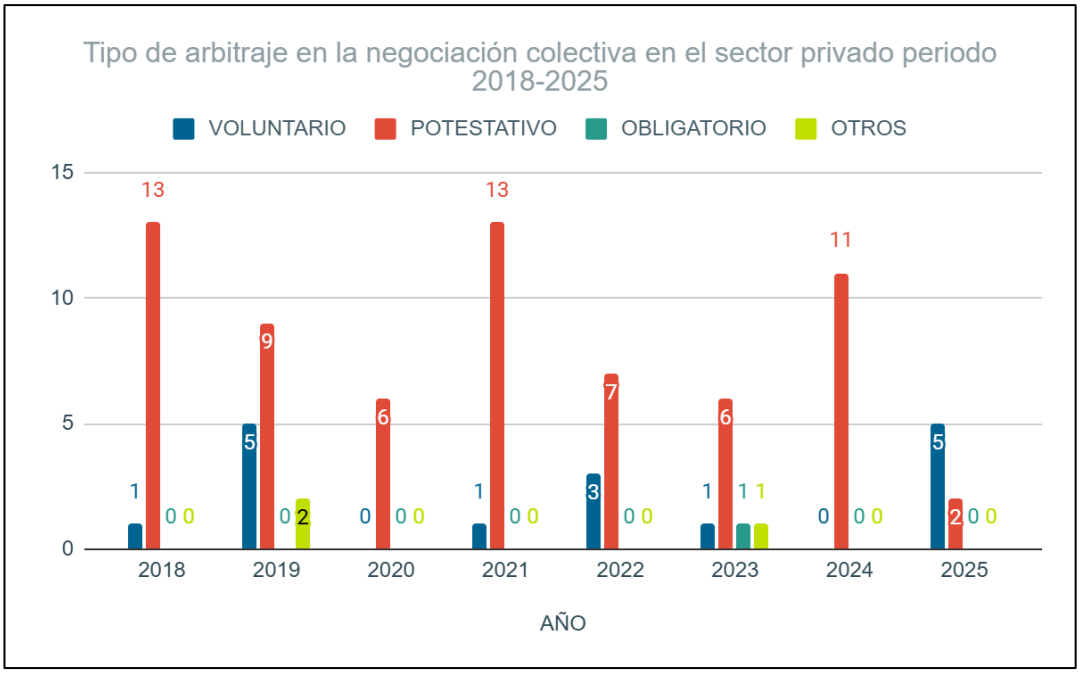


Figura 2. **Tipo de arbitraje en la negociación colectiva en el sector privado periodo 2018 – octubre 2025**

A. Evolución del arbitraje potestativo en la legislación peruana

Al respecto, el arbitraje potestativo se clasifica en incausado y causado. El primero se encuentra previsto en el artículo 61° del TUO de la LRCT, mientras que, el segundo se encuentra normado en el artículo 61° A del Reglamento de la LRCT. En ese aspecto, el arbitraje potestativo de naturaleza incausado ha sido previamente desarrollado, procediendo su activación ante la falta de acuerdo en el trato directo o en la conciliación. En tal supuesto, los trabajadores pueden acudir a la instancia arbitral. Asimismo, esta modalidad se encuentra regulada en los artículos 61°, 62° y 63° del TUO de la LRCT.

No obstante, en virtud de la sentencia emitida por el Tribunal Constitucional (2009) recaída en el expediente N.º 03561-2009-PA/TC, se han emitidos diversos dispositivos normativos orientados al desarrollo del arbitraje potestativo; sin embargo, se ha configurado el arbitraje potestativo de carácter causado, estableciéndose su procedencia ante la verificación de conductas de mala fe orientadas a obstaculizar o entorpecer el procedimiento de negociación colectiva, así como cuando, transcurrido un plazo determinado desde su inicio, las partes no han logrado suscribir el convenio colectivo.

A continuación, las siguientes normas que han permitido la mejor regulación del arbitraje potestativo causado.

i. Decreto Supremo N.º 014-2011-TR

El D.S. N.º 014-2011-TR fue publicado el sábado 17 de setiembre de 2011, el cual incorpora el artículo 61° A, al Reglamento de la LRT, estableciendo que el arbitraje potestativo procede ante la inexistencia de acuerdo en la primera negociación colectiva o frente a actos de mala fe, cuyo propósito sea obstaculizar el consenso, así como, fija plazos para la designación y sustitución de árbitro, la presentación de propuesta final y sus observaciones. Asimismo, precisa este tipo de mecanismo no debe afectar el derecho de huelga y dispone la creación del Registro Nacional de Árbitros de Negociaciones Colectivas (en adelante, RNANC) bajo responsabilidad del MTPE.

Ahora bien, en el considerando quinto del citado cuerpo normativo dispone que el TC ha establecido que, tratándose de la determinación del nivel de negociación o de la atención de supuestos de manifiesta mala fe negocial orientados a obstaculizar, entorpecer o impedir la resolución del conflicto, corresponde la aplicación del arbitraje potestativo (MTPE, 2011, s.p.).

ii. Resolución Ministerial N.º 284-2011-TR

La R.M. N.º 284-2011-TR complementa el D.S. N° 014-2011-TR sobre arbitraje en negociaciones colectivas, estableciendo que en el sector público la negociación debe respetar el presupuesto aprobado por el Congreso; impone a las partes a que actúen de buena fe y prohibiendo cualquier acto que menoscabe el derecho de huelga. Esta R.M., señala una lista de conductas que constituyen mala fe, tales como negarse a recibir pliegos, ocultar información, incumplir acuerdos, ejercer presiones o discriminaciones sindicales, precisando que no es taxativo, permitiendo la incorporación de otros actos que dificulten la negociación.

El cuerpo normativo bajo comentario, establece que el colegiado arbitral evalúa la procedencia del arbitraje potestativo según criterios de razonabilidad y proporcionalidad; y que las entidades del Estado deben respetar los límites presupuestales o autorizaciones del FONAFE. Asimismo, establece para que el árbitro desarrolle sus funciones no solo basta con el registro en el RNANC, sino también debe instruirse académicamente sobre negociación colectiva en el ámbito estatal. Finalmente, precisa que, en materia de negociación colectiva, el arbitraje se rige supletoriamente por el Decreto Legislativo N° 1071, que regula dicha institución, así como por sus normas modificatorias, en cuanto resulten compatibles con su naturaleza (MTPE, 2011).

iii. Resolución Ministerial N.º 331-2011-TR

La norma citada regula la inscripción en el RNANC, estableciendo los requisitos para el ejercicio de la función arbitral y prohibiendo la participación

de funcionarios o servidores públicos en calidad de árbitros. Asimismo, establece los criterios para la designación, tales como encontrarse habilitado en el RNANC y haber acreditado formación en materia de negociación colectiva en el sector estatal, disponiendo además la exclusión de quienes mantenga interés directo o indirecto en el resultado (MTPE, 2011).

iv. Resolución Ministerial N.º 076-2012-TR.

La R.M. N° 076-2012-TR establece que los artículos 61 y 61-A del D.S 011-92-TR regulan el arbitraje potestativo causado, aplicable cuando no hay acuerdo en la primera negociación colectiva o se detectan actos de mala fe que obstaculizan la suscripción del convenio. Asimismo, advierte que la AAT debe promover mecanismos pacíficos de resolución de conflictos en materia laboral, priorizando esta modalidad arbitral sobre la intervención resolutiva.

Ahora bien, la R.M. N° 076-2012-TR, precisa conceptos como extraproceso, conflictos colectivos, así como arbitraje potestativo y obligatorio, estableciendo que el arbitraje potestativo es preferible por ser un mecanismo autónomo, y que el extraproceso se aplica a solicitud de la parte afectada antes de la huelga o cuando la medida de fuerza pone en riesgo bienes o personas, permitiendo una intervención firme de la AAT (MTPE, 2012).

v. Resolución Viceministerial N.º 004-2012-TR-DVMT.

Esta norma regula la transparencia y publicidad en la designación de árbitros y del presidente del colegiado arbitral en la solución de conflictos colectivos del sector privado, garantizando que la intervención de la AAT, a cargo de la Dirección General de Trabajo (en adelante, DGT), se realice de manera objetiva y pública. Asimismo, establece que las partes tienen un plazo de cinco días hábiles, computados desde la notificación de la contraparte, para efectuar la designación de sus árbitros; en caso de incumplimiento, la autoridad procede a su designación, asumiendo la parte omisa los honorarios correspondientes.

Respecto a los plazos, se fija el plazo de tres días hábiles para sustituir a un árbitro que renuncie o no asista, siendo la autoridad quien realiza la sustitución si la parte no cumple. También, se les otorga a los árbitros el plazo de quince días calendario para elegir al presidente del tribunal, pudiendo la autoridad realizar esta designación a través de sorteo público garantizando imparcialidad y participación de las partes.

A su vez, establece que, todas las designaciones se formalizan mediante Auto Directoral General, el cual es impugnable, y una vez finalizado el arbitraje voluntario o potestativo, el expediente de negociación colectiva debe devolverse a la AAT, asegurando trazabilidad y control, seguimiento posterior. La norma protege la autonomía del arbitraje, asegura la imparcialidad de los árbitros y prevé mecanismos claros para evitar retrasos o faltas de cumplimiento por parte de las partes involucradas (MTPE, 2012).

vi. Decreto Supremo N.º 013-2014-TR.

El D.S. N.º 013-2014-TR, dispone que, ante el fracaso de la negociación en el plazo de tres meses, las partes se encuentran facultadas para activar el arbitraje potestativo cuando no se logre acuerdo en cuanto al nivel o contenido de la negociación colectiva.

De esta manera, el artículo 61-A, del Reglamento del TUO de la LRCT establece la procedencia del arbitraje potestativo cuando, en el marco de la primera negociación, no se arriba a un acuerdo sobre el nivel o contenido, verificándose su carácter infructuoso dentro del plazo de seis meses (MTPE, 2014).

vii. Decreto Supremo N.º 011-2016-TR.

Este Decreto Supremo establece que la Ley de Servicio Civil aplica a los servidores estatales bajo los regímenes 276, 728 y contratos CAS, y modifica el artículo 52 del RLRCT para indicar que, cuando en un arbitraje una de las partes sea una empresa del Estado y no exista acuerdo para la designación del presidente del tribunal, dicha designación puede ser

efectuada por la DGT mediante sorteo público entre los árbitros inscritos en el Registro y habilitados para conocer procedimientos de negociación colectiva del sector estatal, debiendo convocarse a las partes con cinco días hábiles de anticipación (MTPE, 2016).

viii. Decreto Supremo N.º 009-2017-TR

El D.S. Nº 009-2017-TR modifica el Reglamento de la LRCT –RLRCT– precisando que, el artículo 46 de dicho cuerpo normativo, señala que el arbitraje iniciado por los trabajadores, previsto en el artículo 61 de la Ley, se encuentra sujeto a la procedencia únicamente cuando concurran las causales estipuladas en el Reglamento, excluyéndose en aquellos supuestos en que los trabajadores opten por ejercer de manera alternativa el derecho de huelga conforme al artículo 62 de la ley.

Asimismo, señala que los expedientes de negociación colectiva y arbitraje se conserva en los archivos de la AAT correspondiente, y los árbitros deben remitir el expediente completo dentro de cinco días hábiles tras emitirse el laudo o se resuelva recursos, bajo riesgo de ser separados del RNANC. Asimismo, establece obligaciones a las autoridades regionales, quienes deberán enviar copias certificadas de los laudos a la DGT en un plazo de tres días, la cual centraliza y publica trimestralmente esta información en el portal web del MTPE[67]. Además, el registro mantiene los datos de trayectoria y participación de los árbitros, quienes se encuentran obligados a actualizar su información al menos una vez al año.

Aunado a ello, señala que el marco normativo que establece el artículo 61° A del RLRCT, procede el arbitraje cuando se han realizado al menos seis reuniones de negociación o conciliación y han pasado tres meses desde el inicio del proceso, cualquiera de las partes puede solicitar el arbitraje potestativo en caso de que no se alcance un acuerdo en la primera negociación, ya sea sobre el nivel o su contenido, o si se detectan acciones de mala fe que retrasen, dificulten o impidan la consecución de un acuerdo.

[67] Portal web de la DGT, en el cual se publica los laudos arbitrales, lista de árbitros inscritos en el RNANC, etc.: https://mtpe.trabajo.gob.pe/serviciosdgt/direccion-general-de-trabajo/

Ahora bien, la norma citada establece que, una vez activado el arbitraje, las partes deben designar a sus árbitros en un plazo máximo de cinco días hábiles; si una parte no lo hace, la AAT selecciona al árbitro correspondiente, y los honorarios corren a cargo de la parte incumplida. Tras la elección de los árbitros, estos eligen al presidente del Tribunal Arbitral en un plazo igual; de no lograrse consenso, la AAT realiza la designación, permitiendo a las partes proponer un cambio dentro de los tres días posteriores a la comunicación.

En ese sentido, todas las designaciones se efectúan mediante sorteos públicos sobre el RNANC, en un plazo máximo de diez días hábiles desde que se conoce el vencimiento del plazo. No pueden ser árbitros ni presidentes quienes hayan tenido participación en arbitrajes de las partes en los últimos dos años, salvo en arbitrajes unipersonales. Si un árbitro deja de asistir o renuncia, la parte afectada debe reemplazarlo en tres días; de no hacerlo, el presidente requiere su sustitución a la AAT. Una vez conformado el colegiado arbitral, las partes presentan su propuesta final, en calidad de proyecto de convenio colectivo, dentro del plazo de cinco días, con copia para la contraparte, quienes podrán realizar observaciones fundamentadas al tribunal en un plazo similar (MTPE, 2017).

ix. Decreto Supremo N.º 014-2022-TR. Decreto Supremo que modifica el Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N.º 011-92-TR.

Al respecto, la norma en comentario introduce modificaciones significativas al Reglamento del TUO de la LRCT –D.S. N.º 011-92-TR–. Por un lado, el artículo 46 establece que el arbitraje contemplado en el artículo 61 de la Ley, se configura como potestativo de naturaleza incausada, correspondiendo su activación exclusivamente de los trabajadores, quienes tienen la opción de elegir entre recurrir al arbitraje o ejercer el derecho a la huelga, conforme a lo previsto en el artículo 62 de la Ley. No obstante, el arbitraje adquiere carácter voluntario cuando posterior a la huelga, los trabajadores deciden reactivarlo; en tal caso, el empleador debe contestar el requerimiento de manera escrita dentro del plazo de tres días, bajo

apercibimiento de considerarse aceptada la proposición ante la falta de pronunciamiento, conforme a lo establecido en el artículo 47 del RLRCT. Por otro lado, modifica el artículo 61° A del Reglamento, precisando que el planteamiento del arbitraje potestativo corresponde exclusivamente a los trabajadores, prohibiéndose expresamente que el empleador pueda activar esta modalidad y, a su vez, establece dos opciones para su activación.

En ese sentido, el artículo 61 A del RLRCT establece que, el arbitraje potestativo solo puede iniciarse a solicitud de los trabajadores, reflejando el objetivo de la ley de proteger a la parte más vulnerable de la relación de trabajo y de asegurar que la resolución de los conflictos económicos contribuya a la preservación de la paz social. De este modo, el Estado cumple con su función de promover mecanismos de resolución pacífica de las controversias laborales, en conformidad con lo previsto en los Convenios 87, 98, 151 y 154 de la OIT.

Asimismo, incorpora el artículo 40° A, que impone la obligación de conducirse con buena fe durante las negociaciones, precisando las conductas que configuran dicho comportamiento y, el artículo 33° A, que señala de manera expresa que, ante la existencia de discrepancias respecto del nivel de la negociación colectiva, procede recurrir a los mecanismos de conciliación, mediación o arbitraje.

En consecuencia, el D.S. N° 014-2022-TR, ha contribuido significativamente el fortalecimiento de las relaciones laborales en el sector privado, al facilitar la constitución de nuevas organizaciones sindicales, ya sea de cadena productiva o redes de subcontratación, de grupo de empresas, o de cualquier otro ámbito que los trabajadores consideren pertinente. Promoviendo así la libertad sindical en beneficio de aquellos trabajadores que pertenecen a ese ámbito.

2.8.3.2. Normativa actual del arbitraje potestativo

Tabla 6

Normativa actual del arbitraje potestativo

	Arbitraje Potestativo Incausado	Arbitraje Potestativo Causado
Norma que regula:	Artículo 61, 62 y 63 del TUO de la LRCT y 46 del RLRCT	Artículo 61° A del RLRCT.
Inicia a solicitud de	El colectivo sindical o la representación de los trabajadores.	La organización sindical o la representación de los trabajadores.
Procede cuando	No existe acuerdo en trato directo o en conciliación.	Las partes no alcanzan acuerdo en la primera negociación o sobre su contenido, y se evidencian actos de mala fe.
Delimita tiempo para negociar	No existe plazo para negociar	Si, luego de seis reuniones de negociación directa o durante la conciliación, o una vez transcurrido 3 meses y las partes no alcanzan un acuerdo en la primera negociación, ya sea respecto de su nivel o de su contenido.

1.3.9. Supuestos de procedencia del arbitraje potestativo

1.3.9.1. Primera negociación colectiva

El D.S. N.º 014-2022-TR reforma el artículo 61-A del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo promulgada a través del Decreto Supremo N.º 011-92-TR, en el cual establece que los trabajadores pueden ejercer la facultad de solicitar el arbitraje potestativo cuando se presenten los siguientes supuestos: **a) cuando en la primera negociación no exista consenso sobre el nivel o su contenido, habiéndose realizado un mínimo de seis reuniones de trato directo o conciliación, o habiéndose agotado un periodo de tres meses desde su inicio** (MTPE, 2022, s.p.). [la negrita es nuestra].

En tal sentido, la norma citada faculta a los trabajadores a acudir a la vía arbitral, activando el arbitraje potestativo, cuando los trabajadores y el empleador, o el grupo de empleadores, no logran alcanzar acuerdo en la primera negociación, ya sea respecto de su nivel o de su contenido en un

plazo de tres meses desde el inicio del proceso negociador o haberse realizado seis reuniones en negociación directa o en la fase de conciliación.

Ello responde a que la negociación inicial suele representar la etapa más compleja para las partes, en tanto constituye un proceso nuevo para aquellas. En ese contexto, estas deben escucharse mutuamente y desarrollar la negociación bajo los principios de buena fe, con la finalidad de lograr una solución al conflicto.

No obstante, debe considerarse que, cuando una organización sindical ha negociado a nivel de rama y posteriormente pretende hacerlo a nivel de empresa, nos encontramos ante una nueva negociación, dado que el procedimiento colectivo anterior se desarrolló en un ámbito distinto al actual. Esta interpretación resulta acorde con el numeral 2 del artículo 28° de la C.P. que reconoce y fomenta la negociación colectiva, así como promueve mecanismos de solución pacífica de los conflictos laborales.

Al respecto, Boza y Aguinaga (2013) sostienen que, de acuerdo a la normativa vigente, si en la primera negociación las partes no alcanzan consenso respecto del nivel, dicha controversia se somete a arbitraje. En cambio, en la segunda y en las negociaciones posteriores, el cambio de nivel requiere necesariamente el acuerdo de ambas partes; de no existir tal consenso, la negociación deberá continuar en el mismo nivel (pp. 287-288).

Asimismo, la norma en cuestión dispone que, cumplido un mínimo de seis reuniones en la fase de trato directo o conciliación, o transcurrido un periodo de tres meses desde el inicio de la negociación colectivas, las partes adquieren la facultad de solicitar la activación del arbitraje potestativo. De este modo, se evidencia la finalidad de este mecanismo radica en incentivar a que las partes alcancen acuerdos de manera libre y voluntaria, y no dejar transcurrir el tiempo de manera innecesaria, y asegurando que cada reunión convocada se considere una oportunidad efectiva para acercar posiciones y resolver el conflicto colectivo de naturaleza económica que comenzó con la presentación del pliego de reclamos.

Entonces, los trabajadores promueven el arbitraje potestativo en virtud de su situación de mayor desventaja en la relación de trabajo, así como por

constituir el sector más afectado ante la prolongación temporal que obstaculiza la resolución del conflicto económico.

En ese sentido, Ugaz & Osorio, señalan que el requisito temporal se establece como un mecanismo destinado a impedir que el arbitraje se utilice de manera indiscriminada como vía de solución del conflicto, operando como un límite al exigir que transcurran tres (3) meses de negociaciones infructuosas para su procedencia (2015, p. 306)

1.3.9.2. Actos de mala fe

El Decreto Supremo N.º 014-2022-TR reforma el artículo 61-A del RLRCT aprobado mediante Decreto Supremo N.º 011-92-TR, el cual faculta a los trabajadores a iniciar el arbitraje potestativo en el supuesto que, **b) cuando durante el desarrollo de la negociación se evidencien conductas de mala fe del empleador que tengan como efecto obstruir, entorpecer o impedir la conclusión de un acuerdo** (MTPE, 2022, s.p.). [la negrita es nuestra].

Entonces, para interpretar, entender y comprender el artículo citado es importante recurrir a la Resolución Ministerial N.º 284-2011-TR[68], debido a que señala una lista enunciativa de conductas de mala fe, lo que permite que las causales descritas en la referida lista no solo sean las únicas, sino que en el desarrollo del procedimiento negociador se pueda advertir otros comportamientos que configuren mala fe. En tal contexto, surge la cuestión ¿Cómo se identifican los actos de mala fe?

En ese sentido, consideramos que, son todos aquellos actos realizados por el empleador, o el grupo de empleadores, que tengan por finalidad interrumpir, perjudicar, dilatar, desanimar, suspender, cortar, impedir el desarrollo de la negociación colectiva; No obstante, dichos actos no son

[68] Este dispositivo normativo señala que, la evaluación de los supuestos que habilitan el arbitraje potestativo, previstos en el artículo 61° A, del D.S. N° 011-92-TR, corresponde al tribunal arbitral dentro del proceso arbitral, y su verificación se encuentra sujeta a los criterios de razonabilidad y proporcionalidad, atendiendo al contexto en que se presentan, al marco de la negociación colectiva y a la conducta previa de las partes en procesos de negociación anteriores (MTPE, 2011).

únicamente atribuibles al empleador sino también a los trabajadores debido a que, pueden realizar comportamientos de mala fe, siendo estos de diferente connotación.

En síntesis, comúnmente las conductas de mala fe son desarrolladas por el empleador, siendo esta la parte que más se beneficiaría en caso se interrumpa el trámite de la negociación colectiva. Los intereses contrapuestos producto de la relación de trabajo evidencian que el empleador, o el grupo de empleadores, es la parte menos interesada a que continúe el desarrollo del procedimiento negociador.

Al respecto, Echaíz (2014) advierte que el propósito del arbitraje potestativo es impedir que cualquiera de las partes del conflicto, en particular los empleadores, adopte conductas obstructivas o de mala fe que imposibiliten la conclusión de un acuerdo en la negociación colectiva; en tal sentido, se trata de un mecanismo de tutela dirigido de manera específica a los trabajadores (pp. 20-21).

Al respecto, el Tribunal Constitucional (2020) en el fundamento quince de la sentencia emitida en el Expediente N.º 04131-2016-PA/TC sostiene que, la R.M. N° 284-2011-TR, establece un catálogo de carácter enunciativo de conductas consideradas como actos de mala fe en la negociación colectiva. La presencia de tales conductas durante la negociación del pliego de reclamos faculta a cualquiera de las partes a promover el arbitraje potestativo, conforme a lo previsto en el literal b) del artículo 61° A del D.S. N° 011-92-TR. Asimismo, la verificación de los supuestos contemplados en dicho artículo corresponde al Tribunal Arbitral, el cual resuelve atendiendo al contexto en que se presentan, el marco de la negociación colectiva y la conducta previa de las partes en procesos negociadores anteriores, aplicando criterios de razonabilidad y proporcionalidad (p. 11).

Finalmente, Mertzhal (2021, p. 394) señala que, en la práctica, resulta inviable identificar de manera exhaustiva todas las conductas que podrían ser realizadas por alguna de las partes como para configurar un listado cerrado de actos de mala fe en la negociación. Por ello, se hace necesario establecer

criterios y parámetros que permitan evaluar las acciones de las partes cuando se invoque la mala fe como fundamento para activar al arbitraje potestativo como mecanismo de resolución del conflicto.

1.3.9.3. Algunas precisiones sobre el arbitraje potestativo incausado

Sobre el particular, Carrillo (2015) señala que el arbitraje potestativo de carácter incausado no está supeditado a la acreditación de fundamentos específicos ni a la verificación de causales habilitantes como requisito para su procedencia. Su activación resulta viable en el marco de una negociación colectiva en curso que no ha culminado en acuerdo, configurándose así la subsistencia de un conflicto colectivo abierto (pp. 230-231). En esa línea, Ugaz & Osorio (2015, p. 300) sostienen que el arbitraje incausado puede llevarse a cabo incluso cuando no se demuestra la ausencia de acuerdo en una primera negociación colectiva, ni se acredita la presencia de conductas de mala fe.

El arbitraje previsto en el artículo 61° del TUO de la LRCT, tiene carácter potestativo y encuentra sustento constitucional establecido en el numeral 2 del artículo 28 de la norma suprema, en la medida que promueve la negociación colectiva para que los trabajadores y el empleador, o el conjunto de empleadores, negocien de forma libre y voluntaria, sin injerencias externas, siendo las mismas partes quienes determinan aquello que pueden solicitar y conceder.

En ese marco, el Estado cumple su rol de promover la negociación colectiva en los casos en que las partes no hayan conseguido alcanzar acuerdos en las fases de negociación directa, conciliación, mediación y extraproceso. Ante ello, los trabajadores pueden recurrir al arbitraje potestativo con el propósito que el conflicto económico sea atendido y resuelto, salvo que, por convenir a sus intereses opten por recurrir a la huelga. No obstante, el ejercicio de este derecho de reconocimiento constitucional, no puede verse limitado por el arbitraje potestativo.

Al respecto, Carrillo (2015) sostiene que el arbitraje laboral potestativo de naturaleza incausado contemplado en el artículo 61 del TUO de la LRCT posee fundamento constitucional y se encuentra en armonía con el Convenio 98 de la OIT. Al constituir un mecanismo que facilita la expansión de la cobertura de la negociación colectiva, se presenta como una medida adecuada frente a las condiciones vigentes del mercado laboral, al favorecer que un mayor número de trabajadores pueda negociar sus remuneraciones y demás condiciones laborales (p. 243).

En ese sentido, la Corte Suprema de Justicia de la República y el Tribunal Constitucional en diversas sentencias han destacado la importancia del arbitraje potestativo incausado:

- El Tribunal Constitucional (2014) en el fundamento once de la sentencia emitida en el Expediente N.º 03243-2012-PA/TC, sostiene que el arbitraje previsto en el artículo 61° del D.S. N.º 010-2003-TR posee carácter potestativo, lo cual se encuentra igualmente reflejado en el artículo 1° del D.S. N.º 014-2011- TR y reafirmado por el TC en la STC 03561-2009-PA/TC. En consecuencia, este arbitraje potestativo resulta procedente tanto para fijar los niveles de negociación como para dar continuidad al procedimiento una vez agotadas las fases de negociación directa y conciliación sin haberse alcanzado acuerdo. Así, una vez que cualquiera de las partes somete el conflicto a arbitraje, la contraparte se encuentra compelida a dicho mecanismo (Tribunal Constitucional, 2014, p. 7).

- La Octava Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima, en el fundamento trigésimo primero de la sentencia de vista del 05 de agosto de 2021, recaída en el Exp. N.º 00342-2015-0-1801-SP-LA-01, sostiene que el arbitraje potestativo constituye una figura jurídica incorporada al ordenamiento peruano mediante desarrollo jurisprudencial. Este mecanismo confiere a una de las partes la prerrogativa de someter la controversia a la resolución de un tercero sin necesidad de justificar su decisión, vinculado a la contraparte a

acatar dicho procedimiento; no obstante, se subraya que su aplicación no puede, bajo ninguna circunstancia, menoscabar el derecho de huelga.

Agrega la Sala Laboral que, con la entrada en vigencia del Decreto Supremo N° 009-2017-TR, se procedió a la modificación de los artículos 46°, 60° y 61° A, incorporándose adicionalmente los artículos 61° B y 61° C, los cuales regulan de manera específica la designación de los árbitros y del presidente del Tribunal Arbitral, así como las normas especiales aplicables a este tipo de arbitraje, incluyendo la posibilidad de un arbitraje potestativo causado vinculado a supuestos de mala fe del empleador. Ello establece que la validez del arbitraje potestativo mantiene carácter exclusivamente incausado. Asimismo, su desarrollo constitucional ha permitido consolidar que el TUO de la LRCT reconoce a una de las partes la facultad de someter la controversia a la decisión de un tercero, vinculando a la otra parte al acatamiento de dicho sometimiento (Corte Superior de Justicia de Lima, 2021, pp. 24-27).

Cabe precisar que el desarrollo jurisprudencia a nivel del órgano jurisdiccional y del Tribunal Constitucional hacen referencia al arbitraje potestativo señalando que cualquiera de las partes lo podía iniciar. No obstante, con la vigencia del Decreto Supremo 014-2022-TR, se establece de manera expresa que esta modalidad de arbitraje sólo puede ser iniciada por los trabajadores, dejando de aludirse a la facultad indistinta a cualquiera de las partes, sino únicamente los trabajadores.

Ahora bien, de los 67 laudos arbitrales emitidos en el procedimiento de negociación colectiva en el sector privado por el periodo 2018 – octubre 2025, publicados en el portal web del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, se puede advertir lo siguiente:

1. Las partes recurren a la vía arbitral para solucionar sus conflictos económicos a través del arbitraje potestativo, predominando su uso.

2. El uso del arbitraje potestativo incausado es el más utilizado como medio de solución de conflicto.
3. El uso del arbitraje potestativo causado es cada vez menos utilizado como medio de solución de conflicto.
4. A partir del año 2022, debido a la publicación del Decreto Supremo N° 014-2022-TR, se advierte que, disminuye el uso del arbitraje potestativo a comparación con los periodos 2018 y 2021, momento en el cual se encontraba vigente el D.S. N° 014-2011-TR.
5. Estando vigente el D.S. N° 014-2011-TR, se advierte que, en los periodos 2018 y 2021, las partes activaban el arbitraje potestativo por doble causal: arbitraje potestativo causado e incausado pudiendo el tribunal arbitral disponer el inicio del arbitraje por la doble pretensión.
6. En el periodo 2018 – octubre 2025, la cantidad de 55 laudos arbitrales son resueltos por el arbitraje potestativo incausado.
7. En el periodo 2018 – octubre 2025, la cantidad de 9 laudos arbitrales son emitidos en virtud del arbitraje potestativo causado.
8. En el periodo 2018 – octubre 2025, los tribunales arbitrales han iniciado el procedimiento de arbitraje en mérito al arbitraje potestativo causado e incausado, emitiendo 3 laudos arbitrales.
9. Hasta octubre 2025, se advierte que se ha reducido considerablemente el uso del arbitraje potestativo, teniendo la cantidad más baja durante ocho años.

Tabla 7

Tipo de arbitraje potestativo en la negociación colectiva en el sector privado periodo 2018 – octubre 2025

AÑO	POTESTATIVO INCAUSADO	POTESTATIVO CAUSADO	POTESTATIVO INCAUSADO Y CAUSADO	TOTAL
2018	12	0	1	13
2019	7	2	0	9
2020	5	1	0	6
2021	8	3	2	13
2022	6	1	0	7

2023	5	1	0	6
2024	10	1	0	11
2025	2	0	0	2
TOTAL	55	9	3	67

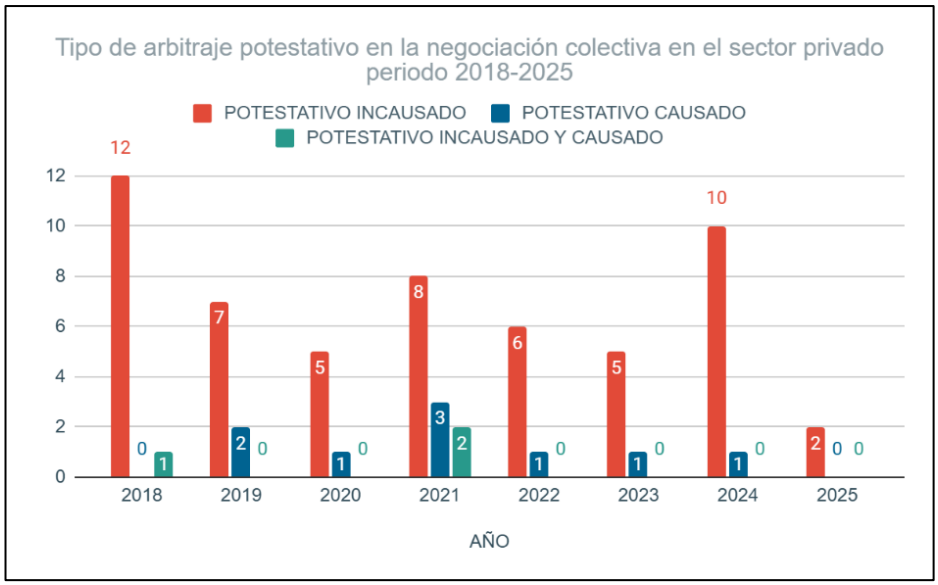


Figura 3. **Tipo de arbitraje potestativo en la negociación colectiva en el sector privado periodo 2018 – octubre 2025**

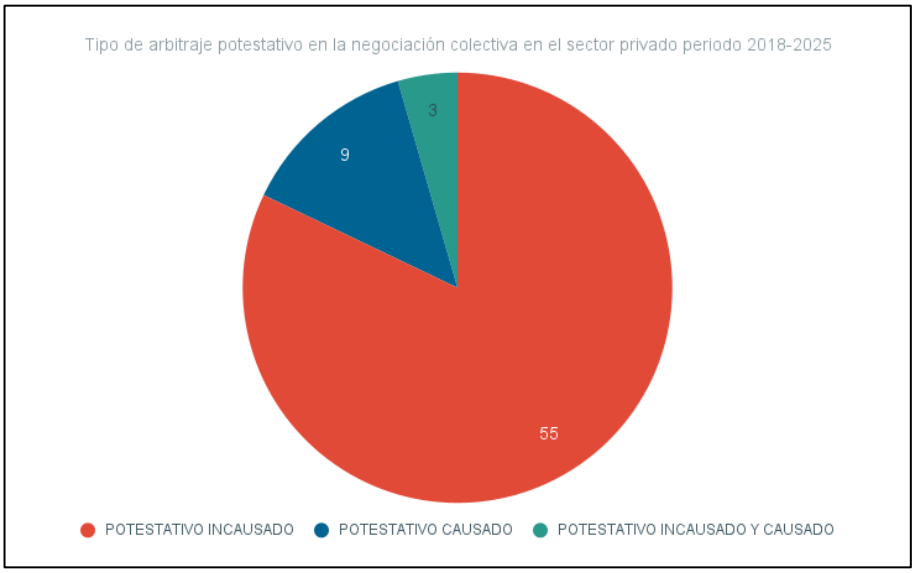


Figura 4. **Tipo de arbitraje potestativo en la negociación colectiva en el sector privado periodo 2018 – octubre 2025**

1.3.10. El Dictamen Económico Laboral

1.3.10.1. Concepto

El artículo 4° del D.S. N.º 002-2024-TR, que aprueba el Reglamento del servicio de valorización de las peticiones de los trabajadores y del examen de la situación económica y financiera de los empleadores, así como de los servicios exclusivos derivados de estos, define al Dictamen Económico Laboral (en adelante, DEL o Dictamen), como el documento elaborado por la Autoridad Administrativa de Trabajo que comprende (i) la estimación valorizada del pliego de reclamos de los trabajadores o, de corresponder, de las propuestas finales formuladas por las partes; y (ii) el análisis de la situación económica financiera y laboral de los empleadores (MTPE, 2024, p.5).

En términos generales, el DEL puede entenderse como el documento elaborado exclusivamente por la AAT que contiene: (i) el cálculo de la situación económica y financiera de la empresa realizado en virtud de las solicitudes y/o requerimientos de carácter económico descritas en el pliego de reclamos por los trabajadores, (ii) la cuantificación de la propuesta final entregadas por las partes intervinientes en el procedimiento arbitral; y (iii) el estado económico, financiero y laboral de los empleadores, los cuales deberán ser puestos a disposición de la partes y/o del tribunal arbitral conformado para la solución del conflicto con el objetivo que se emita un laudo arbitral debidamente motivado.

Asimismo, en los considerandos de la norma bajo comentario, establece que la AAT es la entidad legalmente facultada para la formulación del Dictamen Económico, la elaboración del segundo DEL y la elaboración del informe laboral, quedando excluidos toda autoridad, entidad o terceros, conforme prescribe el artículo 56 del TUO de la LRCT.

1.3.10.2. Importancia

Al respecto, el D.S. N.º 002-2024-TR dispone que el DEL, el segundo DEL y el informe final se emiten para que sean valorados por las partes como instrumentos que contribuyen a la solución del conflicto durante el desarrollo

de la negociación, con el objetivo que se realice de manera informada. En ese sentido, los documentos citados son referenciales u orientadores únicamente para el procedimiento de negociación colectiva, sin embargo, no son vinculantes.

En tal contexto, el DEL es importante en el trámite de la negociación colectiva debido a que contiene todo el reporte y análisis de índole económica, financiera y laboral de la empresa (balance económico actual, activos y pasivos de la empresa, estados financieros, etc.) que va a permitir que las partes solucionen el conflicto económico debido a que cuentan con información actualizada, siendo esta veraz, certera y precisa al momento de negociar.

En ese sentido, Velásquez (2015) señala que, si las partes pueden acceder a la información que maneja la contraparte, ello les permite calcular con mayor exactitud sus opciones y, de este modo, propiciar un sinceramiento de sus propuestas, conduciendo a negociaciones de buena fe en las que presenten sus mejores ofertas posibles (p. 404).

Es así que, mediante el DEL, los trabajadores dejaran de permanecer en la incertidumbre respecto de lo que realmente puede otorgar el empleador, o el conjunto de empleadores, no resultando admisibles los argumentos de la parte empresarial, en cuanto a la supuesta insuficiencia de recursos económicos para atender lo solicitado o requerido en el pliego de reclamos.

Entonces, el DEL posibilita dos aspectos: primero, que el desarrollo de la negociación colectiva se lleve a cabo de manera activa por parte de los actores sociales, en la medida en que los trabajadores tendrán conocimiento cual es el patrimonio de la empresa y cuanto es lo que realmente pueden ofrecer; y, segundo, negociar de buena fe. En tal contexto, las reuniones de trato directo y la conciliación adquieren especial relevancia, dado que ambas partes cuentan con información suficiente al momento de negociar.

Ahora bien, el DEL resulta una herramienta útil en el trámite de la negociación, en tanto permite que las partes negocien contando con la información real y objetiva sobre el estado económico, financiero y laboral del empleador; y, en el procedimiento arbitral va a permitir al tribunal arbitral

evaluar la mejor propuesta final presentada por las partes. De este modo, facilita la identificación de propuestas desproporcionadas o extremas –a fin de que no sean acogidas– y permite que, frente a una propuesta razonable y congruente, el tribunal pueda atenuarla conforme a la naturaleza de los fallos de equidad con la debida motivación.

Al respecto, Morales (2008) sostiene lo que realmente reviste interés es el informe o dictamen relativo a la situación económica y financiera de la empresa, en la medida en que permite al tribunal contar con los elementos necesarios para evaluar la viabilidad de atender la propuesta final formulada por los trabajadores, en caso opte por privilegiarla frente a la presentada por el empleador (p. 140).

Por su parte, Saco (2017, p. 221) señala que, durante el desarrollo del proceso arbitral, e incluso con anterioridad a este, la AAT, ya sea por iniciativa propia o a solicitud de parte, debe proceder a realizar la valorización de las pretensiones de la parte trabajadora, y analizar el contexto económico y financiero de las empresas o entidades involucradas, así como su condición para satisfacerlas. El DEL debe encontrarse debidamente motivado debiendo elaborarse sobre la base de la información proporcionada por las partes y de las investigaciones realizadas, debiendo ponerse en conocimiento de estas a fin de que puedan formular las observaciones que consideren pertinente.

1.3.10.3. Regulación de los plazos establecidos en el D.S. N.º 002-2024-TR

Al respecto, el Decreto Supremo N.º 002-2024-TR, aprueba el Reglamento del servicio de valorización de las peticiones de los trabajadores y del análisis de la situación económica y financiera de los empleadores, así como de los servicios exclusivos vinculados a estos, se establecen diversos plazos, siendo los siguientes:

- Se establece un plazo de 10 días hábiles, contados desde la notificación del requerimiento, para que el empleador presente la información económica, financiera y laboral solicitada, la cual tiene

carácter de declaración jurada y se encuentra sujeta a medidas de confidencialidad por su naturaleza sensible.

- De manera excepcional, se prevé que el empleador pueda solicitar, por única vez y dentro de los 05 días hábiles, la ampliación del plazo para la presentación de dicha información, computándose la prórroga desde el día siguiente al vencimiento del plazo inicial.
- Asimismo, se fija un plazo de 03 días hábiles para la subsanación de observaciones formuladas por la AAT cuando la información resulte incompleta o no se adecue a los formularios establecidos.
- Igualmente, se dispone un plazo de 10 días hábiles para que las partes presenten información complementaria, computado desde la notificación del inicio del servicio de elaboración del Dictamen.
- Se prevé, además, un plazo de 03 días hábiles, prorrogable por 02 días hábiles, ante la aparición de una circunstancia posterior que lo justifique tras la presentación de información complementaria.
- Se establece un plazo de 30 días hábiles para la emisión del Dictamen computado desde el día siguiente de la presentación de la solicitud.
- Asimismo, se fija un plazo de 05 días hábiles para que las partes formulen observaciones al dictamen, contado desde el día siguiente de su notificación.
- Finalmente, se establece un plazo de 10 días hábiles para la emisión del segundo DEL, computado desde la presentación del escrito de observaciones o, de corresponder, desde el día hábil siguiente (MTPE, 2024, pp. 5-13).

1.3.10.4. Normativa actual del Dictamen Económico Laboral

Con anterioridad a la entrada de vigencia del Decreto Supremo N.º 002-2024-TR, que aprueba el Reglamento del servicio de valorización de las peticiones de los trabajadores y del análisis de la situación económica y financiera de los empleadores, así como de los servicios exclusivos derivados a estos, la regulación del Dictamen Económico se encontraba en la Resolución Ministerial N.º 046-2007-TR, mediante la cual se aprobaron los formularios que los empleadores debían utilizar para proporcionar la

información necesaria destinada a valorizar las solicitudes de los trabajadores y evaluar la situación económica, financiera y laboral de la empresas dentro del procedimiento de negociación colectiva. No obstante, de manera previa, dicha materia se encontraba regulada por la Resolución Ministerial N.º 045-95-TR, que establecía los formularios para la presentación de información empresarial requerida con el propósito de estimar las pretensiones de los trabajadores y valorar la situación económica y financiera del empleador.

Ahora bien, el artículo 5 de la norma vigente que regula la formulación del informe económico, señala que la AAT es competente para la elaboración del Dictamen, la elaboración del segundo DEL y la elaboración del informe laboral. En el ámbito local o regional, lo realiza la Oficina Técnica Administrativa, o el órgano que cumpla sus funciones, de la Dirección o Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo en concordancia con lo previsto en la Ley N.º 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales. Asimismo, cuando se trata de un ámbito suprarregional o nacional, lo realiza la Dirección de Normativa de Trabajo (en adelante, DNT), en su calidad de unidad orgánica adscrita a la DGT conforme a lo previsto en el literal e) del artículo 66[69] de la Resolución Ministerial Nº 194-2024-TR.

1.3.10.5. Aspectos relevantes que contiene el Decreto Supremo Nº 002-2024-TR

La norma precitada contiene importante información, siendo las siguientes:

- El D.S. N.º 002-2024-TR deroga el artículo 39° del Decreto Supremo N.º 011-92-TR, Reglamento de la LRCT, el cual establecía el plazo de 03 días hábiles para que las partes formulen observaciones al DEL, computado desde su notificación, así como la emisión del segundo y último DEL.

[69] Corresponde a la Dirección de Normativa de Trabajo, entre sus funciones, coordinar la elaboración de estudios técnicos orientados a la valoración de las pretensiones de los trabajadores y al examen de la situación económico-financiera de las empresas, así como de su capacidad para atender las solicitudes formuladas por las organizaciones gremiales, en aquellos supuestos de alcance nacional o suprarregional (MTPE, 2024, p. 33).

- La norma en mención dispone la elaboración del Dictamen, del segundo DEL y el informe laboral, resultando aplicable a las negociaciones colectivas del sector privado, incluyendo a las empresas del Estado.
- Asimismo, el decreto no solo define el DEL, sino también precisa los conceptos de segundo DEL[70], informe laboral[71] y formulario[72].
- Durante el desarrollo de la negociación colectiva, cualquiera de las partes puede solicitar ante la AAT, el servicio de elaboración del Dictamen; con excepción de los supuestos de arbitraje obligatorio, en los cuales no procede el cobro, debiendo dicha circunstancia ser sustentado por la autoridad competente.
- En caso el empleador incumpla con la entrega de la información económica, financiera y laboral requerida, tal situación será puesta en conocimiento de la autoridad de fiscalización, a efectos de que intervenga en ejercicio de sus atribuciones.
- Se establece la prohibición para la AAT de atender solicitudes orientadas a la elaboración de un tercer DEL.
- Del mismo modo, no resulta procedente la atención de solicitudes para la emisión de un segundo informe laboral, salvo que el órgano judicial declare la nulidad del laudo arbitral.
- Constituyen supuestos de conclusión del servicio de elaboración del Dictamen Económico: el desistimiento de la parte que lo solicitó, la finalización del procedimiento de negociación colectiva, así como la decisión debidamente motivada de la AAT cuando el empleador no haya entregado la información requerida o esta resulte incompleta, insuficiente o defectuosa.

[70] Documento emitido por la AAT mediante el cual se atienden las observaciones formuladas conforme a lo previsto en el artículo 16 del Reglamento, y que tiene por finalidad confirmar o modificar el DEL inicialmente emitido (MTPE, 2024, p. 6).
[71] Documento emitido por la AAT que incorpora la estimación proyectada de la propuesta final formulada por las partes dentro de la negociación, pudiendo ser en la fase de mediación o en la etapa arbitral, siempre que exista previamente un DEL que haya efectuado la valorización del pliego inicial de peticiones (MTPE, 2024, p. 6).
[72] Documento que reúne la información de carácter económico, financiero y laboral requerida como insumo para la elaboración del Dictamen (MTPE, 2024, p. 6).

- Establece seis anexos que son los formularios económicos, financieros y laborales que se necesita para la elaboración del Dictamen. (MTPE, 2024, pp. 1-13).

Cabe precisar que el artículo 2 del Decreto Supremo N° 014-2022-TR introdujo modificaciones al artículo 38° del Reglamento de la LRCT, aprobado mediante D.S. N° 011-92-TR, disponiendo que el empleador, o el conjunto de empleadores, debe proporcionar la información económica, financiera y laboral conforme a lo previsto en el artículo 55[73] del TUO de la LRCT, cuando esta sea requerida por los trabajadores.

Sobre este punto, estimamos que para lograr un cambio de enfoque por parte del empleador o del grupo de empresarial –de modo que la negociación colectiva no sea percibida como una carga, sino como una oportunidad para mejorar las condiciones de trabajo y empleo– no resulta suficiente la sola actualización de Reglamentos, pues ello por sí mismo, no garantiza la solución de conflictos de naturaleza económica. Se requiere además una decisión legislativa más amplia que permita acudir a otros ámbitos del derecho, entre ellos, el área penal, con el propósito de que el facultado de perseguir el delito pueda iniciar actuaciones preliminares e investigar al empleador, directivos, gerentes que incumplan con proporcionar información a los tribunales arbitrales o, a la AAT, dado que tal conducta podría implicar una obstaculización de funciones administrativas y jurisdiccional –el arbitraje es una jurisdicción de reconocimiento constitucional– generando una situación de desventaja para los trabajadores en la defensa de sus derechos.

Asimismo, sostenemos que una medida de esta naturaleza no afectaría el Estado Constitucional ni implicaría un uso desproporcionado del poder

[73] A solicitud de la representación de trabajadores, el empleador se encuentra obligado a brindar información vinculada con la situación económica, financiera, social y demás aspectos relevantes de la empresa, siempre que la entrega de dicha información no genere un perjuicio para esta. Asimismo, el contenido de la información proporcionada debe ser de total acuerdo entre las partes; en caso de no alcanzarse consenso, corresponde a la AAT determinar la información elemental que deban proporcionarse con el fin de favorecer el adecuado desarrollo de las negociaciones. Finalmente, los trabajadores, sus representantes y asesores están obligados a mantener escrita confidencialidad respecto de la información recibida, bajo apercibimiento de suspenderse el acceso a dicho derecho, sin perjuicio de la aplicación de medidas disciplinarias y de las acciones legales que correspondan (MTPE, 2003, s.p.).

público, ni tampoco desincentivaría la inversión privada. Por el contrario, contribuiría a proyectar un ordenamiento jurídico que promueve la inversión y protege la propiedad, del mismo modo que asegura el respeto de los derechos laborales colectivos, lo que podría reflejarse en una reducción de las brechas existentes entre los trabajadores y el empleador, o el grupo de empleadores, objetivo propio del derecho laboral.

Ahora bien, el artículo 38 del Reglamento de la LRCT, establece que los trabajadores tienen el plazo de 90 días naturales hasta antes que culmine la vigencia del producto negocial para solicitar la información económica al empleador, quien tiene el plazo de 30 días naturales para entregar lo requerido, dicha información deberá contener los tres últimos ejercicios económicos concluidos y los meses transcurridos hasta antes de la entrega de dicha información. En el supuesto que el empleador no entregue la documentación requerida, los trabajadores pueden solicitarlo a través de la AAT.

En ese contexto, es oportuno citar laudos arbitrales en donde los árbitros se han pronunciado respecto al dictamen de carácter económico en el procedimiento de negociación colectiva en el sector privado.

- **Laudo arbitral seguido entre la Federación Nacional de Trabajadores Textiles y Afines del Perú – FNTTP e Ideas Textiles S.A.C., correspondiente al proceso negociación colectiva 2015-2016.**

  > 55. (…), mantener la exigencia de contar con el Dictamen Económico Laboral pese a que este no puede ser elaborado por la Autoridad Administrativa de Trabajo por omisión imputable a LA EMPRESA, significaría hacer imposible la conclusión del arbitraje, favoreciendo a dicha parte como consecuencia de su incumplimiento a la obligación legal mencionada, con perjuicio a los derechos de la otra parte e impidiendo que el arbitraje cumpla sus fines.

En virtud de estas consideraciones, el Tribunal Arbitral considera pertinente prescindir del Dictamen Económico Laboral mencionado. [El subrayado es nuestro].

- **Laudo arbitral seguido entre el Sindicato de Obreros y Empleados de Cerámicos San Juan S.A.C. y Cerámicos San Juan S.A.C., correspondiente al proceso negociación colectiva 2017-2018.**

  (…), si bien la legislación aplicable exige que los árbitros tomen en cuenta el Dictamen Económico Laboral al momento de emitir su laudo, en este caso, la Autoridad Administrativa de Trabajo ha informado que la parte empleadora no ha entregado la información que le ha sido requerida por dicha autoridad para la elaboración de tal dictamen, disponiendo incluso la aplicación de la multa administrativa correspondiente por la infracción legal. En consecuencia, no será posible contar con el Dictamen mencionado por omisión imputable a LA EMPRESA.

  No obstante, mediante escrito presentado el 27 de febrero de 2019, a que se alude en el párrafo 17 precedente, el SINDICATO presentó a este Tribunal Arbitral copia del Dictamen Económico Laboral N.º 032-2019-MTPE/2/14.1, referido al convenio colectivo para el periodo 2018-2019.

  Si bien, este Dictamen corresponde a la negociación colectiva posterior a la que es materia del presente arbitraje, el Tribunal Arbitral tiene presente que este Dictamen, elaborado sobre la base de información oficial de LA EMPRESA, contiene también información correspondiente al ejercicio 2017 y preliminar al 31.12.2018, lo que cubre el periodo de vigencia del convenio colectivo cuya solución ha sido sometida al presente arbitraje. En consecuencia, este Tribunal Arbitral considera pertinente utilizar como referencia para el presente caso la información contenida en este Dictamen disponible. [El subrayado es nuestro].

Finalmente, habiendo analizado 87 laudos arbitrales emitidos en el procedimiento de negociación colectiva en el sector privado excluyendo a las empresas estatales de derecho privado, así como aquellas empresas del Estado que integran el FONAFE se puede advertir lo siguiente:

1. El tribunal arbitral utiliza el Dictamen Económico Laboral (DEL) para que pueda emitir los fallos de equidad acogiendo una propuesta final presentada por las partes.
2. Son pocos las situaciones donde el empleador, o el grupo de empleadores, no entregan la información a la AAT para la elaboración del Dictamen.
3. Cuando el Tribunal Arbitral declara improcedente la solicitud de arbitraje carece de objeto la solicitud de DEL.
4. En el periodo 2018 – octubre 2025, de la cantidad de 87 laudos arbitrales, el tribunal arbitral ha analizado el DEL en 82 laudos arbitrales.
5. En el periodo 2018 – octubre 2025, de la cantidad de 87 laudos arbitrales, el tribunal arbitral no ha analizado el DEL en 2 laudos arbitrales.
6. En el periodo 2018 – octubre 2025, de la cantidad de 87 laudos arbitrales, el tribunal arbitral ha declarado improcedente la solicitud de arbitraje en 2 laudos arbitrales, careciendo de objeto el análisis del Dictamen.
7. En el periodo 2018 – octubre 2025, de la cantidad de 87 laudos arbitrales, el tribunal arbitral ha declarado improcedente el pliego de reclamos a nivel de rama de actividad en 1 laudo arbitral, careciendo de objeto el análisis del Dictamen Económico.

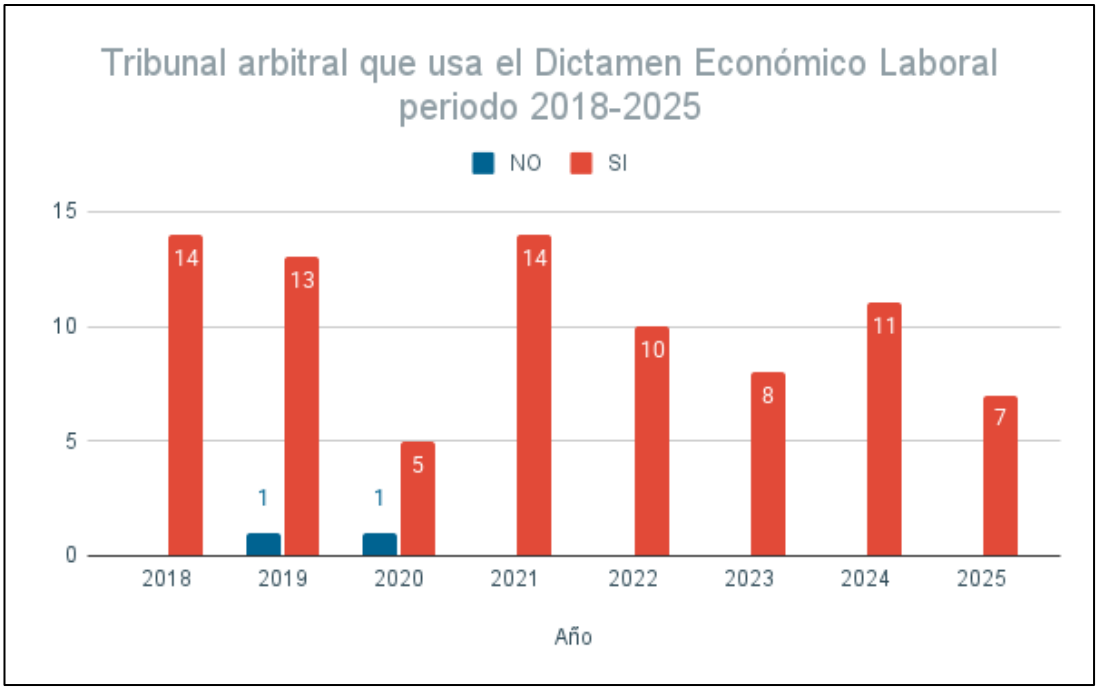


Figura 5. Tribunal arbitral analiza el Dictamen Económico Laboral (DEL) periodo 2018 – octubre 2025

CAPÍTULO II. ANÁLISIS DEL ARTÍCULO 65° DE LA LEY DE RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO

2.1. Modalidades de arbitraje laboral

En la doctrina nacional se reconocen dos modalidades de arbitraje: el arbitraje convencional y de oferta final, cada una dotada de rasgos propios; no obstante, ambos confluyen en un elemento común en que la decisión adoptada por un tercero se le denomina laudo arbitral siendo de obligatorio cumplimiento para las partes.

Entonces, los dos modelos de arbitraje tienen diferencias y una única coincidencia: en ambos interviene un tercero imparcial que emite un laudo. El árbitro es ajeno a la controversia de las partes, quien impone su decisión con

el objetivo de solucionar el conflicto. En ese sentido, Cruz (2012) afirma que el arbitraje se configura como el mecanismo de mayor intensidad en cuanto a la intervención de un tercero en la solución de controversias laborales (p. 121).

Al respecto, la Corte Suprema mediante la Apelación Laboral N.º 14428-2016 Arequipa, señala:

- En el ámbito comparado, existen dos sistemas de arbitraje para la resolución de los conflictos laborales: el arbitraje convencional y el arbitraje de oferta final. De manera previa al despliegue del proceso arbitral (de cualquiera de los dos sistemas) las partes (el sindicato y la empresa) tienen la posibilidad de intercambiar en la etapa de trato directo, propuestas de solución, y llegar a un acuerdo que solucione el conflicto.
- En este escenario, el arbitraje laboral como mecanismo heterocompositivo del conflicto puede ser percibido de forma negativa o positiva, dependiendo del rol de los árbitros, de las facultades otorgadas por la ley y de su margen de discrecionalidad en la resolución del conflicto. Así, el arbitraje laboral puede ser percibido como un incentivo (negativo o positivo) en la resolución del conflicto económico, dependiendo de cuál sea el modelo adoptado por el Estado para la resolución de un conflicto económico laboral.
- En cualquier caso, las partes saben que, en algún momento, el arbitraje laboral de equidad, resolverá el conflicto, sea a favor o en contra de sus intereses. [lo subrayado es nuestro]. (Corte Suprema de Justicia de la República del Perú, 2017, p. 11)

2.1.1. Arbitraje Convencional y el Arbitraje de Oferta Final

i) En el arbitraje convencional: es aquel en el cual, el árbitro evalúa, examina y analiza la propuesta entregada por las partes con la finalidad de emitir el laudo que deberá contener las propuestas de ambas partes. En tal

contexto, el árbitro o el colegiado arbitral[74] de acuerdo a la razón y la lógica considera al producto emitido como el “laudo justo”. Entonces, el producto arbitral está conformado por las propuestas de ambas partes, lo que significa que el árbitro puede acoger el punto medio de las propuestas presentadas por aquellas.

En este tipo de arbitraje, las partes son conscientes que, de todo lo que ofrezcan, el árbitro o el colegiado arbitral considerará el cincuenta por ciento de cada uno, teniendo así una idea, noción y/o apreciación cual va a ser el laudo justo emitido. Por lo que, las partes cuando entreguen la propuesta al árbitro pueden exagerar sus pretensiones con el objetivo que se emita un laudo arbitral dentro de sus expectativas.

En dicho contexto, el colectivo sindical formulará pretensiones de carácter económico y relativas a las condiciones de trabajo en términos amplificados, orientándolas en su propio beneficio; mientras que, en contraposición, el empleador planteará ofrecimientos de alcance restringido respecto de lo solicitado, con la finalidad de que el producto final contenga un punto medio que beneficie a ambas partes.

En consecuencia, en esta modalidad arbitral, los árbitros despreocupados de la realidad y/o situación actual de las partes y, con el propósito de evitar complicaciones e inmiscuirse en los conflictos de aquellos, cumplen con emitir un laudo donde exista un punto de equilibrio de todo lo propuesto.

Al respecto, la Corte Suprema mediante la Apelación Laboral N.º 14428-2016 Arequipa señala:

- El arbitraje convencional, tiene como premisa que el Tribunal Arbitral no estará obligado a escoger una de las dos propuestas alcanzadas por las partes, sino que en ejercicio de la prerrogativa de equidad resolverá el conflicto de acuerdo a su sano juicio. Bajo

[74] En la página 3 de la presente investigación, se estableció que la expresión “colegiado arbitral” en refiere al tribunal arbitral o conjunto de árbitros; mientras que la denominación “colectivo sindical” ya sea en singular o plural, comprende a las organizaciones sindicales, la representación de los trabajadores, conjunto de trabajadores, así como cualquier forma de agrupación o articulación colectiva de los trabajadores en el ámbito laboral.

este modelo las partes (sindicato y empleador) saben que el no llegar a un acuerdo en la etapa de trato directo, recurrir al arbitraje laboral no significará un costo excesivo para sus intereses, dado que será un ente heterónomo el encargado de resolver el conflicto atendiendo al criterio de equidad, no afectando de forma excesiva los intereses de ninguna de las partes. Esta situación predispone a que las partes no realicen concesiones significativas en la etapa del trato directo.

- En el arbitraje convencional la fórmula es sencilla, supongamos que el sindicato propone en su pliego inicial un aumento de diez soles diarios y la empresa propone cincuenta céntimos diarios, ambos actores saben que, de no llegar a un acuerdo en el trato directo, tendrán la posibilidad de que en sede arbitral se resuelva la controversia, dejando a la decisión del tribunal arbitral la determinación de cuál será el monto de aumento de remuneración. Ambos actores saben que este órgano heterónomo, decidirá atendiendo al criterio de equidad, por lo que su decisión siempre estará por encima de los niveles mínimos de expectativa de ambos, con lo cual siempre habrá una ganancia, la organización sindical sabe que siempre recibirá más de cincuenta céntimos y el empresario sabe que de ninguna manera el tribunal otorgará los diez soles de aumento, por tanto el incentivo de recurrir al arbitraje laboral será intenso y el incentivo a llegar a un acuerdo en el trato directo será insignificante. En este modelo las tasas de la conclusión del conflicto en la etapa de trato directo serán bajas. [lo subrayado es nuestro]. (pp. 12-13)

ii) En el arbitraje de oferta final: es aquel en el cual, el árbitro evalúa, examina y analiza la propuesta entregada por las partes debiendo acoger solo una de las propuestas. Para ello, las propuestas de las partes deberán contener información actual, veraz y real con el objetivo que, la propuesta elegida sea la mejor opción que solucione el conflicto.

En este tipo de arbitraje, el colectivo sindical y el empleador, o el grupo de empleadores, entregan al colegiado arbitral una propuesta final que refleja,

con la mayor aproximación posible, aquello que efectivamente están en condiciones de exigir y conceder, con la finalidad de que dicha propuesta resulte elegida. En dicho contexto, las partes tienen desconocimiento e incertidumbre sobre cuál de la propuesta presentadas por las partes va optar o elegir el colegiado arbitral.

Entonces, bajo esta modalidad arbitral, las partes realizaran todos los esfuerzos necesarios a fin que su propuesta contenga información veraz y actual. Por su parte, Wong (2013) afirma que la modalidad conocida como *final offer arbitration* –igualmente denominada l*ast best offe*r o *baseball arbitration*–, el árbitro, en ejercicio del mandato conferido por las partes, se encuentra obligado a optar por una de las ofertas finales presentadas por estas, antes de la conclusión de la fase de negociación (p. 1).

En ese contexto, en el arbitraje de oferta final, el colectivo sindical y el empleador, o el conjunto de empleadores, desconocen por cuál de las propuestas va a elegir u optar el colegiado arbitral generando en las partes, inquietud e incertidumbre respecto cual va a ser el laudo que los árbitros van a considerar como el "laudo justo". En consecuencia, las partes deberán realizar su propuesta con la mayor franqueza, claridad y sinceridad respecto a lo que, realmente pueden ofrecer y requerir, porque de no hacerlo el colegiado arbitral acogerá la propuesta que sea las más objetiva de acuerdo a la situación económica y demás aspectos de las partes y no la más abrumadora, exagerada que pretenda sorprender a los árbitros.

Al respecto, la Corte Suprema mediante la Apelación Laboral N.º 14428-2016 Arequipa señala:

- En el arbitraje de oferta final, el tribunal arbitral se encuentra obligado a elegir una de las dos propuestas alcanzadas por las partes en conflicto, teniendo como premisa que debe elegir la oferta más cercana a su concepto de "laudo justo". Siendo este el marco, las partes saben que si quieren que el tribunal arbitral elija su propuesta tienen que moderarla (sacrificar sus expectativas al mínimo). Dichas propuestas serán construidas, sin tener conocimiento de la propuesta de la contraparte, lo que adiciona al

conflicto una competencia estratégica de los actores para que sus intereses prevalezcan, de no ser elegida su propuesta el costo sería demasiado elevado. Por tanto, en este modelo el incentivo para llegar a un acuerdo en el trato directo será intenso, y el incentivo de recurrir al arbitraje laboral será insignificante; por lo que las probabilidades de llegar a una solución del conflicto en la etapa de trato directo serán altas.

- La adopción del modelo de oferta final impulsa al tribunal arbitral a abandonar lo que consideran lo más justo, o en todo caso, lo justo será escoger la propuesta más razonable, teniendo la obligación de escoger integralmente la propuesta final de una de las partes, sin posibilidad de establecer una solución distinta al comprendido en la propuesta final adoptada. [lo subrayado es nuestro]. (Corte Suprema de Justicia de la República del Perú, 2017, pp. 13-14)

Tabla 8

Arbitraje convencional y de oferta final

	Arbitraje Convencional	Arbitraje de Oferta Final
Por el comportamiento de las partes	Nada impide a las partes que exageren en sus propuestas.	Las partes conocen que la propuesta debe ser sincera, clara y lógica.
En las partes genera	Exceso de confianza, seguridad y optimismo, desinterés por el arbitraje.	Incertidumbre, inquietud y desosiego, desconocen cuál va hacer el laudo justo.
En relación a las propuestas	Tienen estímulo para exagerar su propuesta debido a que conocen que existe el “punto medio”.	Desalienta a exagerar la propuesta, el modelo no lo permite. No existe el “punto medio”.
En las negociaciones	No incentiva la negociación entre las partes, las etapas	Cada etapa de la negociación colectiva es

	Arbitraje Convencional	Arbitraje de Oferta Final
	son meramente formalidades.	una oportunidad para negociar.
Por su uso genera	Dependencia, sujeción y supeditación	Autodeterminación, libertad e Independencia
Por su consecuencia	Adicción, necesidad y hábito de las partes.	Contribuye a que las partes logren un acuerdo.
Por sus propuestas	Propuestas irreales, fantasiosas y extremas.	Propuestas razonadas y atractivas.
Por la decisión de los árbitros.	Punto medio entre las propuestas.	Acogerá una sola propuesta.

Ahora bien, el arbitraje de oferta final se orienta a incentivar que las partes negocien con la finalidad de alcanzar acuerdos en las fases de negociación directa, conciliación, mediación o extraproceso. De modo que, estos mecanismos fomentan la intervención activa de las partes involucradas a efectos que puedan convenir, pactar y negociar de forma voluntaria y libre, evitando que la solución de la controversia sea impuesta por un tercero, ajeno a aquellas.

Entonces, este tipo de arbitraje genera incertidumbre a las partes, debido a que, desconocen por cuál de las propuestas será acogida por el colegiado arbitral. En esa línea, el arbitraje de oferta final incentiva la participación activa de las partes en los procesos de negociación, promoviendo el uso efectivo de las fases de trato directo y conciliación. De este modo, se optimiza el desarrollo de cada fase de negociación colectiva, orientando la consecución de la solución del conflicto económico hacia los propios actores intervinientes.

En efecto, en el derecho laboral colectivo, el arbitraje de oferta final por la incertidumbre que genera en las partes debido a que, ignoran y desconocen cuál de las propuestas va a optar el tribunal arbitral, elimina todo exceso de

confianza. En la medida que, el colegiado arbitral sólo deberá acoger una sola propuesta, la más razonada y real, dejando de lado el punto medio.

En ese contexto, las partes deberán entender que las reuniones en trato directo o en conciliación son oportunidades que no deben ser desaprovechadas para que puedan ponerse de acuerdo y negociar las pretensiones contenidas en el pliego de reclamos presentado por el colectivo sindical (Saco, 2017, p. 201).

En ese aspecto, Flores (2013) señala que el sistema arbitral debe estructurarse con la finalidad expresa de neutralizar el optimismo o la confianza excesiva depositada en la negociación directa respecto de un eventual laudo ante la ausencia de acuerdo entre los jugadores –las partes–, en la medida en que ello propiciaría conductas de concertación durante dicha etapa y desincentivaría el uso del arbitraje (p. 86).

Asimismo, en esta modalidad arbitral, el principio de buena fe adquiere especial relevancia, de modo que, el colectivo sindical y el empleador, o el grupo de empleadores, deberán actuar con rectitud, no aprovechándose del desconocimiento de la contraparte para generar ventaja a favor de sí mismo. En ese sentido, la propuesta final presentada por las partes debe contener lo que realmente requiere y hasta donde puede ofrecer.

En ese aspecto, la propuesta final entregada por la parte empleadora deberá contener información precisa y verificable respecto de su realidad económica, capacidad financiera y condiciones laborales, de modo que los árbitros cuenten con elementos objetivos que les permitan evaluar y puedan acoger la propuesta final. De igual manera, los trabajadores[75] deberán señalar las mejoras económicas y las condiciones laborales que estiman necesarias, evitando formular pretensiones desproporcionadas o de imposible cumplimiento para la parte empleadora, especialmente cuando su capacidad económica no lo permita.

En efecto, las partes deben conducirse conforme al principio de buena fe, lo que significa que las propuestas formuladas por el colectivo sindical y el

[75] O, también denominado colectivo sindical en el desarrollo de la presente investigación.

empleador, o el conjunto de empleadores, deben ser reales y razonadas; de lo contrario –como sucede en el arbitraje convencional–, ante la presentación de planteamientos irreales, fantasiosos y/o extremos, el colegiado arbitral acogerá la propuesta más sincera y real, la cual considerará el “laudo justo”. Siendo así, la parte vencida vivirá con dicha propuesta toda la vigencia del periodo de la negociación, toda vez que, el punto medio se deja de lado, estando obligado los árbitros a optar por una sola propuesta presentada por las partes.

En ese sentido, Dickinson (2004, citado en Flores, 2013) expresa que, en el arbitraje convencional, el árbitro goza de libertad para determinar el contenido del acuerdo; mientras que, en el arbitraje de oferta final, su actuación se encuentra restringida a la selección de una de las propuestas finales formuladas por las partes en conflicto. Esta última modalidad fue concebida, originariamente, con la finalidad de incrementar la incertidumbre asociada al arbitraje y, de ese modo, propiciar una mayor consecución de acuerdos (p. 94).

En ese sentido, el arbitraje de oferta final no enfría las negociaciones, por el contrario, estimula a las partes a dialogar usando la razón, debiendo ver las reuniones en negociación directa o en conciliación como oportunidades para ponerse de acuerdo y negociar. Entonces, el empleador, o el conjunto de empleadores, y el colectivo sindical deberán dialogar para lograr alcanzar acuerdos respecto a los requerimientos que contiene el pliego de solicitudes.

En tal contexto, el empleador, o el grupo de empleadores, en virtud de los poderes que posee no deberá considerar al colectivo sindical como una instancia subordinada; por el contrario, se encuentra obligado a concurrir a todas las reuniones convocadas por los trabajadores y la AAT, las cuales deben desarrollarse dentro de un plazo prudencial y razonable, no dejando transcurrir el tiempo de manera innecesaria.

En consecuencia, durante las fases de negociación directa y la conciliación, en tanto integran el procedimiento de la negociación, tanto el colectivo sindical como el empleador, o el conjunto de empleadores, para alcanzar acuerdos deberán flexibilizar sus posiciones, absteniéndose de

adoptar actitudes inflexibles, prejuiciosas o renuentes que dificulten el entendimiento entre las partes. Asimismo, ambas partes deben concurrir a las reuniones con una actitud orientadora a la suscripción de acuerdos, puesto que la finalidad del arbitraje de oferta final es desalentar su propio uso y propiciar que sean los propios actores de la negociación, quienes conocen de manera directa sus necesidades y limitaciones, los que logren consensos y suscriban el convenio colectivo.

Al respecto, Flores (2013) señala que el arbitraje laboral se configura como un mecanismo relevante para trasladar costos derivados de la controversia tanto al empleador como a la organización sindical, de modo que ambos se vean incentivados a privilegiar la consecución de un acuerdo negociado antes que someterse a un proceso arbitral. Dichos costos se vinculan con la incertidumbre que enfrentan, de manera individual, respecto de si el laudo arbitral le resultara favorable o adverso, así como en relación con el alcance de sus efectos (pp. 81-82).

Con lo expuesto, no pretendemos señalar que el arbitraje es un medio heterocompositivo dañino o nocivo para las partes y/o para la solución de conflictos, sin embargo, debe tenerse en cuenta que, en el derecho laboral colectivo lo que se busca es la solución de un conflicto de naturaleza económica o de intereses, en donde no existe norma jurídica que ponga fin a dicho conflicto, sino, la norma debe crearse producto del diálogo, la razón, la información, en observancia del principio rector del procedimiento colectivo, esto es, la buena fe.

En ese contexto, los dispositivos legales establecen que previo al arbitraje, las partes tienen la independencia y total libertad de llegar a un acuerdo por ellos mismos, sin la intervención de un tercero. Por lo que, la participación del árbitro se produce en virtud que el Estado fomenta mecanismos orientados a la solución pacífica de conflictos laborales; y, es mejor una decisión negociada y deliberada a una decisión impuesta por un tercero ajeno a las reuniones de negociación o conciliación.

En ese orden de ideas, en esta modalidad arbitral no existe puntos medios, el colegiado arbitral únicamente deberá acoger una propuesta

formuladas por los actores de la negociación, debiendo ser aquella, la más razonada, sincera y lógica, lo cual genera incertidumbre a las partes, cumpliendo así su finalidad. Por su parte, Flores (2013) sostiene que la utilización del arbitraje como mecanismo definitivo de solución en los procedimientos de negociación colectiva tiene como causa principal la situación de asimetría informativa[76] en la que se encuentran las partes durante el desarrollo de la negociación, circunstancia que explica la existencia del desacuerdo (p. 84).

A continuación, las consecuencias que genera el uso de arbitraje convencional a diferencia del arbitraje de oferta final:

a) El "efecto escalofrío" (*chilling effect*)

Al respecto, Bloom (1987, citado en Flores, 2013) señala que los mecanismos de arbitraje convencional han sido objeto de cuestionamientos por diversas razones, siendo la más relevante aquella que sostiene que estos tienden a "enfriar" el procedimiento de negociación previo al arbitraje. Dicho planteamiento se fundamenta en la idea de que los laudos emitidos bajo esta modalidad suelen ubicarse en puntos intermedios entre las propuestas finales de las partes, lo que genera incentivos para evitar la realización de acuerdos en las etapas anteriores a esta (p. 87).

En efecto, en el arbitraje convencional, los árbitros al considerar como "laudo justo", una solución intermedia entre las propuestas formuladas por las partes, enfrían el procedimiento de negociación; y no tendrán ningún interés en negociar porque perciben que la decisión de los árbitros será una alternativa intermedia. En ese contexto, las partes perciben al arbitraje convencional y recurren dicho mecanismo carentes de toda motivación,

[76] Asimetría informativa endógena y exógena. La asimetría informativa endógena entre el empleador y el sindicato implicaría que: a) el empleador no se encuentra en capacidad de conocer el monto de aumento salarial que realmente necesita los trabajadores representados por el sindicato; y, (b) el sindicato no se encuentra en capacidad de conocer la real capacidad económica del empleador. (Flores, 2013, p. 84). La asimetría informativa exógena (…) existe una cuasi-imposibilidad de conocer la función de utilidad individual real del árbitro o tribunal arbitral, los jugadores podrían tener expectativas divergentes respecto del resultado del arbitraje laboral que podría llevar a cada uno a asumir una posición de optimismo y/o exceso de confianza en la negociación directa respecto del laudo arbitral que obtendrían de someter su controversia al arbitraje laboral (Flores, 2013, p. 85).

mostrando desinterés por el resultado debido a que tienen un antejuicio de lo que probablemente decidirá el tribunal arbitral.

En ese orden de ideas, el denominado *chilling effect*, en el marco del arbitraje de oferta final, produciría un menoscabo en el desarrollo del procedimiento de negociación colectiva, en tanto propiciaría el enfriamiento de las tratativas en las etapas de negociación directa y conciliación, generando como consecuencia el distanciamiento entre los trabajadores y el empleador, lo que obstaculiza la posibilidad de arribar acuerdos, convenios y procesos efectivos de negociación.

Tal circunstancia resulta lesiva para las partes, pues implica desaprovechar las etapas de negociación para alcanzar acuerdos, sin tener en cuenta que, en este tipo de arbitraje el colegiado arbitral sólo únicamente acoge una propuesta final presentada por el colectivo sindical o el empleador, no estableciendo soluciones intermedias.

Por su parte, Brams y Merril (1986, citado en Flores, 2013) señala que el arbitraje convencional se revela como un mecanismo poco idóneo para incentivar la formulación de propuestas equitativas, en tanto cada parte tiene un incentivo estructural para exagerar su posición –como sucede en los conflictos obrero-patronales– bajo la premisa de que el colegiado arbitral adoptará una solución intermedia. En ese escenario, la expectativa de que el árbitro “divida la diferencia” otorga una ventaja a la presentación de ofertas extremas, al desplazar el punto medio y, con ello, el resultado previsible, hacia la alternativa más favorable para quien las formula (p. 88).

En efecto, el colegiado arbitral al emitir el laudo que contenga el punto medio posibilita a las partes a que exageren sus propuestas siendo estas irreales, abrumadoras y/o actuando de manera aparente. Por su parte, el empleador brindara su propuesta con datos e información alejada de su real situación económica financiera y laboral señalando montos inexactos, distorsionando la información útil en beneficio propio con el objetivo de no brindar mejores condiciones económicas, condiciones de empleo y mejores remuneraciones a favor de los trabajadores; por otra parte, el colectivo sindical

solicitará en su propuesta final todo en cuanto beneficios pretenda obtener, siendo estos de manera extrema y talvez imposibles de cumplir.

En tal contexto, los árbitros aplicando el arbitraje convencional deberá emitir el laudo que contenga el punto medio de ambas propuestas para que las partes se encuentren conformes con el producto. No obstante, ante la misma situación en el arbitraje de oferta final, el colegiado arbitral deberá decidir únicamente por una de las propuestas formuladas, optando por aquella más razonada y realista, lo que sin dudas motivará al colectivo sindical, así como al empleador, o el conjunto de empleadores, a formular planteamientos prudentes y realistas, actuando conforme al principio de buena fe.

En síntesis, en la modalidad de arbitraje de oferta final, las partes no deberán realizar propuestas extremas sino reales que se ajusten a su realidad económica, financiera y laboral, tanto el empleador como los trabajadores deberán sincerar sus ofrecimientos y requerimientos, con el objetivo que el laudo justo emitido por el árbitro, solucione el conflicto económico.

En ese sentido, Long y Feuille (1974, citado en Flores, 2013) señalan que, en el arbitraje convencional, los laudos suelen responder a un criterio intermedio, otorgando más de lo ofrecido por el empleador y menos de los solicitado por la organización sindical, lo que incentiva a las partes a no realizar concesiones previas significativas. Este esquema genera un *chilling effect* sobre la negociación de buena fe, pues los intervinientes se abstienen de ceder al prever la remisión de la controversia al árbitro, debilitándose así los incentivos para negociar (p. 88).

En efecto, en el arbitraje convencional las partes tiene desinterés en negociar y despreocupados de solucionar el conflicto esperan que sean los árbitros, quienes solucionen la controversia. En ese contexto, el punto medio es esperado con ansias por las partes debido a que, conocen que este será el “laudo justo”. No obstante, en el arbitraje de oferta final, las partes desconocen por cuál de las propuestas presentadas va a ser acogida por el colegiado arbitral.

Al respecto, Lock (2008, citando en Wong, 2013) señala que, las partes –en el arbitraje convencional–, asumen que la decisión que eventualmente

adopte el árbitro resultará más favorable que cualquier acuerdo alcanzable mediante trato directo, lo que da lugar al denominado *chilling effect*, en virtud del cual se inhiben o ralentizan las negociaciones al postergar la solución del conflicto a la determinación arbitral (p. 3).

b) El “efecto narcótico” (*narcotic effect*):

El efecto narcótico significa que, el proceso arbitral ha generado dependencia en las partes debido al sobreuso como medio de solución de conflictos, y que las etapas de trato directo o conciliación son meras formalidades previas y obligatorias para llegar a este medio heterocompositivo.

En ese sentido, el efecto narcótico trae efectos negativos para las partes porque estas no desarrollan habilidades de comunicación y negociación, restringe y/o limita a que los trabajadores y el empleador, o el grupo de empleadores, puedan adquirir conocimientos sobre solución de conflictos y genera un comportamiento de beneficio propio sobre la otra parte.

Al respecto, Bolton & Katok (1998 citado en Flores, 2013) señalan que la explicación relativa al uso excesivo del arbitraje se vincula con el denominado *narcotic effect*, cuya formulación clásica, atribuida a Wirtz (1963), sostiene que los negociadores tienden a recurrir a este mecanismo como una vía de escape fácil y progresivamente habitual frente a la exigencia de sostener procedimientos de negociación rigurosos y responsables (p. 89).

En ese sentido, el efecto narcótico presupone que las partes observan a los procedimientos de negociación directa o conciliación como etapas preliminares y obligatorias para llegar al arbitraje y, sean los árbitros quienes finalmente solucionen el conflicto, desarrollando en las partes, conductas y/o comportamientos de indiferencia, abulia y desidia respecto al proceso de negociación.

Asimismo, en el arbitraje de oferta final, el efecto narcótico produce un perjuicio para las relaciones laborales entre el colectivo sindical y el empleador, o el grupo de empleadores, debido a que, desestima las fases de

la negociación colectiva previo al arbitraje, siendo vistas como puro formalismos, restándoles importancia y mostrando desinterés en los mecanismos pacíficos de resolución de conflictos.

En efecto, el denominado efecto narcótico, en el contexto del arbitraje de oferta final, conllevaría a que las partes lleguen a depender de este mecanismo de solución de conflicto, en menoscabo de su libertad y autonomía para negociar de manera directa y voluntaria; sin embargo, tal resultado no resulta compatible con esta modalidad, en la medida que podría generar un menoscabo en las relaciones laborales, siendo precisamente lo que esta busca evitar al exigir que partes realicen todos los esfuerzos necesarios para alcanzar por sí mismas una solución a la controversia.

En ese sentido, Bolton & Katok (1998, citado en Wong, 2013) expresan que el arbitraje de oferta final se orienta a contrarrestar el denominado *narcotic effect* propio del arbitraje, entendido como la tendencia a recurrir de manera reiterada a este mecanismo con el propósito de eludir tanto la exigencia de una negociación rigurosa como hacerse responsable de las consecuencias derivadas de esta (p. 3).

Ahora bien, el arbitraje de oferta final a diferencia del arbitraje convencional, el colegiado arbitral acoge una sola propuesta presentada por las partes, siendo la elegida, aquella propuesta la más razonada y lógica, no debiendo ser extrema. En ese sentido, Bloom & Cavanagh (1987 citado en Flores, 2013) señalan que en el arbitraje de oferta final se configura un incentivo para que los negociadores moderen sus posiciones, en la medida en que las propuestas menos extremas presentan, razonablemente, una mayor probabilidad de ser acogidas por el árbitro (p. 92). En consecuencia, el arbitraje de oferta final se encuentra concebido para propiciar que las partes resuelvan sus controversias mediante mecanismos de negociación directa, desincentivando el recurrir al arbitraje como vía de solución (Abrams, 2000, citado en Wong, 2013, p. 3).

Entonces, el arbitraje convencional genera en las partes, presuposición respecto al laudo que va a emitir los árbitros debido a que las partes consideran cual va a ser el “laudo justo” y su sobreuso genera dependencia

debido a que las partes perciben la etapa de negociación directa como pasos previos y obligatorios para llegar al arbitraje. De ese modo, se produce el *chilling effect* y el *narcotic effect.*

No obstante, el arbitraje de oferta final busca introducir incertidumbre en las partes respecto del "laudo justo" y potenciar, promocionar, estimular y fomentar la negociación directa. De este modo, se procura que tanto la negociación directa como la conciliación sean concebidas como verdades oportunidades para alcanzar una solución consensuada del conflicto.

Sobre el particular, Farber & Katz (citados en Flores, 2013) sostienen que el arbitraje convencional produce un efecto de enfriamiento en la negociación, en la medida en que las partes enfrentan escasa o nula incertidumbre respecto del comportamiento del árbitro; en contraposición, el arbitraje de oferta final ha sido propuesto como una alternativa estructurada para introducir deliberadamente un nivel de incertidumbre en torno al contenido del laudo, orientado a inducir a los intervinientes a procurar la seguridad de un acuerdo negociado, configurándose así como una técnica destinada a intensificar la incertidumbre respecto de la decisión arbitral (p. 93).

Es oportuno señalar que, en el fuero procesal existe una frase, que dice: *"es mejor una mala negociación que, un buen juicio"* desde mi punto de vista considero que el proceso judicial genera tres tipos de gastos en el ser humano: i) gasto psicológico, debido a que las partes desconocen la manera que va a resolver el Juez, perturbando emocionalmente a las partes debido al proceso judicial en que se encuentre; ii) gasto económico, el cual constituye el pagos de tasas y aranceles judicial, de acuerdo al proceso que se encuentren, pago de honorario de abogados, los mismos que varían de acuerdo a la especialidad en una determinada materia y, iii) gasto moral, debido a que las personas que se encuentran involucradas en un proceso judicial, puede causar una afectación a su estado de ánimo, volviéndolos más volubles ante cualquier situación. En ese sentido, nos atrevemos a señalar que; *"es mejor la negociación, a un buen proceso arbitral"* porque causa en las partes las mismas afectaciones que un proceso judicial.

En ese contexto, no es que el proceso arbitral sea negativo, sino que también genera los tres tipos de gastos: gasto psicológico, incertidumbre por el “laudo justo”; gasto económico, pago elevado de honorarios de árbitros[77];

[77] Ahora bien, consideramos que, una de las deficiencias del proceso arbitral radica en la obligación de asumir el pago de los honorarios de los árbitros. Desde hace tiempo se reconoce que este factor constituye una limitación o restricción de acceso a la vía arbitral para los trabajadores u organizaciones sindicales, quienes, por lo general no cuentan con los recursos económicos para pagar los servicios de un árbitro para su actuación como dirimente de un conflicto económico. En ese sentido, algunas veces la organización sindical debe solicitar al colegiado arbitral “facilidades de pago” o que reconsidere el monto fijado por concepto de honorarios, con ánimos de suplicas con el objetivo que no se perjudique en la tramitación y resolución de su pliego de reclamos, debido a que, ante su incumplimiento por no contar con los recursos económicos puede interrumpir e incidir en contra del proceso arbitral. Ante este escenario, es oportuno preguntarnos, ¿el Estado peruano verdaderamente promueve la solución pacífica de los conflictos laborales? ¿Realmente, el Estado busca la asimetría en las relaciones laborales?

Al respecto, las partes que intervienen en el proceso arbitral no tienen los mismos recursos económicos, no tienen la misma solvencia económica para costear dicho proceso. En ese sentido, me atrevo a señalar que, a la actualidad el arbitraje laboral que resuelve conflictos económicos se está condicionando su funcionamiento y efectividad a través del pago de honorarios de los árbitros debido a que, solamente quien tenga recursos económicos podrá acceder a esta jurisdicción. Esta situación no hace más que, enfatizar y enaltecer las diferencias que existen entre el empleador y los trabajadores causando una desventaja en el proceso arbitral que pone en indefensión a la organización sindical frente a su empleador que tiene la solidez financiera y capacidad económica.

De esa manera, el legislador se ha preocupado que, en el arbitraje laboral jurídico, debido a que, solamente aquel trabajador que tiene altos ingresos económicos pueda acceder a la vía arbitral, reconociendo de esa manera su alto costo, no obstante, a la fecha se ha soslayado los problemas que presenta el costo del arbitraje en aquellos trabajadores que, consideran el proceso arbitral como el mecanismo de más idóneo para solucionar el conflicto económico. En ese sentido, del análisis de los 87 laudos arbitrales difundidos en el portal web del MTPE que resuelven los procedimientos de negociación colectiva en el sector privado excluyendo a las empresas estatales de derecho privado, así como aquellas que pertenecen al FONAFE, se advierte que, en algunas ocasiones cuando la organización sindical no cuenta con los recursos económicos para costear el pago de árbitros es la Empresa quien asume el costo del proceso arbitral, por ejemplo, en el procedimiento arbitral que resuelve las pretensiones contenidas en el pliego de reclamos del periodo 2021 entre el Sindicato Nacional de Trabajadores Obreros de Gloria S.A. y la Empresa Leche Gloria S.A., el colegiado arbitral

y, gasto moral, afectación al estado de ánimo. Por ello, a todas luces es mejor la negociación porque son las partes quienes conocen realmente lo que

habilita el pago del procedimiento arbitral por subrogación a la empresa Gloria, y dispone la reactivación de los plazos de tramitación del arbitraje levantando la suspensión del proceso.

Asimismo, en el procedimiento arbitral que resuelve el pliego de solicitudes sindicales, del periodo 2019-2020 entre el Sindicato de Empleados de la Planta Siderúrgica de Chimbote – SIDERPERÚ y la empresa Siderúrgica del Perú S.A., la organización sindical señala al Tribunal que no cuenta con los recursos económicos para costear el proceso arbitral debido a que sus trabajadores han sido afectados por la Covid 19, por lo que, la Empresa asume la obligación del pago de honorarios de árbitro de su contraparte. En estos dos casos expuestos, el arbitraje potestativo ha sido iniciado por la Empresa en virtud del D.S. N° 014-2011-TR.

En adición a lo señalado, en el proceso arbitral que resuelve el pliego de reclamos, periodo 2015-2016, entre la Federación Nacional de Trabajadores Textiles y Afines del Perú – FNTTP y la empresa Ideas Textiles S.A.C., el Tribunal Arbitral acepta el compromiso de pago de honorarios arbitrales que le corresponde a la Empresa, debiendo ésta reembolsar a la Federación y, se dispone la programación de las actuaciones arbitrales pendientes.

Ahora bien, desde mucho tiempo atrás se ha advertido el alto costo de los servicios de los árbitros (Canessa, 2016, p. 234); sin embargo, a la actualidad no hay ninguna intención de mejora para solucionarlo. En consecuencia, resulta necesaria la existencia de una voluntad legislativa orientada a modificar las reglas de juego del arbitraje laboral colectivo, toda vez que, con el transcurso del tiempo, esta desigualdad se ha vuelto cada vez más evidente. En efecto, los procesos arbitrales suelen ser suspendidos por falta de pago cuando los honorarios fijados por los árbitros alcanzan montos elevados que una de las partes no está en condiciones de asumir, particularmente aquella que carece de recursos económicos. Por ejemplo, el proceso arbitral recaído en el Expediente N° 65903-2018-MTPE/1/20.21 siendo las partes, la Corporación Peruana de Productos Químicos S.A. y el Sindicato de Trabajadores Obreros y Empleados de la Corporación Peruana de Productos Químicos S.A., ha quedado interrumpido la solución del pliego de reclamos del periodo 2018-2019, debido al incumplimiento de pago del porcentaje por parte de la organización sindical a pesar que, la Empresa ha cumplido en abonar el porcentaje de pago que le correspondía. En ese contexto, Canessa (2016) sostiene que los costos económicos del arbitraje laboral, también llamados costos de transacción de la negociación colectiva en este ámbito, corresponden a los desembolsos que debe asumir las partes para obtener un laudo que resuelva el conflicto de intereses. Entre los distintos gastos, destacan principalmente los honorarios de los árbitros y los de la secretaría del tribunal (p. 233).

requieren y ofrecen para resolver el conflicto, no dejando al olvido el principio de buena fe, porque en toda negociación debe estar presente.

En consecuencia, la mejor solución al conflicto es aquella que surge producto del diálogo y la negociación a diferencia de una solución impuesta en donde se desconoce el resultado y peor aún no se tiene certeza cuál es el criterio que adopte este tercero imparcial que solucione el conflicto, pudiendo exacerbar la relación laboral, escalando el nivel de conflictividad laboral, *"el remedio puede ser peor que la enfermedad"*. En definitiva, es mejor que solucionen sus problemas quienes conocen de los mismos, a que sea un tercero quien imponga su decisión, por lo que, las partes no deben desperdiciar toda oportunidad que les permita acercarse y deberán ceder en sus propuestas con el firme ánimo y compromiso de negociar de buena fe.

En ese sentido, Denisi & Dworkin (citados en Flores, 2013) manifiestan que una de las ventajas que se atribuyen al arbitraje de oferta final radica en que la parte cuya propuesta no resulta seleccionada debe asumir íntegramente la oferta de su contraparte, lo que configura un incentivo significativo para que los intervinientes procuren resolver la controversia por sí mismos, evitando su sometimiento al arbitraje (p. 87).

2.1.1.1. Modalidades de Arbitraje de Oferta Final

El Arbitraje de Oferta Final tiene dos modalidades, las cuales se determinan en función del número de propuestas que las partes someten al árbitro o al colegiado arbitral, siendo estas las siguientes:

a) Arbitraje de Oferta Final con paquete único *(FOA Package).*

En el arbitraje de oferta final con paquete único, es aquel en que las partes presentan una única propuesta final al árbitro o colegiado arbitral, quien debe optar por acoger íntegramente una de ellas, seleccionando aquella que sea la más razonada y considere como "laudo justo". En ese sentido, el laudo arbitral contendrá una sola propuesta final presentada por las partes, esto es, aquella que, conforme al criterio del árbitro, se aproxime en mayor medida a lo que esta estima como un "laudo justo".

Sobre el particular, Bloom (1987, citado en Flores, 2013) señala que, en el arbitraje de oferta final, las partes presentan una única propuesta definitiva y el árbitro debe optar por una de ellas en su integridad, sin admitir soluciones intermedias; este diseño inducir conductas de consenso en negociadores adversos al riesgo, quienes ponderan la probabilidad de éxito frente al beneficio que obtendrían si su propuesta resulta seleccionada (p. 94).

b) Arbitraje de Oferta Final con doble paquete *(dual FOA Package)*

En el arbitraje de oferta final con doble paquete, el colectivo sindical y el empleador, o el grupo de empleadores, pueden presentar al árbitro o colegiado arbitral dos propuestas finales.

Según Flores (2013), dicha situación genera dos efectos, por un lado, un mejor planteamiento de propuestas por tipo de materia. Una propuesta que contenga mejores condiciones económicas y otra que tenga mejores remuneraciones, ambas serán evaluadas de manera independiente lo que permite mayor flexibilidad para negociar; y, por otro lado, permite ser usado como forma de presionar a la parte contraria. En este escenario, se presenta dos propuestas, la primera con la finalidad de complacer a sus afiliados y la segunda, lo que realmente se puede negociar con el empleador; el primero para cubrir expectativas y la segunda, una propuesta razonada para negociar.

En ese sentido, Long & Feuille (1974, citado en Flores, 2013) señalan que las ofertad duales incrementan la incertidumbre estratégica de ambas partes. Si cada interviniente presentara únicamente una propuesta, resultaría previsible que esta se aproxime a su posición final de negociación, lo que sería conocido por la contraparte; sin embargo, cuando se permite remitir dos ofertas, esa certidumbre se reduce, pues, aunque una propuesta refleje la posición final de negociación, la otra podría diferir significativamente. Esta incertidumbre genera presión sobre las partes para formular ofertas más razonables y aumenta la probabilidad de que ambas presenten alternativas suficientemente cercanas como para facilitar la conclusión de un acuerdo entre ellas (p. 95).

2.2. ¿A qué modelo de arbitraje pertenece el artículo 65° de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo?

Al respecto, el artículo 65° del TUO de la LRCT, aprobado mediante D.S. N.º 010-2003-TR, debe ser interpretado de forma sistemática y en concordada con el artículo 57° del Reglamento de la misma norma, aprobado por D.S. N.º 011-92-TR. A continuación, se reproducen textualmente ambos dispositivos legales:

Tabla 9

Artículo 57 del Reglamento de la LRCT y, art. 65 del TUO de la LRCT.

Art. 57 del Reglamento de la LRCT.	Artículo 65 de la LRCT.
El laudo del árbitro o del Tribunal Arbitral en su caso, deberán recoger 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. Empero, cuando por razones de equidad se hubiere estimado necesario atenuar algún aspecto de la propuesta elegida, por considerarlo extremo, en concordancia con el Artículo 65 de la Ley, el árbitro o el Tribunal deberá precisar en el laudo en que consiste la modificación o modificaciones y las razones que se ha tenido para adoptarla. Para emitir laudo se tendrá presentes las conclusiones del dictamen a que se refiere el artículo 56 de la Ley, tal como lo ordena el artículo 65 de la misma. El laudo ordenará el pago de las costas y honorarios que corresponda al árbitro o a los miembros del Tribunal Arbitral en su caso, en los términos fijados en el compromiso arbitral. (MTPE, 1992)	El laudo no podrá establecer una solución distinta a las propuestas finales de las partes ni combinar planteamientos de una y otra. El laudo recogerá en su integridad la propuesta final de una de las partes. Sin embargo, por su naturaleza de fallo de equidad, podrá atenuar posiciones extremas. Para la decisión deberán tenerse presente las conclusiones del dictamen a que se refiere el artículo 56. (MTPE, 2003)

Ahora bien, ambos dispositivos legales establecen que el árbitro o el colegiado arbitral tienen el deber de acoger íntegramente la propuesta final formulada por una de las partes. Cabe tener presente que a todo "*deber*" trae como correlativo un "*derecho*"[78]. En consecuencia, dichas disposiciones imponen al árbitro, la obligación de optar íntegramente por una sola propuesta final formulada por las partes, quedando expresamente prohibido establecer una solución diferente o integrar de manera combinada los planteamientos de ambas.

En ese sentido, los dispositivos legales analizados prohíben al árbitro o colegiado arbitral combinar las propuestas formuladas por el colectivo sindical y el empleador, o el grupo de empleadores, precisando que la decisión emitida por los árbitros no puede, en ningún caso, constituir un punto medio entre las propuestas de las partes.

Entonces, de la interpretación de los artículos bajo comentario, se evidencia que nuestro ordenamiento jurídico en el marco de solución de conflictos colectivos no contempla el arbitraje convencional; sin embargo, al establecerse el deber del árbitro de acoger de manera íntegra la propuesta final sólo de una de las partes, significa que los artículos 65 del TUO de la LRCT y 57 de su Reglamento, configuran el arbitraje de oferta final en la modalidad de paquete único.

En consecuencia, dado que el arbitraje de oferta final constituye la modalidad a la que se refieren los dispositivos legales citados, se infiere que la norma laboral reconoce que los efectos del arbitraje convencional *(chilling effect* y *narcotic effect)* son dañinos y nocivos para las relaciones laborales colectivas entre la organización sindical y el empleador, o el grupo de empleadores.

Al respecto, la Corte Suprema mediante la Apelación Laboral N.º 14428-2016 Arequipa señala:

- Siendo este el marco, nuestro ordenamiento, claramente ha optado por el segundo sistema (Arbitraje de Oferta Final) sustentado en la

[78] Ver parte I.2.1. de la presente investigación.

idea de que el arbitraje laboral debe de eliminar el optimismo y/o exceso de confianza en la negociación directa respecto de un posible laudo arbitral en caso las partes no lleguen a un acuerdo negociado, dado que esto fomentaría conductas de concesión entre los actores en la etapa de negociación directa y evitaría que éstos hagan uso del arbitraje. De modo que el esquema se traduce en mayor certidumbre en la negociación en el trato directo y mayor incertidumbre en el arbitraje.

- De estas reglas se advierte que la intención del Legislador se encuentra en función a favorecer que la negociación en la etapa de trato directo llegue a buen puerto, y de no serlo, las partes en conflicto tendrán que aceptar que la propuesta de una de ellas sea la que excluya a la otra, cuando el Tribunal Arbitral resuelva la controversia. Así, las partes en la etapa de trato directo pueden adoptar una propuesta consensuada, en la que se recoja los intereses de ambos para la resolución del conflicto, pero de no llegar a un acuerdo, trasladada esta decisión al Tribunal Arbitral, este ente heterónomo no tendrá la posibilidad de recurrir a dicha metodología (consenso de ambos intereses) sino que tendrá que elegir una de las propuestas, lo que supone un riesgo alto para ambos actores conflictuados.
- Cuando la norma establece que el laudo no podrá establecer una solución distinta a las propuestas finales, sino que respetará la integridad la propuesta final escogida, lo que persigue es que las partes presenten sus mejores propuestas, ya que competirán uno de ellos será elegida por acercarse más al criterio de “lo justo” que maneje el Tribunal Arbitral. Este método (Oferta Final) permitirá que las partes acerquen sus propuestas (ya que lo sobredimensionado tiene bastante probabilidad de ser rechazado) y posibilitará que el Tribunal Arbitral afine su interpretación de “lo equitativo”. (pp. 14-15). [Subrayado es nuestro].

En ese sentido, nos atrevemos a afirmar que la regulación de los artículos analizados opta por estimular la negociación colectiva con el objetivo

que el colectivo sindical y el empleador o, el conjunto de empleadores, puedan acordar y convenir en las fases de negociación previo al arbitraje. De este modo, el Estado cumple su función esencial de fomentar la negociación colectiva y propiciar el arbitraje como medio pacifico de resolución de controversias laborales, reservando este medio heterocompositivo de manera excepcional con la finalidad de no caer en su sobreuso.

En efecto, mediante los dispositivos legales citados, el Estado procura que el colectivo sindical y el empleador, o el conjunto de empleadores, no dependan del arbitraje como medio heterocompositivo de solución de controversias laborales, sino que, sean ellos mismos quienes negocien, acuerden o pacten actuando de buena fe. En esa línea, el artículo 57° del RLRCT y el artículo 65 del TUO de la LRCT promueven la negociación colectiva, orientando a que sean las propias partes, quienes solucionen sus conflictos sin la necesidad que la solución sea impuesta por un tercero.

Entonces, el arbitraje de oferta final genera incertidumbre en las partes respecto al laudo que será emitido por el árbitro o el colegiado arbitral. Asimismo, tratándose del arbitraje de oferta final de paquete único, conforme al artículo 57° del RLRCT y al artículo 65 del TUO de la LRCT, el colectivo sindical y el empleador, o el grupo de empleadores, deben presentar una sola propuesta, la cual debe ser la más razonada y no extrema debido a que, quien presente una propuesta más justa, razonable y sincera será por la cual opte, elija o acoja el árbitro o el colegiado arbitral.

En ese sentido, el colectivo sindical y el empleador, o el conjunto de empleadores, deben mantener expectativas positivas en cada reunión o mesa de diálogo, considerando estas como oportunidades para suscribir acuerdos que favorezcan la relación laboral. De esa manera, las partes deberán conocer, aplicar y desarrollar habilidades de negociación para que puedan solucionar el conflicto laboral por sí mismas, sin necesidad de la intervención de un tercero, porque *“nadie más que los dueños de casa, saben y conocen lo que tienen y de lo que carecen”*. En ese contexto, Velásquez (2015) señala que la finalidad del arbitraje de oferta final persigue incentivar que las partes,

al comportarse de forma racional, conduzcan la negociación en estricto cumplimiento de los principios de buena fe (p. 404).

En ese orden de ideas, el artículo 57° del RLRCT y el artículo 65 del TUO de la LRCT pertenecen al arbitraje de oferta final bajo la modalidad de paquete único, por tales circunstancias: 1) las partes no deben enfriar la negociación, no debiendo dejar de transcurrir el tiempo de manera innecesaria sino mantenerla viva y latente agendado reuniones a corto plazo, lo que supone participación activa de las partes y suscribiendo acuerdos conforme las partes negocien y, 2) las partes deben entender que cada reunión es una oportunidad para negociar, no debiendo considerar las fases de trato directo o de conciliación como pasos preliminares y obligatorios para llegar al arbitraje. En ese contexto, el arbitraje, entendido como mecanismo pacífico de resolución de conflictos laborales, debe utilizarse de forma excepcional y no como la regla general; de lo contrario, se afectarían las relaciones laborales y la negociación colectiva, desvirtuándose su finalidad.

Por su parte, Velásquez (2015) señala que el arbitraje de oferta final se fundamenta en la premisa de que la negociación debe ser promovida y no desincentivada. Para tal efecto, algunos sistemas recurren a la aversión al riesgo y, en otros, además, a la asimetría de información entre las partes. El objetivo, en todo caso, consisten en generar incentivos: (i) que favorezcan la negociación, bajo el principio de “más vale lo conocido que lo incierto”; y (ii) que fomenten la actuación de buena fe, de manera que las partes formulen su mejor propuesta posible, lo cual facilita la concreción de acuerdos y aumenta las probabilidades de éxito en el arbitraje (p. 406).

Al respecto, la Corte Suprema de Justicia de la República mediante la Casación Laboral N.º 5325-2018 LIMA, señala el modelo arbitral que corresponde al sistema peruano:

> Décimo Segundo: Ante ello, debe considerarse que nuestro modelo arbitral corresponde al de “propuesta final”, conocido en los sistemas anglosajones como "pendulum". Dicho sistema importa que el rol de los árbitros se encuentra limitado a elegir aquella propuesta que considere “mejor” respecto de las otras que se encuentren en disputa, de tal forma

> que se impulsa a los árbitros a sacrificar aquello que consideran más justo y a escoger integralmente la propuesta final de una de las partes, sin posibilidad de establecer una solución distinta a las formuladas por estas, dicho modelo de "propuesta final" busca que las partes presenten su mejor propuesta, precisamente por el temor a que los árbitros consideren más atractiva la propuesta de la contraparte. (Corte Suprema de Justicia de la República del Perú, 2019, p. 9). [El subrayado es nuestro]

Asimismo, los tribunales arbitrales también han señalado respecto a este modelo en sus laudos:

- **Laudo arbitral seguido entre el Sindicato de Trabajadores de Inversiones Norlima S.A. e Inversiones Norlima S.A., correspondiente al proceso negociación colectiva 2023.**

> 3.5. (…) viene a ser el arbitraje, que se activa una vez que las partes no han podido lograr acuerdos en las etapas de trato directo y conciliación, como ha ocurrido en el presente caso, por lo que el SINDICATO optó por el arbitraje en lugar del ejercicio del derecho de huelga. (lo subrayado es nuestro).

En ese sentido, el colegiado arbitral sostiene que la normativa peruana, contenida en el artículo 57° del RLRCT y el artículo 65 del TUO de la LRCT, se encuentra comprendida dentro del arbitraje de oferta final; asimismo, establece que, ante la imposibilidad de alcanzar acuerdos en la etapa de negociación directo y conciliación, el colectivo sindical y el empleador, o grupo de empleadores, pueden recurrir al arbitraje para la solución del conflicto.

En consecuencia, el artículo 57° del RLRCT y el artículo 65 del TUO de la LRCT establecen dos premisas: la primera, para el árbitro o el colegiado arbitral, el deber de elegir y/o acoger una sola propuesta presentada por las partes; la segunda, para las partes –los trabajadores y el empleador–, la propuesta no debe ser extrema, debiendo ser sincera, real y razonada debido a que la norma faculta a los árbitros "atenuar" la propuesta acogida por razones de equidad. Sin embargo, la norma es imprecisa y ambigua debido a

que no ha definido o señalado que se entiende por “posiciones extremas”, “atenuación” y “fallos de equidad” dejando al árbitro o colegiado arbitral a su libre albedrío la interpretación de los referidos términos.

En este escenario, la problemática se presenta cuando el “laudo justo” considerado como tal por el árbitro o el colegiado arbitral, genera más dudas e incertidumbre que aciertos y certezas en las relaciones laborales. Para contrarrestar esta situación, los laudos deben ser motivados de manera detallada y rigurosa, de modo que facilite su comprensión y se permita conocer los criterios empleados por el árbitro, así como las razones por las cuales ha optado por determinada propuesta.

En ese sentido, Velásquez (2015) señala que el árbitro deberá escoger únicamente una de las propuestas presentadas, sin que le sea permitido establecer soluciones intermedias ni efectuar combinaciones entre ellas; no obstante, dicha decisión no reviste carácter plenamente discrecional, sino que debe fundamentarse en criterios objetivos (p. 404). La motivación de los laudos arbitrales será desarrollada de manera extensa en el capítulo III.

A modo de ejemplo, el laudo arbitral que resuelve el procedimiento de negociación colectiva correspondiente al pliego de reclamos por el periodo 2014-2015, se evidencia que el colectivo sindical modifica los montos económicos inicialmente planteados en dicho pliego, en contraste con su propuesta final, con la finalidad de que esta última sea la acogida por el colegiado arbitral.

- **Laudo arbitral seguido entre el Sindicato de Trabajadores Mineros y Metalúrgicos de la Compañía de Minas Buenaventura S.A.A. y Compañía de Minas Buenaventura S.A.A., correspondiente al proceso negociación colectiva 2014 – 2015.**

  > 5.3. (…). Remitiéndonos al concepto con mayor costo reflejado en el Dictamen es el referido al cierre de convenio colectivo que representa el 30.70%, debiendo tenerse en cuenta que el monto consignado en el pliego por este concepto era de S/. 10,000.00 por cada afiliado que en la propuesta final ha sido reducido a un 50%. Sobre este aspecto, se tiene que el SINDICATO presento

un cuadro de valorización de su propuesta final, estimándose en un costo de S/. 305,935.00 siendo que más del 50% del mismo corresponde a la bonificación por cierre de pliego. [El subrayado es nuestro].

DEMANDAS ECONÓMICAS DEL PLIEGO DE RECLAMOS			
Concepto	Pliego de reclamos	Propuesta final	Diferencia
Aumento general	S/.15.00	S/. 3.80	S/. 11.20
Bonificación por trabajo nocturno	S/. 1.50	S/. 0.44	S/. 1.06
Bonificación por refrigerio diario	S/. 12.00	S/. 8.00	S/. 4.00
Bonificación por trabajo en subsuelo	S/. 1.60	S/. 0.63	S/. 0.97
Asignación familiar	1 RMV más 25% (S/. 1,062.50)	S/. 85.00	S/. 977.50
Sobretasa por horas extras	Incremento del 40 al 65%	40%	25%
Bonificación por cierre de pliego	S/. 10,000.00	S/. 5,000.00	S/. 5.000.00

En el cuadro referido, el colectivo sindical con la finalidad que su propuesta final sea acogida por el Tribunal Arbitral ha disminuido hasta en un 50% los montos inicialmente consignados en su pliego de reclamos, lo cual evidencia que la organización sindical formula su propuesta final de manera sincera, razonada y de buena fe, dejando de lado pretensiones económicas excesivas y extremos. Entonces, cabe preguntarnos, ¿Si la organización sindical hubiese consignado en su pliego de reclamos los montos contenidos en su propuesta final, el conflicto se habría resuelto por las mismas partes y no por arbitraje? La respuesta sería afirmativa, en la medida en que la organización sindical habría actuado con razonabilidad desde el inicio de la negociación colectiva.

Asimismo, reviste especial relevancia la función de los Dictámenes Económicos Laborales (DEL), en la medida en que el “laudo justo” que emita el árbitro o el colegiado arbitral debe contener las apreciaciones del dictamen y el análisis realizado por los árbitros, motivando de manera expresa las razones que justifican la decisión de acoger una de las propuestas finales formuladas por las partes. En tal sentido, el Dictamen Económico Laboral constituye un instrumento indispensable en el marco del procedimiento de negociación colectiva.

2.3. ¿Cuáles son las ventajas que aporta el modelo de arbitraje que regula el artículo 65° de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo?

- La propuesta final de las partes debe ser razonadas, lógicas y honestas.

Al respecto, el artículo 57° del RLRCT y el artículo 65 del TUO de la LRCT disponen que el árbitro o el colegiado arbitral se encuentran obligados a optar en su totalidad por la propuesta final presentada por una de las partes. En ese sentido, cuando la propuesta acogida sea extrema, la norma faculta a los árbitros a realizar la atenuación con el objetivo que el fallo sea de equidad, sin embargo, si la propuesta de la parte contraria ha sido formulada considerando la situación económica, financiera y laboral vigente, se opta por esta última, al encontrarse razonablemente fundada bajo criterios objetivos y ser congruente con la naturaleza del conflicto. En síntesis, la propuesta presentada por el colectivo sindical y el empleador, o grupo de empleadores, debe ser sincera y real ajustada a la situación económica, financiera y laboral actual.

En tal contexto, el empleador, o el grupo de empleadores, deben actuar de buena fe realizando propuestas serias, señalando lo que realmente pueden ofrecer, sin beneficiarse de la asimetría de información existente; y, la propuesta del colectivo sindical deberá contener pretensiones, solicitudes o

requerimientos viables y atendibles de acuerdo a lo que efectivamente necesitan, no cayendo en pedidos extremos.

En ese sentido, según afirma Morales, el arbitraje de oferta final promueve que las partes formulen sus propuestas finales con criterios de realismo y razonabilidad; de lo contrario, se exponen a que su planteamiento sea descartado y se adopte el de la contraparte (2008, p. 133).

Por su parte, Velásquez (2015) señala que una mejor propuesta incrementa las probabilidades de ser acogida, lo cual conlleva a sincerar los requerimientos y a un compromiso autentico orientado a alcanzar un acuerdo justo, de modo que las ofertas tiendan a aproximarse a fin de converger y no a ubicarse en posiciones completamente opuestas (p. 404).

En ese sentido, diferentes tribunales arbitrales encargados de resolver procedimientos en el marco de la negociación colectiva en el ámbito privado se han pronunciado sobre las características que debe contener la propuesta final formulada por el colectivo sindical y, el empleador, o el conjunto de empleadores:

- **Laudo arbitral seguido entre el Sindicato de Pescadores del Puerto de Chimbote "José Olaya Balandra" e Inversiones Quiaza S.A.C., correspondiente al proceso negociación colectiva 2013-2014.**

  > 36. En la búsqueda de la "equidad" y "racionalidad", un Tribunal Arbitral podría disminuir o incrementar los beneficios de la propuesta adoptada, con el objetivo que dicha posición sea acorde a la realidad real y que no cause un perjuicio a las partes. Es por ello importante que la atenuación sea precisada y se incluyan los motivos por los que el Tribunal Arbitral ha tenido para adoptarla. [El subrayado es nuestro].

- **Laudo arbitral seguido entre el Sindicato de Trabajadores de FELMO – SINTRAFELMO y FELMO SRL TDA, correspondiente al proceso negociación colectiva 2020-2021.**

52. (…), se debe tener en cuenta el principio de razonabilidad, el cual debe encontrarse presente inherentemente a este tipo de arbitrajes económicos como el presente arbitraje. En este marco, el principio de razonabilidad, en palabras de Américo Plá Rodríguez, es entendido en los siguientes términos:

> *"Noción. - Reducido pues, a su expresión más escueta, podemos decir que el principio de razonabilidad consiste en la afirmación esencial de que el ser humano, en sus relaciones laborales, procede y debe proceder conforme a la razón. (…) Podría decirse, quizá que una afirmación tan elemental no es exclusiva del derecho del trabajo, sino propia de todas las ramas del derecho. Todo el orden jurídico se estructura en torno a criterios de razón y de justicia que parten de la naturaleza de la persona humana y buscan concretar un ideal de justicia (…)."* [El subrayado es nuestro].

- **Laudo arbitral seguido entre el Sindicato de Trabajadores de Inversiones Norlima S.A. e Inversiones Norlima S.A., correspondiente al proceso negociación colectiva 2023.**

5.4. Los Tribunales Arbitrales al momento de resolver deben observar determinados principios y condiciones, tomando en cuenta que la negociación colectiva debe ser abordada desde una perspectiva de un proceso activo o dinámico, sujeto al principio de progresividad, que se traduce en una progresión o mejora en condiciones remunerativas y de condiciones de trabajo, por tanto deben tomarse en cuenta las condiciones existentes en el ejercicio que precede a la negociación, las actuales y variables que permitan advertir cuál será el escenario bajo el cual (…) afrontará las obligaciones derivadas del laudo, observando también criterios de razonabilidad, por tanto se trata

> de adoptar una decisión razonada y debidamente motivada, sustentada en criterios objetivos. [El subrayado es nuestro].

- Incentiva y estimula a las partes a negociar de buena fe.

Al respecto, las disposiciones citadas contenidas en el RLRCT y el TUO de la LRCT, al disponer que el árbitro o el colegiado arbitral únicamente debe acoger de manera íntegra una de las propuestas finales formuladas por las partes, permite advertir que el uso del arbitraje debe ser de manera excepcional, en concordancia con el rol del Estado de promover la solución pacífica de los conflictos laborales.

En ese sentido, el recurrir a la vía arbitral debe ser de manera excepcional, lo cual evidencia que nuestro sistema jurídico, estimula e incentiva a las partes a negociar de buena fe. De modo que, el colectivo sindical y el empleador, o el grupo de empleadores, deberán considerar cada reunión de trato directo, conciliación, mediación y extraproceso como reales oportunidades para alcanzar acuerdos.

En tal contexto, resulta más conveniente que las partes logren alcanzar acuerdos mediante la negociación, antes que someterse a una decisión impuesta por un tercero. En efecto, el colectivo sindical y el empleador, o el conjunto de empleadores la facultad de resolver el conflicto laboral por sí mismos en ejercicio de su autonomía colectiva. En tal sentido, el ordenamiento jurídico reconoce a las partes, la absoluta libertad para que puedan negociar, sin que ello implique la posibilidad de establecer derechos inferiores a los ya adquiridos.

Al respecto, Velásquez (2015) señala que el temor al arbitraje de oferta final induce a las partes a negociar, en la medida en que dicho mecanismo es percibido como “una bomba de hidrógeno a punto de explotar” colocada en la mesa de negociación, cuyo efecto disuasivo conduce a evitar su utilización (p. 406).

- Genera incertidumbre respecto al “laudo justo” que va a emitir el árbitro o tribunal arbitral.

Al respecto, el arbitraje previsto en el artículo 57° del RLRCT y en el artículo 65 del TUO de la LRCT, en atención a la modalidad arbitral a la que pertenece, tienen como objetivo generar incertidumbre en las partes debido a que, desconocen por cuál de las propuestas presentadas optará el árbitro o el colegiado arbitral. Es decir, las partes desconocen el contenido del laudo arbitral, el cual incorporará íntegramente una sola propuesta final formulada por las partes y, a criterio del árbitro o el colegiado, constituirá el "laudo justo".

Por su parte, Velásquez (2015) señala que la incertidumbre respecto de la eventual prevalencia de la propuesta de la contraparte –cuyo contenido se desconoce–, induce a las partes a procurar un acuerdo, sustentándose este mecanismo –arbitraje de oferta final– en la lógica de privilegiar lo cierto frente a lo incierto (p. 404).

Al respecto, el colegiado arbitral que resuelve en el marco del procedimiento de negociación colectiva en el sector privado señala:

- **Laudo arbitral seguido entre el Sindicato de Pescadores del Puerto de Chimbote "José Olaya Balandra" y la Empresa LSA Enterprises Perú S.A.C., correspondiente al proceso negociación colectiva 2015-2016.**

  > Se comprende ello porque al arribar a la etapa arbitral, de común las partes precedentemente han agotado entre sí o con la intervención de un tercero, las posibilidades de un entendimiento.
  >
  > Es por eso que la que entregan a los árbitros es una "propuesta final", es decir aquella que luego de los tira y afloja propios de la negociación, busca un acercamiento entre las partes, abandonando la posición excluyente y polarizadora que al inicio hubieran podido adoptar. [El subrayado es nuestro].

- Promueve la utilización de las conclusiones del Dictamen Económico Laboral.

Sobre el particular, la relación laboral entre los trabajadores y el empleador, o el grupo de empleadores, presenta un carácter asimétrico, el

cual se acentúa de manera significativa en el marco de la negociación colectiva, debido a que, la parte empresarial con el ánimo de no brindar u otorgar todos los requerimientos formulados que realiza el colectivo sindical puede ocultar información económica, de índole financiero y laboral o remite información sesgada con datos inexactos e imprecisos, o incumple con su entrega. Frente a tales supuestos, los trabajadores pueden recurrir a la AAT a efectos de solicitar la entrega integra y veraz de la información empresarial.

En ese sentido, el Estado a través de la AAT y en cumplimiento de la Constitución (numeral 2 del artículo 28°), elabora el Dictamen Económico Laboral, a fin que el tribunal arbitral, al emitir el producto, cuente con información veraz, certera y precisa, respecto la realidad económica, capacidad financiera y situación laboral del empleador, la cual también es puesta en conocimiento de los trabajadores.

En consecuencia, el artículo 57° del RLRCT y el artículo 65 del TUO de la LRCT, disponen que el árbitro o el colegiado arbitral, al emitir el laudo, debe considerar las conclusiones del Dictamen Económico Laboral, el cual carece de carácter vinculante y cumple una función referencial y orientadora en el marco de la negociación colectiva, con la finalidad que las partes negocien de buena fe y formulen propuestas reales y razonadas, evitando la presentación de planteamientos extremos por cualquiera de ellas.

Al respecto, el colegiado arbitral que resuelve el procedimiento de negociación colectiva en el sector privado señala:

- **Laudo arbitral seguido entre el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Cervecera Afines del Perú – SINTRAINCER y la empresa Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Johnston S.A.A. - BACKUS, correspondiente al proceso negociación colectiva 2019-2020.**

> 4.4. (…), al resultar ser acogida la propuesta final de LA EMPRESA BACKUS, se procederá a efectuar las atenuaciones que resulten pertinentes, (…), habiendo tomado en cuenta para ello también el Dictamen Económico Laboral No. 050-2020-MTPE/2/14.1 y el Segundo y Último Dictamen Económico

> Laboral No. 007-2002-MTPE/2/14.1 emitidos por la Dirección de Normativa de Trabajo de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, documentos que obran en el expediente de este proceso arbitral. [El subrayado es nuestro].

- Desalienta su uso, para que las partes no caigan en el *narcotic effect* y *chilling effect.*

Sobre el particular, el artículo 57° del RLRCT y el artículo 65 del TUO de la LRCT, en cuanto responden a la modalidad de arbitraje de oferta final de paquete único, presentan como características que, tanto trabajadores, así como el empleador, o el grupo de empleadores, mantenga activa la negociación colectiva debiendo aprovechar todo acercamiento que posibilite suscribir acuerdos *(chilling effect)* y evitar que el arbitraje sea asumido como un mecanismo ordinario de solución de controversias, previniendo su uso excesivo y no dependan de aquel para resolver controversias *(narcotic effect)*, supuestos que sí se presentan en el arbitraje convencional.

En ese sentido, la nota distintiva de esta modalidad arbitral radica en desalentar su propia utilización y, simultáneamente, propiciar la negociación, a fin de evitar el riesgo de resultar desfavorecido (Velásquez, 2015, p. 406).

En efecto, el arbitraje de oferta final tiene por objetivo que, en el marco de la negociación colectiva, las partes sean los directores del procedimiento e impulsen su desarrollo, con el propósito de evitar recurrir al arbitraje para resolver el conflicto, debiendo privilegiarse el desarrollo de toda negociación de manera libre y voluntaria. Por lo que, las fases de la negociación deben evitar ser meros formalismos ni etapas preliminares de obligatorio cumplimiento para activar el arbitraje.

En ese contexto, la existencia de conductas y comportamientos obstruccionistas que paralicen o dilaten la negociación resulta nociva y perjudicial para el adecuado desarrollo del procedimiento negociación colectiva. En consecuencia, la finalidad de esta modalidad arbitral consiste en que sean las propias partes quienes alcancen la composición de la

controversia, evitando que sea un tercero que resuelva el conflicto imponiendo su decisión.

- Prohíbe al árbitro o colegiado arbitral optar por un punto medio, debiendo acoger en su integridad una sola propuesta presentada por las partes.

Al respecto, el artículo 57° del RLRCT y el artículo 65 del TUO de la LRCT es claro al señalar y lo hace de manera expresa que, el laudo debe contener íntegramente la propuesta final formulada por el colectivo sindical o el empleador, o grupo de empleadores, quedando prohibido adoptar una solución distinta o efectuar combinaciones entre las propuestas formuladas. En tal sentido, un laudo que recoja soluciones del tipo *"mitad por mitad", "punto medio"* o *"cincuenta-cincuenta"* entre las propuestas finales de las partes configuraría una causal de nulidad.

Sobre el particular, Lock (2008, citado en Wong, 2013) señala que una ventaja relevante del arbitraje de oferta final, es evitar que los árbitros resuelvan la controversia mediante la simple división de las propuestas entre las partes –conocido como *split the difference*–, alcanzando soluciones de compromiso que, en definitiva, incentivan la adopción de posiciones irrazonables. En efecto, cuando los sujetos intervinientes en la negociación anticipan este tipo de actuación arbitral, tienden a incrementar o disminuir sus propuestas, con la finalidad de que el punto medio resultante se aproxime lo más posible a sus posiciones mínimas de aceptación (p. 3).

Al respecto, los tribunales arbitrales que resuelven procedimientos de negociación colectiva en el sector privado, señalan:

- **Laudo arbitral seguido entre el Sindicato de Pescadores del Puerto de Chimbote "José Olaya Balandra" e Inversiones Quiaza S.A.C., correspondiente al proceso negociación colectiva 2013-2014.**

> 40. (…), el Tribunal Arbitral se encuentra prohibido de pronunciarse modificando en modo alguno los términos de la

propuesta que eligió o por la cual opto. [El subrayado es nuestro].

- **Laudo arbitral seguido entre el Sindicato Unitario de Trabajadores de Saga Falabella y Saga Falabella S.A., correspondiente al proceso negociación colectiva 2019-2020.**

  5. (…), para el Tribunal Arbitral que resuelve la presente controversia, la elección de la formula final deberá tomar en consideración la integridad de las propuestas presentadas por cada una de las partes, su viabilidad, la realidad económica/financiera de la Empresa, su coyuntura sociolaboral, así como los fundamentos expuestos a lo largo del presente procedimiento arbitral a través de los escritos presentados y de las sustentaciones orales. [El subrayado es nuestro].

2.4. Desventajas del modelo de arbitraje que regula el artículo 65° de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo

- Desconocimiento respecto si el "laudo justo" va a solucionar en definitiva el conflicto laboral colectivo.

Al respecto, el artículo 57° del RLRCT y el artículo 65 del TUO de la LRCT, disponen que el laudo debe contener de manera íntegra una única propuesta formulada por la parte trabajadora o por la parte empresarial, manteniéndose para ambas el desconocimiento e incertidumbre respecto del cual de ellas será adoptada, quedando proscrita toda combinación entre las propuestas finales.

En ese sentido, dicha incertidumbre se intensifica cuando el laudo destinado a resolver de manera definitiva el conflicto económico incumpla tal finalidad, debido a que, una de las partes manifiesta su disconformidad con el laudo emitido o, atendiendo a sus intereses, decide ejercer su derecho en la vía judicial mediante el proceso de impugnación del laudo arbitral, con el propósito de prolongar innecesariamente el procedimiento arbitral.

En consecuencia, los dispositivos legales bajo análisis, en atención a la modalidad arbitral que regulan, imponen a los árbitros el deber de motivar de forma precisa, detallada y clara las razones y circunstancias que sustentan la elección de una determinada propuesta final presentada por las partes, en tanto, lo que se busca con el arbitraje es la solución definitiva del conflicto, evitando que este permanezca abierto exacerbando la relación laboral.

Por consiguiente, insistimos en señalar que, el modelo de arbitraje de oferta final desalienta su propio uso, trasladando a las partes la responsabilidad de resolver la controversia por sí mismos en las etapas de trato directo o de conciliación. En ese contexto, la decisión adoptada por un tercero, ajeno al conflicto pueda no ser considerado como “justo” para una de las partes en disputa.

Al respecto, Sunstein (2012, citado en Velásquez, 2015) señala que las personas suelen formular juicios interesados respecto de los que consideran justo y, además, presentan un optimismo irreal y un exceso de confianza en su propio criterio. En ese sentido, la dificultad para alcanzar acuerdos en numerosos conflictos se explica, en parte, por la presencia del sesgo de autoservicio –o autoconfianza–, entendido como la creencia de merecer más de lo que los demás estiman, lo cual incide en ambas partes de la negociación y dificulta la consecución de un acuerdo (p. 404).

- Prohíbe que la propuesta final contenga asuntos y/o temas no tratados en la negociación directa.

Sobre el particular, el 57° del RLRCT y el artículo 65 del TUO de la LRCT, corresponden al modelo de arbitraje de oferta final de paquete único, en virtud del cual, las partes deben presentar ante el árbitro o el colegiado arbitral una única propuesta final, la cual debe caracterizarse por su coherencia, pertinencia y razonabilidad. En tal sentido, se excluye la modalidad de arbitraje de oferta final de doble paquete, que podría introducir mayor flexibilidad en el procedimiento arbitral.

En ese contexto, la propuesta final presentada por las partes debe comprender las pretensiones, demandas, solicitudes o requerimientos

incluidos en el pliego de reclamos. Sin embargo, cuando dicha propuesta incorpore materias que no hayan sido objeto de negociación directa entre el colectivo sindical y el empleador, o el grupo de empleadores, el laudo no podrá pronunciarse sobre tales aspectos o cláusulas, en atención a que esta modalidad arbitral tiene como finalidad que las partes asuman el rol protagónico en la negociación y que cada etapa constituya una oportunidad para la consecución de acuerdos.

En tal escenario, la aceptación y posterior incorporación en el laudo arbitral de pretensiones, requerimientos o solicitudes desconocidos por el colectivo sindical y el empleador, o el conjunto de empleadores, debido a la ausencia de diálogo desde el inicio del procedimiento de negociación colectiva, fomentaría prácticas contrarias a la buena fe, incentivando tales conductas en las partes intervinientes y propiciando que el arbitraje sea concebido como un mecanismo para concentrar o incorporar nuevos requerimientos.

En esa línea, De Trazegnies (1996) señala que, en el marco del arbitraje de equidad debe otorgar prevalencia a la voluntad de las partes, conforme a su manifestación y al sentido que se desprende del contexto en que fue emitida; en tal virtud, el arbitro carece de facultad para desconocer, invocando la equidad, un acuerdo válidamente constituido, así como para atribuir la existencia de uno inexistente, siendo su deber indagar y respetar dicha voluntad, sin alterarla ni distorsionarla (p. 118).

Por ello, los dispositivos legales analizados deben ser interpretados conforme a las características del modelo de arbitraje al que pertenecen, a fin de que las partes comprendan adecuadamente su contenido y alcance, sin limitarse a una lectura literal de la expresión: *“El laudo no podrá establecer una solución distinta a las propuestas finales de las partes ni combinar planteamientos de una y otra”* (MTPE, 2003, p. 13)., sino saber que hay detrás de este párrafo legal.

Al respecto, Velásquez (2015) señala que, uno de los vicios del arbitraje de oferta final, así como, la modalidad potestativa, consiste en que las partes incorporan en sus propuestas de laudo aspectos inaceptables que no han sido

objeto de negociación. Sin embargo, al conocer que el árbitro debe optar íntegramente por una de las propuestas, incluyen elementos que, considerados de manera independiente, no habrían sido admitidos. Por ello, se considera pertinente reconocer al árbitro la facultad de excluir aquellos puntos ilícitos, no negociados o incoherentes, lo cual difiere de la potestad de adecuar o configurar una solución intermedia (p. 407).

Al respecto, diferentes tribunales arbitrales que resuelven el procedimiento de negociación colectiva en el sector privado se pronuncian respecto a las cláusulas y/o temas que contiene la propuesta final, las mismas que no han sido tratadas en negociación directa por las partes:

- **Laudo arbitral seguido entre el Sindicato de Trabajadores de las empresas de Telefónica del Perú y del sector comunicaciones Región Centro y la empresa Telefónica del Perú S.A.A. (Empresa absorbente de Telefónica Móviles S.A.), correspondiente al proceso negociación colectiva 2013-2014.**

  > 35. (…), el Tribunal Arbitral por MAYORÍA decide acoger la propuesta final de la EMPRESA. La decisión se basa fundamentalmente en el hecho de que la propuesta de EL SINDICATO contiene una cláusula que no puede ser amparable y la hace inelegible, (…).
  >
  > Nos referimos a la cláusula de Incremento Adicional de Remuneraciones, que es un pedido que no ha sido formulado en el Pliego de Reclamos ni a lo largo de la negociación colectiva. En realidad, es una cláusula muy parecida a la cláusula de homologación que la Corte Suprema ya ha señalado que es una controversia de naturaleza jurídica y no económica. La misma que incluso ya ha sido judicializada. Por otro lado, este punto no fue considerado en el Pliego de Reclamos y, por tanto, no fue evaluado por las partes durante las etapas de Negociación Directa ni Conciliación. Siendo así, la segunda propuesta final efectuada por el Sindicato no refleja lo que las partes discutieron con anterioridad al inicio del arbitraje.

> El propósito de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo es que las partes intercambien todas las alternativas que consideren posibles a fin de procurar llegar a un acuerdo en las etapas de Negociación Directa o Conciliación dentro del marco de fomento de la negociación colectiva previsto por el artículo 28°, inciso 2, de la Constitución Política. Una variación sustancial en la propuesta final respecto de lo que las partes han discutido reflejaría un incumplimiento del principio antes indicado. [El subrayado es nuestro].

- **Laudo arbitral seguido entre el Sindicato de Trabajadores de PERUPLAST y PERUPLAST S.A., correspondiente al proceso negociación colectiva 2017.**

> 6.1.1. (…) se verifica que la propuesta del SINDICATO ha incorporado un nuevo concepto que escapa al marco negocial de la presente negociación colectiva, y respecto del cual no se tiene -si quiera- antecedentes negociales que coadyuven a definir su otorgamiento; (…). [El subrayado es nuestro].

- **Laudo arbitral seguido entre el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Cervecera Afines del Perú – SINTRAINCER y la empresa Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Johnston S.A.A. - BACKUS, correspondiente al proceso negociación colectiva 2019-2020.**

> (…), de la revisión de la propuesta final de EL SINTRAINCER, el tribunal advierte que se presentan puntos nuevos a fin que sean incorporados como parte de los beneficios que debiesen percibir los trabajadores afiliados a dicha organización sindical, (…); estos puntos no han sido parte de convenios anteriores, por lo que este Tribunal considera que incorporarlos significaría en términos prácticos la imposición unilateral y arbitraria de obligaciones sobre una de las partes, en este caso sobre la

> empresa BACKUS, desnaturalizando así el fallo de equidad que se persigue y que se debe mantener en todo laudo arbitral, debiendo privilegiarse la autocomposición y la autonomía de la voluntad de las partes para la creación de nuevas obligaciones; salvo que sea la propia parte eventualmente deudora de la obligación la que ofrezca la creación de un beneficio nuevo en favor de la contraria, asumiéndolo como parte de su propuesta final. Sin embargo, estando ante una pluralidad de puntos o de beneficios nuevos respecto de los cuales no ha habido consenso previo en otras negociaciones colectivas, este Tribunal Arbitral considera que no es prudente su adopción para los efectos del laudo, (…). [El subrayado es nuestro].

- Es impreciso al no establecer y/o señalar criterios que el árbitro o el tribunal arbitral deben considerar al momento de emitir el laudo arbitral.

Sobre el particular, la modalidad de arbitraje prevista en el artículo 57° del RLRCT y en el artículo 65 del TUO de la LRCT, se encuadra en el arbitraje de oferta final, en el cual, el laudo debe acoger sin modificación, una sola propuesta de las partes. En tal sentido, resulta nulo aquel laudo que adopte soluciones intermedias, tales como el punto medio, la distribución equitativa o el denominado cincuenta-cincuenta, respecto de las propuestas formuladas. Precisando ello, surge la interrogante ¿Cómo los árbitros o el colegiado arbitral determinan lo que constituye un “laudo justo” y cuáles son los criterios permiten llegar a dicha conclusión?

Al respecto, el último párrafo del artículo 1° de la R.M. 284-2011-TR dispone que, para la procedencia del arbitraje potestativo causado (Artículo 61-A del D.S. N.º 011-92-TR), el árbitro o el colegiado arbitral deben sustentar su actuación en criterios de razonabilidad y proporcionalidad, valorando los hechos dentro del contexto en el que se producen. En virtud que, la norma citada establece que la relación de comportamientos o conductas de mala fe

no tiene carácter taxativo, pudiendo configurarse otros supuestos dentro del procedimiento de negociación colectiva.

Entonces, la RM. N.º 284-2011-TR señala que, para el inicio del arbitraje bajo la modalidad potestativo, los árbitros deben utilizar criterios, siendo estos de razonabilidad y proporcionalidad; en tal sentido, la norma exige que, para determinar su procedencia, las causales invocadas sean evaluadas conforme a dichos criterios.

Ante este escenario, consideramos que, el artículo 57° del RLRCT y el artículo 65 del TUO del TUO de la LRCT es impreciso debido a que solo se limita al señalar: “por su naturaleza de fallo de equidad, podrá atenuar posiciones extremas” (MTPE, 2003, p. 8), sin embargo, resulta necesario establecer criterios que permitan a los árbitros indicar a las partes las razones y circunstancias que sustentaron su decisión de acoger la propuesta final presentada por los trabajadores y el empleador, o el conjunto de empleadores.

En tal sentido, resulta fundamental establecer criterios que permitan que el “laudo justo” genere en las partes, convicción y certeza de que la decisión adoptada por el árbitro o el colegiado arbitral se ha sustentado en una valoración correcta y rigurosa de documentos y demás medios de prueba, verificables y contrastables por las partes, evitando de este modo, toda duda o imprecisión respecto del resultado arbitral.

En ese sentido, el laudo emitido contribuiría a la solución definitiva del conflicto económico y, al mismo tiempo, permite que el Estado cumple su función, al reconociendo y promoviendo la negociación colectiva, así como fomentando mecanismos de resolución pacífica de los conflictos laborales.

En consecuencia, establecer criterios que orienten a los árbitros a precisar de manera objetiva las razones que sustentan la elección de una de las propuestas finales, tanto del colectivo sindical como del empleador, o del conjunto de empleadores, contribuye a la resolución definitiva del conflicto económico, al permitir que las partes comprendan el contenido y alcance de los laudos arbitrales.

En ese sentido, el uso de criterios en los laudos arbitrales que resuelven controversias económicas facultará a las partes para solucionar sus diferencias durante las fases de trato directo o de conciliación, al establecer de manera nítida los parámetros bajo los cuales debe desarrollarse la negociación, privilegiándose la negociación sobre la imposición.

Al respecto, los tribunales arbitrales que resuelven procedimientos de negociación colectiva en el sector privado señalan:

- **Laudo arbitral seguido entre el Sindicato de Trabajadores de PERUPLAST y PERUPLAST S.A., correspondiente al proceso negociación colectiva 2017.**

> 6.1 Imposibilidad de adopción de la propuesta del Sindicato
> 6.1.1. El planteamiento del SINDICATO es inelegible toda vez que, para el Tribunal, éste no responde a criterios de razonabilidad y que, a efectos de hacerlo elegible, sería necesario modificarla drásticamente o combinarla con la propuesta de la parte empleadora (lo que la ley prohíbe), lo cual devendría en una desnaturalización de sus alcances. [El subrayado es nuestro].

2.5. La propuesta final de las partes

Al respecto, el artículo 54° del RLRCT prescribe que el procedimiento arbitral se instaura con la admisión del árbitro o de los árbitros como miembros del colegiado arbitral, debiendo constar en acta el lugar, la fecha y la hora, así como de la identificación de las partes y de los árbitros que integran dicho colegiado (Morales, 2008, p. 139). En tal sentido, con la suscripción del acta y la declaración de ausencia de impedimentos para conocer del procedimiento, se considera iniciado el proceso arbitral, correspondiendo a las partes en conflicto presentar ante el árbitro o el colegio arbitral su propuesta final, presentada por escrito como proyecto de convenio colectivo, entregando con copia a la contraparte.

En tal contexto, Landa (2009, p. 40), sostiene que, en el desempeño de sus funciones jurisdiccionales, los árbitros y el colegiado arbitral, se encuentran obligados a observar y garantizar el respeto pleno del debido proceso.

Entonces, el dispositivo legal citado establece que, la propuesta final que las partes presentan ante el árbitro o el colegiado arbitral debe formularse en calidad de proyecto de convenio colectivo, lo cual implica que el tercero a dirimir el conflicto tenga presente tres aspectos: i) solo debe acoger u optar una sola propuesta presentada por las partes, quedando prohibido combinar ambas propuestas; ii) considerar que las partes han entregado una propuesta final que contenga información veraz y real; y iii) en caso exista propuesta extrema, deberá atenuarla por naturaleza de fallo de equidad (artículo 65 del TUO de la LRCT).

Por su parte, Velásquez (2015) señala que el árbitro únicamente está facultado para acoger de manera completa una de las propuestas presentadas, debiendo rechazar la contraria, sin que le sea permitido establecer un punto intermedio ni ponderar una solución que combine elementos de ambas propuestas (p. 401).

En efecto, el artículo 54 del RLRCT, al prescribir que la propuesta final debe presentarse en calidad de proyecto de convenio colectivo, requiere que el colectivo sindical debe adaptar su pliego de reclamos conforme a la estructura de un convenio colectivo, con el propósito de que la misma sea acogida por el árbitro o el colegiado arbitral.

En ese sentido, la adaptación de la propuesta deberá limitarse exclusivamente a la forma, sin modificar el contenido sustancial, ya que cualquier alteración de fondo podría impedir que sea acogida por el árbitro o el colegiado arbitral. De igual manera, si la propuesta incorpora materias, cláusulas o requerimientos que no hayan sido tratados, valorados o debatidos por las partes, durante en las fases de trato directo o de conciliación; a excepción que, el pliego de reclamos contenga requerimientos extremos y con la finalidad que, el colegiado arbitral adopte dicha propuesta deberá ajustar

los montos de las pretensiones debiendo realizar una evaluación sobre el fondo.

Por su parte, el empleador, o el conjunto de empleadores, deberá reflejar en su propuesta final, los ofrecimientos relativos a las pretensiones o solicitudes planteadas por el colectivo sindical, presentándolos en la forma de un proyecto de convenio colectivo. No obstante, siendo la parte obligada, su propuesta final puede incorporar nuevas condiciones de trabajo, siempre que resulten favorables a los trabajadores, respetándose de manera irrestricta la dignidad del trabajador, sin transgredir el orden interno ni las buenas costumbres. En ese contexto, tanto los trabajadores como la parte empresarial deberán actuar de buena fe, constituyendo este el presupuesto esencial para el desarrollo exitoso y oportuno de la negociación colectiva.

Sobre el particular, los tribunales arbitrales que resuelven procedimientos en el marco de la negociación colectiva en el ámbito privado, respecto a la propuesta final, señalan:

- **Laudo arbitral seguido entre el Sindicato de Trabajadores de Inversiones Norlima S.A. e Inversiones Norlima S.A., correspondiente al proceso negociación colectiva 2023.**

  > 5.1. Conforme a la norma contenida en el artículo 54 del RLRCT, (…), el espíritu de la norma está orientada a que sea conocida de manera simultánea y ninguna parte pueda beneficiarse del conocimiento previo de la propuesta formulada por la otra parte, este es el sistema denominado del “final offer arbitration”, que busca que las partes hagan su mejor oferta posible, en tanto que el Tribunal Arbitral optará, en tanto existan propuestas presentada oportunamente y válidamente, solo por una de las propuestas, brindando la oportunidad de tener las mismas condiciones y derechos. [El subrayado es nuestro].

- **Laudo arbitral seguido entre el Sindicato de Pescadores del Puerto de Chimbote “José Olaya Balandra” y Corporación**

Pesquera Inca S.A.C. (COPEINCA), correspondiente al proceso negociación colectiva 2021-2022.

> 5.3. (…), corresponde a los árbitros elegir una propuesta en su integridad, y rechazar la otra, sin poder combinarlas ni establecer una solución distinta, toda vez que el modelo adoptado en el Perú es uno de propuesta final, conocido en los sistemas anglosajones como “pendulum” o “final offer arbitration”, que significa que el rol del árbitro se limita a elegir la que considera la propuesta más razonable entre las dos que se encuentran en disputa. [El subrayado es nuestro].

Asimismo, la Corte Suprema mediante la Apelación N.º 12332-2016 Lima, sostiene que la naturaleza del arbitraje laboral económico impone que el Tribunal Arbitral debe optar por la propuesta final más adecuada entre aquellas presentadas por la organización sindical y el empleador (s.p.).

Continuando con el procedimiento, luego que el colectivo sindical y el empleador, o el grupo de empleadores, presentan su propuesta final ante el árbitro o el colegiado arbitral, este procede a correr traslado de dicha propuesta a la contraparte, y viceversa. Este acto se realiza con la finalidad de garantizar que las partes tengan conocimiento de lo planteado por la otra parte y puedan formular observaciones ante el colegiado, en el plazo de cinco días hábiles. De manera que, según sostiene De Los Heros, durante el desarrollo del arbitraje se garantiza el respeto y cumplimiento de los principios generales del Derecho, tales como: el debido proceso, legalidad, buena fe, proporcionalidad, etc (2009, p. 114).

Ahora bien, el segundo párrafo del artículo 54° del RLRCT establece que las partes pueden formular “observaciones debidamente sustentadas” respecto de la propuesta final presentada por la contraparte. En ese sentido, las partes deben fundamentar dichas observaciones de manera objetiva y evitando especulaciones, conjeturas o cuestionamientos motivados únicamente por el hecho de que la propuesta final resulte contraria a los intereses de la parte que realiza dicha observación.

De esta manera, la norma prohíbe toda observación que tenga como finalidad interrumpir, prolongar, extender y dilatar el procedimiento arbitral, pues admitir tal actitud o comportamiento de una de las partes supondría desnaturalizar la función del arbitraje como mecanismo de resolución de conflictos laborales. En este sentido, Franco (2015) señala que los árbitros que intervienen en los procesos de negociación colectiva laboral deben contar con todas las facultades y atribuciones necesarias para ejercer se manera plena y eficaz la función resolutiva que les asigna la Constitución (p. 88).

Continuamos, el Decreto Supremo N.º 009-2017-TR, que modifica el RLRCT, aprobado por D.S. N.º 011-92-TR, incorporando el artículo 61° B, prescribe que, en un plazo máximo de cinco días hábiles posterior a la conformación del colegiado arbitral, tanto el empleador como el colectivo sindical deben presentar su propuesta final ante dicho colegiado. En tal sentido, el plazo establecido para la presentación de la propuesta final resulta improrrogable, y una vez entregada, las partes no podrán modificar, alterar o cambiar su contenido, salvo en los casos en que ello implique otorgar mayores beneficios a los trabajadores.

En ese contexto, consideramos que lo señalado guarda relación y coherencia con la finalidad del arbitraje de oferta final: generar incertidumbre en las partes y fomentar las negociaciones en trato directo. No obstante, sostener lo contrario presupone arremeter contra este tipo de arbitraje porque existiría una desigualdad entre las partes lo que finalmente alejaría a las mismas y agravaría las relaciones laborales.

De manera que, resulta inadmisible que una de las partes presente su propuesta final después de que la contraparte hay cumplido con dicho deber, pues ello generaría una situación de desigualdad y desventaja. La parte que actúe en último término conocería los límites de lo que la otra parte está dispuesta a conceder o ceder, pudiendo ajustar o modificar su propuesta final con la finalidad de aumentar las probabilidades de que el árbitro o el colegiado arbitral opte por ella.

Adicionalmente, se debe tener en cuenta que, entre los trabajadores y el empleador, o el grupo de empleadores, existe una relación asimétrica y

generar mayor diferencia entre las mismas sería perjudicial porque conllevaría al detrimento de las relaciones laborales[79]. En cambio, la parte empresarial, siendo la parte obligada en la relación laboral si puede modificar su propuesta final, con la condición que sea para otorgar mayores beneficios a los trabajadores. Esta posición es respetable y acorde teniendo en cuenta que los trabajadores son la parte más vulnerable de la relación de trabajo y que el Derecho del Trabajo tiene como finalidad el respeto de sus derechos.

A continuación, se presentan los laudos emitidos por distintos tribunales arbitrales que resolvieron procedimientos de negociación colectiva en el sector privado, en los cuales se pronunciaron sobre la presentación de propuestas finales fuera del plazo establecido en el artículo 61 B del RLRCT:

- **Laudo arbitral seguido entre el Sindicato de Trabajadores de Toquepala y Anexos y Southern Perú Copper Corporation Sucursal del Perú, correspondiente al proceso negociación colectiva 2018.**

  > 10. (…) con posterioridad a la fecha de presentación de las propuestas finales y de las observaciones formuladas por cada parte, el 11 de febrero, el SINDICATO presentó un escrito con sumilla “fe de erratas”, mediante el que modifica dos extremos de la propuesta presentada el 24 de enero de 2019. A criterio del Tribunal Arbitral, las variaciones son sustanciales y no constituyen errores de tipeo, como indica el SINDICATO, pues se cambia la fecha de fin del convenio colectivo del 14 de mayo de 2021 hasta el 31 de agosto de 2021. Asimismo, se modifica la fecha de los incrementos remunerativos, originalmente propuesto para el 15 de mayo de 2018, 2019 y 2020, y se varia al 1 de septiembre de 2018, 1 de septiembre de 2019 y 1 de septiembre de 2020. Por ello, la valoración de las propuestas

[79] El Tribunal Constitucional (2005) en el fundamento 20 de la sentencia emitida en el Expediente 008-2005-PI/TC, señala que la relación laboral posee una naturaleza intrínsecamente desigual, situando al empleador como la parte con mayor poder e influencia, mientras que el trabajador se encuentra en una posición de menor fuerza y vulnerabilidad (s.p.).

finales se realizará conforme al texto presentado por las partes el 24 de enero de 2019. Aceptar la "fe de erratas" del SINDICATO implicaría desconocer que las propuestas son FINALES y, por tanto, no pueden ser modificadas de modo sustancial, como ha ocurrido en el presente caso. [El subrayado es nuestro].

- **Laudo arbitral seguido entre el Sindicato Único de Trabajadores Marítimos y Portuarios del Callao – SUTRAMPORPC y APM Terminal Callao S.A.C., correspondiente al proceso negociación colectiva 2018-2019.**

  (…) el sistema del arbitraje laboral peruano de última propuesta, conlleva a que la misma no pueda ser modificada luego de haberse conocido la propuesta de la otra parte, salvo la existencia de errores numéricos que por ejemplo establezcan diferencias entre el monto consignado en letras y lo señalados en guarismos, (…). [El subrayado es nuestro].

- **Laudo arbitral seguido entre el Sindicato Nacional de Trabajadores Obreros de Gloria S.A. – SINATOG y la Empresa Leche Gloria Sociedad Anónima – Gloria S.A., correspondiente al proceso negociación colectiva 2021.**

  1. (…) tanto el Sindicato como la Empresa, tienen un plazo determinado para presentar sus propuestas finales de convenio colectivo y presentar las observaciones a la propuesta de su contraparte; esto a su vez implica que, ambas partes deben actuar con la diligencia debida y con la observancia adecuada al presentar sus propuestas de conformidad a lo establecido en las reglas que rigen el procedimiento arbitral, debiendo hacerlo en la forma y oportunidad correspondiente.

  2. En ese sentido, (…), considerando además los plazos dispuestos por la norma, no resulta admisible una "modificación"

> o “precisión” de propuesta, u observaciones complementarias luego del plazo máximo legalmente establecido. Se tiene que, en el presente arbitraje el SINDICATO adjunta el escrito de “precisión a propuesta final” con fecha 10 de setiembre 2021, el mismo que a criterio del Tribunal, ha sido presentado fuera del plazo establecido, toda vez que las propuestas de convenio colectivo fueron presentadas en audiencia virtual por las partes, a través de correos electrónicos con fecha 31 de agosto de 2021, constituyendo este escrito una modificación a la propuesta originalmente planteada por el SINDICATO, inobservando las condiciones sobre negociación colectiva ya acordadas en trato directo (…). [El subrayado es nuestro].

- **Laudo arbitral seguido entre el Sindicato Nacional de Trabajadores de Bebidas y Afines – SINTRABA, Sección Sindical Iquitos-Pucallpa y Ajeper del Oriente S.A., correspondiente al proceso negociación colectiva 2020-2022.**

> 4.14. Mediante escrito de fecha 13 de diciembre de 2021, la Empresa ha presentado la precisión siguiente: (…).
>
> 4.15. Al respecto, se tiene que la aclaración si bien fue presentada con posterioridad a propuesta final, la misma al ser más favorable a los trabajadores debe ser aceptada por el Tribunal, pues precisa que los trabajadores administrativos sí tendrán derecho a uniforme al igual que en años anteriores, por lo que, dicha precisión sobre el sentido de la cláusula acoge una interpretación histórica sobre la entrega del uniforme que además es favorable al personal administrativo, razón por la cual este Tribunal la acoge como válida. [El subrayado es nuestro].

Ahora bien, habiendo analizado 87 laudos arbitrales emitidos en el marco de la negociación colectiva en el sector privado excluyendo a las empresas estatales de derecho privado, así como aquellas empresas del Estado que integran el FONAFE, se puede advertir la cantidad de propuestas

finales acogidas por los tribunales arbitrales presentadas por el colectivo sindical y el empleador, o grupo de empleadores, logrando determinar y señalar cuáles de las partes están realizando la propuesta final de manera razonada, proporcional y dentro de la buena fe. En ese sentido, se señala lo siguiente:

a) En el periodo 2018 – octubre 2025, el tribunal arbitral ha resuelto la cantidad de 87 laudos arbitrales, de los cuales en 60 laudos arbitrales se han acogido la propuesta final de la Empresa, siendo el 69% del total de los laudos arbitrales emitidos.
b) En el periodo 2018 – octubre 2025, el tribunal arbitral ha resuelto la cantidad de 87 laudos arbitrales, de los cuales en 24 laudos arbitrales se han acogido la propuesta final de la organización sindical, siendo el 28% del total de los laudos arbitrales emitidos.
c) En el periodo 2018 – octubre 2025, el tribunal arbitral ha resuelto la cantidad de 87 laudos arbitrales, de los cuales, el tribunal arbitral ha declarado improcedente la solicitud de arbitraje en 02 laudos arbitrales, siendo el 2% del total de los laudos arbitrales emitidos.
d) En el periodo 2018 – octubre 2025, el tribunal arbitral ha resuelto la cantidad de 87 laudos arbitrales, de los cuales, el tribunal arbitral ha declarado improcedente el pliego de reclamos a nivel de rama de actividad en 1 laudo arbitral, siendo el 1 % del total de los laudos arbitrales emitidos.

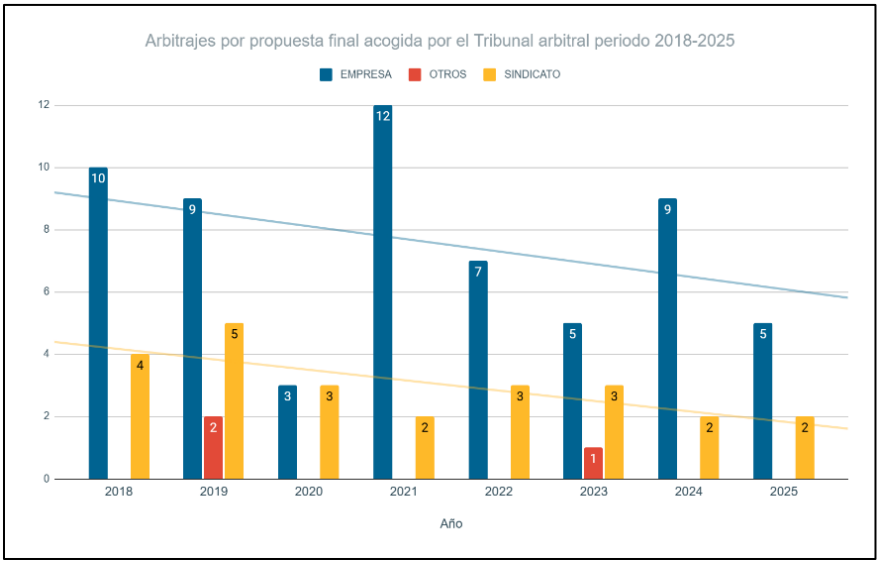


Figura 6. **Arbitrajes por propuesta final acogida por el Tribunal arbitral, 2018 – octubre 2025**

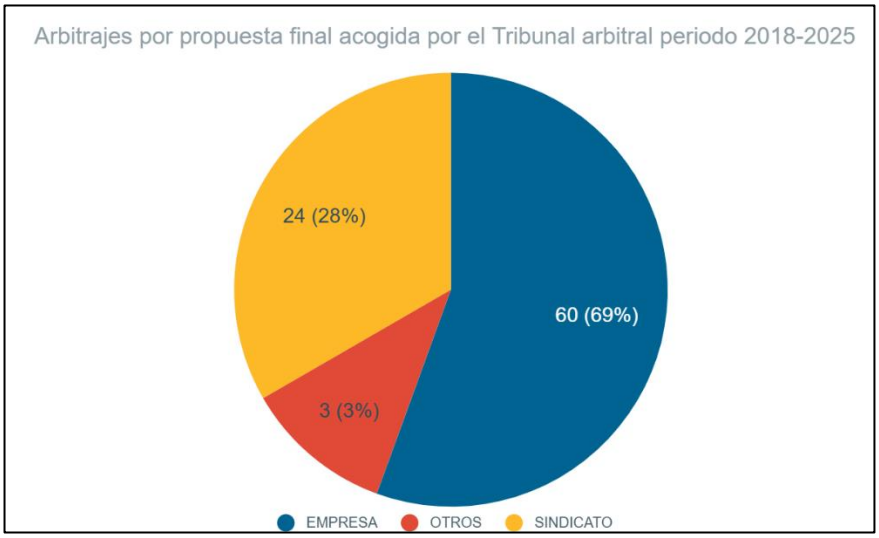


Figura 7. **Arbitrajes por propuesta final acogida por el Tribunal arbitral, 2018 – octubre 2025**

2.5.1. Sobre la inelegibilidad de la propuesta final

Sobre el particular, las partes presentan su propuesta final a manera de proyecto de convenio colectivo[80] y el árbitro o el colegiado arbitral tienen el plazo máximo de treinta (30) días naturales para resolver el conflicto, dicho plazo se computa desde el inicio del procedimiento arbitral, teniendo absoluta libertad en virtud de requerir, solicitar u ordenar cualquier actuación, valoración de medios de prueba[81] típicos[82] o atípicos[83].

Ahora bien, dentro del plazo previsto en la norma citada, el árbitro o el colegiado arbitral tiene la facultad de solicitar a las partes las aclaraciones o precisiones que considere necesarias respecto de la propuesta final presentada. En tal sentido, el árbitro o el colegiado arbitral deberá, en un plazo máximo de 30 días naturales, evaluar las propuestas finales y determinar por

[80] Artículo 54° del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.
[81] Artículo 55° del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.
[82] Entre los cuales se encuentran: la declaración de parte, declaración de testigos, documentos, pericia e inspecciones.
[83] Entre los que se encuentran: videos, CD audio, e-mail, etc.

cuál de ellas acogerá en su integridad. No obstante, durante dicha valoración, podrá advertir que la propuesta final de una de las partes resulta inelegible, en la medida en que contraviene los acuerdos alcanzados en la fase de trato directo o de conciliación, pudiendo dicha propuesta corresponder tanto al colectivo sindical como al empleador, o al conjunto de empleadores.

En ese contexto, los tribunales arbitrales que resuelven el procedimiento de la negociación colectiva en el ámbito privado han señalado algunas características cuando la propuesta final es inelegible. A continuación, algunas precisiones por el órgano colegiado:

Tabla 10

Precisiones sobre la inelegibilidad de la propuesta final en el arbitraje de sector privado

Laudo arbitral seguido entre el Centro Federado de Empleados del BBVA Banco Continental y BBVA Banco Continental, correspondiente al proceso negociación colectiva 2018.	Laudo arbitral seguido entre el Sindicato Unitario de Trabajadores de Electrolima, Empresas Concesionarias Eléctricas y Afines – SUTEECEA y Luz del Sur S.A.A., correspondiente al proceso negociación colectiva 2021.
72. El BANCO ha sostenido en su escrito "Observaciones a la propuesta sindical", que la propuesta final de EL SINDICATO es inelegible porque: i) "no es razonable a la luz de los que han definido los tribunales arbitrales en el pasado", y ii) "incluye una condición nueva en la cláusula de bonificación por sepelio". Al respecto, este Tribunal Arbitral debe señalar que, a su juicio, la "inelegibilidad" de una propuesta final solo puede tener como supuesto la existencia de causas obstativas derivadas de la presencia, en dicha propuesta, de elementos antijurídicos que, precisamente por ello, impiden al órgano arbitral considerarla como apta para situarse en la posición de ser elegida frente a la otra propuesta.	El punto de análisis versa sobre el significado de *"inegibilidad de la propuesta".* ¿Qué significa que una propuesta sea inelegible? Al respecto, es posible intentar dos respuestas: una primera, sería una calificación a partir de razones "por fuera" de la propuesta en sí misma. Este sería el caso donde lo que se evalúa no sería la propuesta como tal (como proyecto de convenio colectivo con un contenido concreto), sino de ciertos actos o conductas de la parte que lo propone. **Bajo este posible criterio cierta conducta de la parte invalidaría la propuesta, no por el contenido de la propuesta, sino por la conducta desplegada por la parte.** Este podría el caso de la propuesta presentada fuera de plazo.

Laudo arbitral seguido entre el Centro Federado de Empleados del BBVA Banco Continental y BBVA Banco Continental, correspondiente al proceso negociación colectiva 2018.	Laudo arbitral seguido entre el Sindicato Unitario de Trabajadores de Electrolima, Empresas Concesionarias Eléctricas y Afines – SUTEECEA y Luz del Sur S.A.A., correspondiente al proceso negociación colectiva 2021.
74. En materia del arbitraje sobre negociación colectiva, tales causas obstativas se refieren, entre otras, a hechos tales como: i) no presentar la propuesta final en la oportunidad correspondiente; ii) no presentar la propuesta final en forma de proyecto de convención colectiva; iii) presentar una propuesta final idéntica al pliego de peticiones inicial, en el caso de la parte sindical, o, en el caso de la parte empleadora, igual al proyecto de convención colectiva presentado conforme a los artículos 57 del TUO de la LRCT y 43 del RLRCT; iv) incluir en la propuesta final puntos o materias que no estuvieron considerados en el pliego de peticiones; v) presentar la propuesta final sin la firma de los miembros de la comisión negociadora respectiva; y, vi) presentar una propuesta que no contenga ofrecimientos, figura conocida como la "propuesta cero", reiteradamente declarada inelegible por los tribunales arbitrales.	En un caso así (dejando a salvo la posibilidad, por ejemplo, de la subsanación o convalidación) habrían razones para concluir que la propuesta de la parte es inválida, ineficaz, inexistente o "inelegible", en el sentido de que ni siquiera podría ser tomada en cuenta al momento de la decisión. (…) sobre el significado de "inegibilidad de la propuesta" caben respuestas. La primera –que acabamos de exponer- sería una calificación a partir de razones "por fuera" de la propuesta en sí misma. La segunda apunta, más bien, a una calificación de las razones "dentro" de la propuesta en sí misma. Esto nos remite a un criterio de razonabilidad.

Al respecto, los laudos arbitrales citados desarrollan el concepto de inelegibilidad de propuesta final y establecen, a modo de ilustrativo, cuándo una propuesta es inelegible, no obstante, consideramos que tale supuestos no deben ser considerados de manera restrictiva debido a que, al ser estas decisiones de las partes, desarrolladas por la voluntad no existe un número limitado, sino que, se dilucidan conforme se tramita el procedimiento arbitral.

En ese sentido, la inelegibilidad de las propuestas finales puede identificarse desde dos perspectivas: La primera se presenta cuando el contenido de la propuesta presentada por el colectivo sindical y el empleador, o el conjunto de empleadores, resulta inapropiado para ser acogido por el colegiado arbitral debido a que no respeta lo dispuesto en los dispositivos

legales.[84] La segunda se configura cuando la propuesta final carece de razonabilidad, al pretender sorprender a la contraparte al incorporar condiciones o elementos nuevos. Es decir, la propuesta final es inelegible por dos razones: la primera, por ser contrarias a Derecho y la segunda, por ser contrarias a los hechos. En consecuencia, la propuesta es inelegible por su contenido, lo que puede determinar su invalidez, y no por la conducta o comportamiento de la parte que la presenta.

Ahora bien, es oportuno señalar que habiendo analizado los 87 laudos arbitrales emitidos en el procedimiento de negociación colectiva en el sector privado correspondiente al periodo 2018 – octubre 2025, podemos señalar algunos ejemplos de inelegibilidad de propuestas:

- Cuando la propuesta final contenga cláusulas que se pretenda cambiar la situación contractual de los trabajadores por una distinta a su origen: los trabajadores sujetos a plazo determinado sean considerados como trabajadores a plazo indeterminado.
- Cuando la propuesta final pretenda mayores beneficios complementarios al salario, que tengan carácter remunerativo.
- Cuando la propuesta final contenga cláusulas que se pretenda tramitar dos pretensiones iguales sobre un mismo periodo: Una en vía de solución arbitral y, la otra en vía de negociación directa.
- Cuando la propuesta final contenga cláusulas que se pretenda desconocer los antecedentes negociales.
- Cuando la propuesta final incorpore cláusulas que desconozcan y sean adversas al contexto económico interno.
- Cuando la propuesta final pretenda desconocer acuerdos colectivos que ha sido reconocido por las partes.
- Cuando la propuesta final contiene cláusulas que desconozcan acuerdos previos entre las partes, estando registrados en acta.
- Cuando la propuesta final incorpora cláusulas que no han sido negociadas previamente por las partes.

[84] Ver artículos 54 y 57 del Reglamento de la LRCT y el artículo 65 del TUO de la LRCT.

- Cuando la propuesta final pretenda establecer menores beneficios a diferencia de la negociación del año anterior y a los reconocidos por ley.
- Cuando la propuesta final contenga cláusulas que se pretendan otorgar beneficios por “costumbre y/o uso” sin haber determinado o delimitado cuales son aquellos puntos de manera específica.
- Cuando la propuesta final pretenda el reconocimiento de nuevos beneficios en vía arbitral, siendo ello materia que debe ser negociada de común acuerdo entre las partes.
- Cuando la propuesta final pretenda incluir nuevos conceptos, requerimientos y/o solicitudes que no estaban el pliego de reclamos.
- Cuando la propuesta final contenga cláusulas que aborden temas o asuntos que se encuentren actualmente en trámite ante el órgano judicial.
- Cuando la propuesta final no señale o determine de manera específica sobre quien recae los beneficios del laudo arbitral o se advierta discriminación laboral.
- Cuando la propuesta final contenga cláusulas que pretenda brindar derechos y beneficios de manera permanente.
- Cuando la propuesta final contenga petitorios excesivos y a pesar de ser atenuados por el tribunal arbitral no pueden ser acogida.
- Cuando la propuesta final pretenda cambiar, modificar o suprimir derechos laborales que se encuentran regulados por ley.
- Cuando la propuesta final presentada por las partes contravenga el principio de buena fe.

2.5.1.1. Sobre la inelegibilidad de la propuesta y la mala fe en el procedimiento arbitral.

Sobre el particular, la inelegibilidad de la propuesta no se configura por el comportamiento o actitud de la parte que la presenta. Si bien pueden existir conductas que evidencien falta de buena fe en la negociación, la calificación de dicha situación corresponde a los árbitros en el marco de sus atribuciones

para efectos del arbitraje potestativo[85]. En consecuencia, las conductas o comportamientos de mala fe no determinan la invalidez ni convierte en inelegible la propuesta final presentada por las partes.

A continuación, los principales laudos arbitrales que tratan respecto la inelegibilidad de las propuestas y mala fe:

- **Laudo arbitral seguido entre el Sindicato Unitario de Trabajadores de Electrolima, Empresas Concesionarias Eléctricas y Afines – SUTEECEA y Luz del Sur S.A.A., correspondiente al proceso negociación colectiva 2021.**

  Ahora bien, ¿la mala fe de una de las partes sería también una de esas conductas que descalifican *"por fuera"* a la propuesta presentada?

  En el caso de la propuesta presentada extemporáneamente existe norma que establece un plazo, En nuestro ordenamiento laboral la mala fe durante la negociación colectiva solo está prevista como causal para la procedencia del arbitraje potestativo. En nuestro ordenamiento laboral en ningún caso, ni siquiera cuando la procedencia del arbitraje se determina por causal de mala fe, se llega a invalidar "por fuera" a la propuesta presentada por la parte.

  Por ello, si la tesis de la empresa fuese válida, la consecuencia seria (al haberse declarado la procedencia del arbitraje por actos de mala fe durante la negociación colectiva) que su propia propuesta seria "inelegible". Esto sería así por cuanto el alegato de la mala fe como elemento externo de la propuesta podría

[85] Al respecto, se debe tener en cuenta que el último párrafo del artículo 1 de la R.M. N° 284-2011-TR, establece un catálogo de actos de mala fe, disponiendo que la evaluación de dichos actos, a efectos de admitir la procedencia del arbitraje potestativo, corresponde únicamente a los árbitros dentro del procedimiento arbitral. Dicha valoración debe realizarse aplicando criterios de proporcionalidad y razonabilidad, examinando cada solicitud de arbitraje potestativo de manera individual y considerando el contexto en que se produce, sin perder de vista la conducta histórica de las partes en procesos negociación previos.

haber ocurrido en cualquier momento durante la negociación colectiva y no solo en la etapa arbitral.

A partir de lo expuesto, cabe concluir que, en nuestro ordenamiento la mala fe solo es considerada para determinar la procedencia del arbitraje, mas no para invalidar o tornar "inelegible" a la propuesta de la parte que en algún momento de la negociación colectiva hubiese obrado de mala fe.

(…), cabe referirnos a si, aun así, el sindicato incurrió en mala fe al presentar su propuesta final. Mala fe que, según sostiene la empresa, consistiría en haber incluido conceptos que fueron dejados de lado durante la negociación en trato directo.

Al respecto, como se ha señalado, en nuestro ordenamiento la mala fe es un criterio para determinar la procedencia del arbitraje, pero no para invalidad las propuestas finales de las partes. [El subrayado es nuestro].

- **Laudo arbitral seguido entre el Sindicato Unido de Estibadores Portuarios de DP World Callao – SUNESPORT y DP World Callao S.R.L., correspondiente al proceso negociación colectiva 2022-2023.**

  3.7. (…) la propuesta final de EL SINDICATO podría ser entendida como una desmejora a lo que la ley establece, la inclusión de dicha cláusula no vuelve inelegible la propuesta en general, pues aun cuando una cláusula con dicho contenido sea acogida dentro de una propuesta integral, el efecto de la ley y su piso mínimo se antepondría de forma directa. Sin embargo, no quedaría sin efecto todo el Laudo Arbitral o Convenio Colectivo, sino que únicamente aquella cláusula contraria a ley. Por tanto, este Tribunal considera que la cláusula planteada puede ser ajustada a Ley en lo que corresponda, sin que ello desvirtúe o desnaturalice el contenido de la propuesta integral (…). [El subrayado es nuestro].

- **Laudo arbitral seguido entre el Sindicato Unido de Estibadores Portuarios de DP World Callao – SUNESPORT y DP World Callao S.R.L., correspondiente al proceso negociación colectiva 2022-2023.**

> 3.9. (…), en la Propuesta Final en el presente procedimiento arbitral, EL SINDICATO puede apartarse de consideraciones de conceptos y cifras establecidas en su Pliego Petitorio original, y ello no hace inelegible su propuesta *per se*. Además, en el presente caso, la falta de inclusión de dichos conceptos [“Bono Coordinador de Estiba” y “Bono por Seguimiento Especial de Seguridad”] no elimina la posibilidad de LA EMPRESA de continuar otorgando dichos bonos y mantener su estructura de beneficios en ese sentido. (…). [El subrayado es nuestro].

2.6. ¿Qué se entiende por naturaleza de fallos de equidad?

Sobre el particular, De Trazegnies (1996) señala que la equidad no consiste en la omisión de la aplicación de la ley, sino en el esfuerzo por alcanzar una interpretación razonable de la norma conforme a circunstancias específicas y concretas (p. 117).

Ahora bien, conforme a lo expuesto líneas arriba[86], en el arbitraje de equidad, los árbitros actúan a su leal saber y entender, actuando de manera equitativa según su discernimiento entre lo ético o justo. No obstante, en el arbitraje de equidad debe aplicarse los principios jurídicos del Derecho a fin de solucionar la controversia. En ese contexto, los árbitros se encuentran obligados a fundamentar de manera detallada y sin ambigüedades, exponiendo las razones por las cuales acoge la propuesta final presentada por las partes.

En consecuencia, la motivación en el arbitraje de equidad adquiere una trascendencia superior a la que se exige en el arbitraje de derecho, constituyendo un elemento esencial para la legitimidad de la decisión (De

[86] Ver parte 1.3.7.2. de la presente investigación.

Trazegnies, 1996, p. 122). La aplicación de los principios jurídicos debe realizarse en la medida en que permitan al árbitro o al colegiado arbitral resolver la controversia con imparcialidad, garantizando así la emisión de un laudo que cumpla con los estándares de justicia y equidad.

A continuación, el colegiado arbitral que resuelve procedimiento de negociación colectiva en el ámbito privado señalan que nuestro sistema jurídico tiene como característica el fallo de equidad para solucionar conflictos económicos:

- **Laudo arbitral seguido entre el Sindicato de Trabajadores Mineros de Santa Luisa de Huanzalá y Compañía Minera Santa Luisa de Huanzalá S.A., correspondiente al proceso negociación colectiva 2023-2024.**

  > (…), el arbitraje como mecanismo heterónomo de solución de controversias derivadas de una negociación colectiva que no ha podido ser solucionada en las etapas de trato directo, conciliación y de ser el caso mediación, está previsto en nuestro sistema jurídico para la solución definitiva de las negociaciones colectivas a fin de no mantener sin resolver conflictos derivados del ejercicio de un derecho reconocido constitucionalmente, que tiene característica de un conflicto de tipo económico más que jurídico, a lo que se agrega que el fallo es uno de equidad conforme lo dispone el artículo 65 del T.U.O. de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, teniendo particularidades que deben tenerse en cuenta al momento de resolver. [El subrayado es nuestro].

Ahora bien, el segundo párrafo del artículo 65° del TUO de la LRCT, señala: “(…) por su naturaleza de fallo de equidad, (…)”. Sin embargo, no señala que se entiende por fallos de equidad. Peor aún, los árbitros o el colegiado arbitral tampoco definen el término “fallo de equidad” solo se limitan a repetir dicha frase sin brindar mayor detalle del significado al momento de emitir el laudo arbitral.

Por su parte, Cárdenas (2003) señala que, en el arbitraje de equidad, la resolución no se emite estrictamente conforme a derecho, sino que se requiere que el árbitro considere las circunstancias particulares del caso con el propósito de alcanzar una decisión justa y adecuada a la situación concreta (p. 353).

En ese sentido, consideramos que, los fallos de equidad son aquellas decisiones de los árbitros o del colegiado arbitral, quienes para resolver un conflicto económico deben considerar dos aspectos: i) para impartir justicia en un determinado caso debe entender la situación en específico de las partes involucradas; y ii) comprender y aplicar los principios generales del Derecho, a fin de emitir un laudo justo.

En ese orden de ideas, el árbitro o el colegiado arbitral, al emitir el fallo en equidad no puede desconocer derechos mininos e irrenunciables que le asiste a todo trabajador. Por ejemplo, los árbitros al emitir el fallo de equidad no pueden establecer derechos contrarios de la Constitución, o ir en contra de derechos que son irrenunciables[87] debido a que estos tienen protección en los diferentes instrumentos normativos de la OIT ratificados por el Perú, tales como la jornada laboral máxima de 8 horas diarias o 48 horas semanales, el derecho a la dignidad, a la remuneración y a los beneficios sociales, etc.).

En ese contexto, Cárdenas (2003) señala que el laudo emitido en equidad tiene por finalidad alcanzar la justicia en el caso particular; no obstante, ello no implica, en principio, una desvinculación directa del ordenamiento jurídico, dado que este refleja una concepción subyacente de justicia (p. 372).

Es oportuno señalar que, hay posturas que consideran que el arbitraje potestativo causado no constituye una modalidad de equidad. Ello se fundamenta en que los árbitros al determinar la procedencia de dicho arbitraje,

[87] La Corte Suprema de Justicia de la República en el fundamento sexto de la Casación Laboral N.º 10712-2014 afirma que el principio de irrenunciabilidad establece la invalidez jurídica de cualquier acto mediante el cual el trabajador disponga la renuncia de sus derechos laborales, configurándose así como una restricción a la autonomía de la voluntad. Su finalidad es impedir que el trabajador, presionado por la necesidad de obtener o conservar su empleo, acepte condiciones impuestas por el empleador que menoscaben tales derechos, lo que supondría dejar sin efecto la protección que la legislación laboral le reconoce.

actúa ejerciendo la función de carácter jurisdiccional. En ese sentido, Mendoza (2017, p. 254) considera que nuestro ordenamiento jurídico en materia de Derecho Colectivo de Trabajo no contempla una forma estrictamente pura de arbitraje de equidad. Esta circunstancia se evidencia particularmente en los arbitrajes de naturaleza potestativo, en los cuales la competencia del colegiado arbitral puede configurarse como un asunto jurídicamente controvertido. En ese sentido, la modalidad arbitral regulado en el artículo 61° A del D.S. N° 011-92-TR no constituye, en sentido estricto, un arbitraje unilateral en cuanto a su procedimiento, toda vez que su activación no depende de la voluntad exclusiva de una sola parte. Por lo que, su carácter unilateral se circunscribe únicamente a la facultad de interposición, siendo el tribunal arbitral el órgano competente para resolver, con carácter definitivo, la procedencia del arbitraje activado por una de las partes. De modo que, la decisión relativa al arbitraje potestativo –mediante la cual se determina su procedencia o improcedencia conforme lo prescrito en el artículo 61° A del D.S. N° 011-92-TR– posee naturaleza jurisdiccional, reconociéndosele, en consecuencia, las atribuciones propias de la función jurisdiccional.

Ahora bien, los tribunales arbitrales que resuelven procedimientos de negociación colectiva se han pronunciado respecto al termino fallos de equidad de la siguiente manera:

- **Laudo arbitral seguido entre el Sindicato de Trabajadores de Textil San Ramón S.A. y Textil San Ramón S.A., correspondiente al proceso negociación colectiva 2018-2019.**

  > 3.4 Un fallo de equidad involucra “una forma de realizar la justicia (…). Por consiguiente, justicia y equidad (…) no son términos opuestos, sino que la justicia involucra a la equidad dentro de ciertas circunstancias: la equidad es un momento en la dialéctica de búsqueda de la justicia”.
  >
  > 3.5 En la búsqueda de la “equidad” y “razonabilidad”, un tribunal arbitral podrá disminuir o incrementar los beneficios de la propuesta adoptada, con el objetivo que dicha posición sea acorde a la realidad real y que no cause un perjuicio a las partes.

Es por ello que es importante que la atenuación sea precisada y se incluyan los motivos objetivo por los que el Tribunal Arbitral ha tenido para adoptarla. [El subrayado es nuestro].

- **Laudo arbitral seguido entre el Sindicato Unitario de Trabajadores de APM Terminals Callao – SUTRAPMT y APM Terminals Callao S.A., correspondiente al proceso negociación colectiva 2018.**

  2. Respecto de la naturaleza de fallo de equidad, para la doctrina es entendida como la característica del laudo en el que los tribunales buscan privilegiar "la solución que consideren más equitativa al caso". Siguiente con este razonamiento, derivado de la utilización que efectúa el legislador de la LRCT del término *<fallo de equidad>,* queda claro que lo que se ha querido recoger es la flexibilidad del juzgamiento por equidad, debido a la necesidad de resolver conflictos económicos en los que las partes deriven a los árbitros la facultad de regular condiciones económicas y condiciones de trabajo. [El subrayado es nuestro].

- **Laudo arbitral seguido entre el Centro Federado de Empleados del BBVA Banco Continental y BBVA Banco Continental, correspondiente al proceso negociación colectiva 2020.**

  (…), al resolver en base a criterio de equidad corresponde llegar, luego de una valorización de las pruebas y argumentos presentados por las partes y del dictamen económico de la AAT, a una solución al conflicto que mejor se adecúe a la realidad económica acreditada por cada una de las partes en el presente procedimiento arbitral. Para tal efecto, una de las propuestas será elegible por su mejor cercanía y a esta propuesta corresponde efectuar la atenuación (siempre que se dé el caso que estemos frente a propuesta extrema). Por lo tanto, no puede verse limitada la posibilidad de atenuar a un solo sentido (decreciente). [El subrayado es nuestro].

2.7. ¿Qué se entiende por atenuación?

Al respecto, el segundo párrafo del artículo 65° del TUO de la LRCT dispone lo siguiente:

> El laudo recogerá en su integridad la propuesta final de una de las partes. Sin embargo, por su naturaleza de fallo de equidad, **podrá atenuar** posiciones extremas. (MTPE, 2003, p. 8) [negrita y subrayado es nuestro].

Ahora bien, de la lectura del texto precitado no se advierte el significado del término "atenuar", dejando en la interpretación de los árbitros el significado que le corresponde.

Asimismo, revisando el diccionario de la RAE[88] (2024), señala que *atenuación* es la "acción y efecto de atenuar":

Sinónimo: mitigación, debilitamiento, disminución.

Antónimo: aumento, incremento.

En ese sentido, de la lectura del dispositivo legal citado se interpreta que se podrá atenuar aquellas posiciones extremas que presenten las partes en su propuesta final, por su naturaleza de fallo de equidad. No obstante, consideramos que la redacción del artículo es imprecisa debido a que como hemos podido ubicar el significado de la palabra "atenuar" en el diccionario de la RAE, significa: disminución (sinónimo) e incremento (antónimo). En ese aspecto, la norma no brinda mayor precisión ni delimita con claridad su alcance quedando en la esfera del árbitro la interpretación del término "atenuar".

En consecuencia, la redacción del artículo objeto de análisis resulta sumamente imprecisa, planteando interrogantes relevantes: ¿En qué circunstancias puede atenuarse una propuesta? ¿Cuál de las propuestas presentas por las partes susceptible de atenuación? ¿El término atenuar se limita únicamente a su significado de disminución?

---

[88] Real Academia Española, revisado en https://dle.rae.es/atenuar

Ahora bien, si partimos del significado literal de la palabra *atenuar* que significa “minorar o disminuir algo”, estaríamos en un grave problema debido a que, se entendería que toda propuesta final acogida por el colegiado arbitral únicamente se tendría que disminuir, restándose importancia quien ha formulado dicha propuesta. En ese contexto, podríamos incurrir en un escenario de significativa complejidad jurídica, en el supuesto que, al decidir “atenuar” una propuesta, se genere un mayor perjuicio para la parte más débil y se acentúe la desigualdad de fuerzas en la relación de trabajo.

Nos explicamos, en el supuesto que el colectivo sindical presenta una propuesta razonable y lógica, mientras que el empleador, o el conjunto de empleadores, presenta una propuesta final sin ninguna mejora económica, situación que sí ha sido prevista por el colectivo sindical en su propuesta final. No obstante, el árbitro o colegiado arbitral, vista la condición económica, capacidad financiera y situación laboral de la empresa, considera que la parte empresarial puede otorgar aún más de lo propuesto u ofrecido por el colectivo sindical, para lo cual deberá atenuar a favor de los trabajadores. En tal supuesto, el árbitro o el colegiado arbitral deberá atenuar la propuesta del colectivo sindical; sin embargo, si atenuar significa disminuir o aminorar algo, ello constituye una situación controversial como consecuencia de la interpretación literal del segundo párrafo del artículo 65 del TUO de la LRCT.

Al respecto, los tribunales arbitrales que resuelven procedimientos de negociación colectiva señalan que en nuestra jurisprudencia existen pronunciamientos opuestos debido a que existen posturas que consideran que la atenuación se puede realizar de manera descendente y, otros de la opinión que la atenuación puede ser de forma ascendente, de acuerdo al contenido de propuesta final que presente las partes.

- **Laudo arbitral seguido entre el Centro Federado de Empleados del BBVA Banco Continental y BBVA Banco Continental, correspondiente al proceso negociación colectiva 2020.**

  > (…) la atenuación, nuestro ordenamiento recoge como tipo de arbitraje el denominado en doctrina nacional e internacional como arbitraje de oferta final. Así pues, <u>en la jurisprudencia</u>

> nacional, se advierten sendos pronunciamientos contradictorios respecto a la aplicación de esta facultad de atenuar la propuesta final de una de las partes: de un lado se sostiene que solo se puede atenuar de manera decreciente y, del otro lado, se ha señalado que la atenuación puede ser tanto ascendente como descendente. [El subrayado es nuestro].

Ahora bien, consideramos que, el término “atenuar”, es muy rígido y, al significar disminuir o reducir, debería ser sustituido por el término “variar”, debido a que este no solo presupone “disminuir”, sino también “aumentar”. Ello ocurrirá cuando el árbitro o el colegiado arbitral, en atención a la naturaleza de los fallos de equidad, perciba que una propuesta final pueda ser incrementada en beneficio de la relación laboral, con el ánimo de emitir el “laudo justo” y siempre que así lo permita el dictamen económico, financiero y laboral de la empresa.

En tal sentido, al sustituir el término “*atenuar”* por “*variar”*, significa que cuando el árbitro o el colegiado arbitral decida acoger la propuesta final del empleador, podrá aumentar dicha propuesta (aumentar lo propuesto y ofrecido) y, cuando decida acoger la propuesta de los trabajadores, pueda disminuir lo requerido (reducir lo solicitado). De manera que, debemos entender que estamos ante un conflicto de intereses o económicos, en el cual cada una de las partes, por su propia naturaleza, tiende a requerir más de lo que realmente necesita y ofrecer lo mínimo a pesar de contar con lo exigido.

Asimismo, al tratarse de la modalidad de arbitraje de oferta final con paquete único, según lo prescrito en el artículo 65° del TUO de la LRCT, el árbitro o el colegiado arbitral deberá optar por una sola propuesta presentada por las partes, estando prohibido combinarlas. En ese sentido, la propuesta que se adopte deberá ser aquella que resulte más razonada, considerando que la facultad de atenuación constituye una excepción y no la regla. Por lo tanto, admitir lo contrario implicaría desnaturalizar la esencia del arbitraje final, acercándolo progresivamente al arbitraje convencional y generando sus efectos (*chilling* y *narcotic effect*). En consecuencia, en el arbitraje de oferta final se debe ponderar las propuestas razonables, ciertas y lógicas.

Al respecto, Morales (2008) indica que se puede comprender si el colegiado arbitral opta por la propuesta final de los trabajadores y considera necesario reducir algunos pedidos que resulten extremos, podrá atenuarlos; mientras que, si elige la propuesta del empleador, es probable que deba incrementar, lo cual no necesariamente implicaría atenuar o disminuir aspectos de la propuesta (p. 141).

Es oportuno señalar que, el Supremo Tribunal de Justicia de la República ha emitido pronunciamientos jurisprudenciales en relación con la atenuación de propuestas en el arbitraje de oferta final, lo cual reviste importancia para la actuación de los árbitros en la emisión de los laudos arbitrales, en atención a su naturaleza de fallo de equidad:

Tabla 11

Jurisprudencia respecto a la atenuación de propuestas en el arbitraje de oferta final

Apelación Laboral N.º 1094-2018 Lima	**Apelación Laboral N.º 2526-2015 Lima**	**Apelación N.º 5325-2018 Lima**
(…), la decisión en supuestos de "equidad" no solo supone hacer uso de la "facultad de atenuación" sino establecer las razones por las cuales se consideran "extremas" las propuestas postuladas, (…); empero ha soslayado lo que se entiende por "atenuación", esto es, una "reducción o disminución", pero no	(…) en virtud del principio de equidad, puede el árbitro o tribunal arbitral atenuar las propuestas de las partes en tal razón cuentan con la facultad de moderar posiciones extremas contendidas en cada una de las referidas propuestas, considerándose además para tal fin que la atenuación no tiene un único sentido pues 'si bien a primera vista se piensa que la facultad atenuadora se puede dar solo en	De acuerdo con el Diccionario de la Lengua Española, atenuar posee dos acepciones, esto es: "Poner tenue, sutil o delgado algo"; o "minorar o disminuir algo". Con la finalidad de explicitar la atenuación en el ámbito del arbitraje laboral, ELÍAS MANTERO sostiene: "(...) nos conduciría a pensar que la atenuación es una reducción numérica con lo que se concluiría que solamente se podría reducir las cifras de la propuesta lo que a su vez nos haría

Apelación Laboral N.º 1094-2018 Lima	Apelación Laboral N.º 2526-2015 Lima	Apelación N.º 5325-2018 Lima
un “incremento”, ni el establecimiento de mayores derechos, o sumas, de los propuestos por las partes, puesto que ello conlleva a “modificar” la propuesta formulada por la parte (…).	sentido descendiente, esto es reduciendo los montos consignados en la propuesta a ser aceptada, consideramos que ello no es así y que tal facultad puede ser ejercida en sentido ascendente. Bien podría darse el caso que se acepte la propuesta final pero incrementando alguna parte que sea considerada susceptible de ser mejorada para atenuar los rigores de su aplicación tal como está presentada en la propuesta’.	concluir que la atenuación solamente está vinculada a la propuesta laboral. Sin embargo, la atenuación está referida a la posición de las dos partes en la negociación, pues si bien en el caso la propuesta sindical se atenúa vía reducción, la del empleador tiene que atenuarse por vía de ampliación, pues mientras la primera se produce en forma de reducción (descendente), en la segunda la atenuación es por vía del aumento (ascendente)”.

En ese sentido, el Órgano Jurisdiccional Supremo ha establecido la definición del término “atenuación”, acogiendo lo señalado por el jurista Elías Mantero, quien sostiene que la propuesta final formulada por el colectivo sindical debe realizarse a manera de reducción (atenuación descendente) y, la propuesta final realizada por el empleador, o el grupo de empleadores, se realiza a manera de ampliación (atenuación ascendente).

Entonces, lo señalado por la Corte Suprema evidencia el cambio de criterio o posición que ha tomado respecto al término “atenuación”, lo cual resulta favorable para el adecuado desarrollo de las relaciones laborales entre la parte empresarial y los trabajadores.

Asimismo, los tribunales arbitrales que resuelven el procedimiento de negociación colectiva han ratificado que la aplicación de la atenuación tiene carácter excepcional. En ese contexto, en virtud de la atenuación se corrige

algunos excesos que tenga la propuesta final presentada por las partes a fin que una de estas sea elegida dentro de la equidad. A continuación, los principales aportes de los árbitros que respecto a la atenuación:

- **Laudo arbitral seguido entre el Sindicato de Obreros P y A D'onofrio S.A. y Nestlé Perú S.A., correspondiente al proceso negociación colectiva 2022-2023.**

  > 4.23. (…), la atenuación representa para el Tribunal Arbitral una facultad excepcional y no una regla. De ahí que no es compatible con el modelo de arbitraje de oferta final considerar que las partes planteen sus propuestas en función de una posible atenuación. Asumir ello tendría como propósito desincentivar aquello que se busca promover con el modelo de adoptado por el TUO de la LRCT: la negociación de buena fe y la formulación de propuestas finales razonables. [El subrayado es nuestro].

- **Laudo arbitral seguido entre el Sindicato de Trabajadores Obreros de Topy Top S.A. y Topy Top S.A., correspondiente al proceso negociación colectiva 2018.**

  > 3.8. Resulta importante señalar que se ha optado por acoger la propuesta de EL SINDICATO, pero usando la facultad excepcional de la atenuación, facultad que no busca crear una nueva propuesta o una solución distinta, siendo que más bien busca mitigar los excesivos beneficios planteados por alguna de las partes o inclusive la inclusión de nuevas condiciones o supuestos que desnaturalizarían la naturaleza de determinado beneficio. [El subrayado es nuestro].

- **Laudo arbitral seguido entre el Sindicato de Trabajadores de las empresas de Telefónica del Perú y del sector comunicaciones Región Centro y la empresa Telefónica del Perú S.A.A. (Empresa absorbente de Telefónica Móviles S.A.), correspondiente al proceso negociación colectiva 2013-2014.**

> Siendo así, la necesidad de que la facultad de atenuación sea debidamente justificada radica en la excepcionalidad de la misma y en la razón de equidad que subyace al interior del arbitraje derivado de una negociación colectiva. Así, pues, si bien el ejercicio de atenuación dependerá del análisis de cada caso en concreto, en ninguna circunstancia, bajo tal potestad, podría admitirse la modificación o exclusión de las cláusulas contenidas en las propuestas finales, pues ello desnaturalizaría la naturaleza del arbitraje de propuesta final. [El subrayado es nuestro].

- **Laudo arbitral seguido entre el Sindicato de Trabajadores de las empresas de Telefónica en el Perú y las del sector comunicaciones SITRATEL Región Centro y l Telefónica del Perú S.A.A., correspondiente al proceso negociación colectiva 2016-2017.**

> 12. (…) En la justicia arbitral el concepto "atenuación de posiciones extremas" se ha interpretado tanto en el sentido de moderar una propuesta por un criterio de equidad, ya que se estima justo -que es la pretensión de quien resuelve un conflicto de intereses de manera heterocompositiva- reducir o incrementar los montos económicos de la propuesta que se ha elegido, y no con la finalidad de modificar dicha propuesta de convenio colectivo, sino precisamente de introducirle aquellas correcciones de equidad que resulten pertinentes para obtener un fallo con justicia. Por eso, precisamente, la normativa permite a los tribunales arbitrales atenuar dichas propuestas, con los criterios de equidad, prudencia y razonabilidad ya expuestos en precedencia. [El subrayado es nuestro].

2.8. ¿Qué se entiende por posiciones extremas?

Sobre el particular, consideramos como posición extrema a aquella propuesta final presentada por una de las partes, la cual se ha realizado sin la mínima diligencia e información respecto a lo que realmente requiere o necesita o, conociendo ésta se pretende desconocer la situación actual de la otra parte. Es decir, posición extrema es aquella propuesta final presentada por una de las partes o ambas, que se encuentra muy alejada de la realidad pudiendo estar por encima o por debajo de sus alcances a quien se solicita, quien ofrece, requiere u otorga.

Al respecto, el segundo párrafo del artículo 65° del TUO de la LRCT, señala:

> "(…), podrá atenuar **posiciones extremas**. [El subrayado es nuestro]. (p. 8)

En ese sentido, se considera que la posición extrema puede analizarse desde la perspectiva de la parte que la formula en su propuesta final, configurándose así dos supuestos. El primero, se presenta cuando el colectivo sindical presentada su propuesta final ante el árbitro o el colegiado arbitral desconociendo el estado económico, capacidad financiera y situación laboral del empleador, o del conjunto de empleadores, sea porque omitió en proporcionar la información oportuna a la AAT, porque los trabajadores omitieron en solicitar la emisión del dictamen económico laboral o, aun conociéndolo, pretende desconocerlo con el ánimo de sorprender al tribunal arbitral respecto a lo que realmente requiere.

A modo de ejemplo, el siguiente laudo arbitral emitido en el marco del procedimiento de negociación colectiva:

- **Laudo arbitral seguido entre el Sindicato Unitario de Trabajadores de Saga Falabella y Saga Falabella S.A., correspondiente al proceso negociación colectiva 2019-2020.**

  > (…), es necesario precisar que no es posible acoger la propuesta del SINDICATO ya que, de hacerlo, implicaría que el Tribunal realice una atenuación "extrema", en tanto, la misma sería de casi un 40% del monto propuesto por la organización sindical,

> desnaturalizando el planteamiento originalmente formulado por el SINDICATO. [El subrayado es nuestro].

El segundo supuesto, corresponde a los empleadores, es decir, se considera que existe una posición extrema cuando la propuesta final presentada propone u ofrece a favor de los trabajadores condiciones muy por debajo de lo que realmente puede otorgarse, haciendo uso de la asimetría de la información con el propósito de evitar conceder mejores condiciones económicas y de trabajo.

En tal contexto, la posición extrema no debe entenderse únicamente como el máximo de lo requerido o solicitado por el colectivo sindical ni como el mínimo ofrecido o propuesto por el empleador, sino como toda situación en la que se otorgue algo de manera desproporcionada en favor o en perjuicio de la otra parte.

A modo de ejemplo, el supuesto en el que el empleador en un determinado ejercicio anual –como ocurrió en el sector salud en el contexto de la Covid 19– haya obtenido mayores ingresos y, en el marco del procedimiento de negociación colectiva proponga incrementos significativos a favor de los trabajadores, superando incluso las expectativas que estos tenían. En este supuesto, los árbitros deberán atenuar la posición extrema considerando otros factores, tales como el número de organizaciones sindicales que tenga el empleador a fin de que se respete la igualdad dentro de ellas, organizaciones sindicales minoritarias si los hubiera, y los derechos adquiridos mediante convenios colectivos suscritos con anterioridad. Si bien puede parecer un supuesto atípico, pero no se encuentra lejos de la realidad.

En ese sentido, los tribunales arbitrales que resuelven el procedimiento de negociación colectiva han señalado que, por propuesta extrema se entiende aquella en donde las partes no han respetado los incrementos proporcionales que se ha venido aumentado en cada año y/o todo aquello que se solicite de manera desmedida desconociendo los convenios colectivos anteriores, siendo estos de manera progresiva. A continuación, los principales aportes de los tribunales arbitrales respecto al termino propuesta extrema:

- **Laudo arbitral seguido entre el Sindicato de Trabajadores de las empresas de Telefónica del Perú y del sector comunicaciones Región Centro y la empresa Telefónica del Perú S.A.A. (Empresa absorbente de Telefónica Móviles S.A.), correspondiente al proceso negociación colectiva 2013-2014.**

  Señala la Corte Suprema que, si bien la atenuación de la posición extrema de una de las partes en el arbitraje es una facultad conferida por Ley a los árbitros, la misma no puede ser arbitraria y cuando sea ejercida se debe precisar en el Laudo por qué se considera estar ante una posición extrema, en qué consisten las modificaciones a una de las propuestas, así como explicar las razones que se han tenido para arribar a la solución. [El subrayado es nuestro].

- **Laudo arbitral seguido entre el Sindicato Único de Trabajadores de Refinería La Pampilla y Refinería La Pampilla S.A.A., correspondiente al proceso negociación colectiva 2018.**

  (ii) La propuesta de aumento de remuneraciones (sueldo básico, complemento del básico y bono por experiencia), a consideración del Tribunal Arbitral, resulta extrema, ya que en el pasado los incrementos han estado por encima de la inflación en 1.64% (2015), 2.10% (2016) y 3.77% (2017), pero no en un monto tan elevado como el propuesto por el SINDICATO (5.64%). [El subrayado es nuestro].

- **Laudo arbitral seguido entre el Sindicato Unificado de Trabajadores de SPCC y Anexos y Southern Perú Cooper Corporation Sucursal del Perú, correspondiente al proceso negociación colectiva 2018.**

  (…) respecto a los permisos y licencia sindical contenida en la cláusula 41 del Sindicato y 42 de la EMPRESA se tiene que las propuestas resultan extremas en cuanto al tiempo, entiéndase número de días, pues en el primer caso se propone 250 días en

tanto que el empleador propone 150 días, que viene a ser el mismo que está contenido en la Convención Colectiva de Trabajo 2015-2018 suscrito por las partes y que corre a fojas 645. La propuesta del SINDICATO representa un incremento de 67% de días adicionales a los que cuenta actualmente la organización sindical, producto de un acuerdo de partes, que en opinión del Tribunal resulta extrema, más aún cuando debe tenerse en cuenta que no existen razones que hubiesen sido expuestas o sustentadas para dicho incremento en ese porcentaje, razón por la cual se realiza una atenuación considerando un criterio de razonabilidad, además de que la negociación colectiva debe permitir mejoras progresivas, salvo que existan razones y/o fundamentos que permitan sustentar de manera objetiva mejoras sustanciales, (…). [El subrayado es nuestro].

- **Laudo arbitral seguido entre el Sindicato de Trabajadores de HIALPESA S.A. e Hilandería de Algodón Peruano S.A. – HIALPESA S.A., correspondiente al proceso negociación colectiva 2019-2020.**

  3.3. El Tribunal Arbitral está facultado, no obstante, por su naturaleza de fallo de equidad, a atenuar las posiciones extremas de la propuesta elegida en atención a los elementos de juicio con los que cuente. Lo que este Tribunal entiende como la facultad de un margen de discrecionalidad para resolver la controversia, sin alterar o cambiar la esencia de la propuesta seleccionada. [El subrayado es nuestro].

- **Laudo arbitral seguido entre el Sindicato de Trabajadores de Inversiones Norlima S.A. e Inversiones Norlima S.A., correspondiente al proceso negociación colectiva 2023.**

  10.b. En caso el Tribunal acogiese la propuesta sindical, lo que correspondería aplicar es una “atenuación en extremo”, la cual,

> desde el punto de vista de este Colegiado generaría una desnaturalización de la propuesta presentada por una de las partes (en este caso el SINDICATO), al variar sustancialmente el monto del pedido solicitado. (…). [El subrayado es nuestro].

- **Laudo arbitral seguido entre la Coordinadora Sindical de Telefónicos y Telefónica del Perú S.A.A., correspondiente al proceso negociación colectiva 2022-2023.**

> 4.6.5. El Tribunal Arbitral estima por mayoría que la atenuación a la que se encuentra facultado tiene que ser realizada de manera razonable y prudente y respecto de posiciones extremas. En este caso, los rubros descritos en precedencia reflejan con facilidad que los montos de ambas propuestas se encuentran distanciados, en muchos de ellos la diferencia entre un monto y el otro es de cuatro veces, por lo que nos encontramos frente a posiciones extremas de ambas partes. [El subrayado es nuestro].

En síntesis, el artículo 65 del TUO de la LRCT adopta el modelo de arbitraje de oferta final, por el cual el colectivo sindical y el empleador, o el grupo de empleadores, desconocen el alcance de las propuestas finales que se presentan ante el árbitro o el colegiado arbitral. Esta situación genera incertidumbre en las partes debido desconocen bajo que documentos la parte contraria sostiene dicha propuesta, obligando a las partes a alcanzar acuerdos en las fases de trato directo, o de conciliación, pudiendo acudir a la mediación, o el extraproceso, como último mecanismo autocompositivo.

En ese sentido, este modelo arbitral no admite posiciones extremas debido a que desalientan las negociaciones de buena fe. Su objetivo es promover que las partes asuman un rol activo en las negociaciones y suscriban el convenio colectivo en la negociación directa, conciliación o extraproceso. Por su parte, Velásquez (2015) señala que, en el marco del arbitraje de oferta final, la asimetría informativa existente entre las partes

coadyuvará igualmente al proceso de negociación, en tanto el desconocimiento respecto de los elementos documentales que sustentarán las pretensiones de la contraparte incrementa la incertidumbre de un resultado adverso, lo que, a su vez, induce a las partes a negociar (p. 404).

Es oportuno traer a colación lo señalado por la Tercera Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima en el fundamento 7.5 de la Resolución S/N de fecha 01 de junio de 2021 recaído en el expediente electrónico N.º 00112-2020-0-1801-SP-LA-01 sostiene que, la atenuación de posiciones extremas en el arbitraje constituye una facultad prevista por la ley en el artículo 65 del TUO de la LRCT, el cual delimita el alcance de la facultad decisoria de los árbitros, precisando las restricciones respecto de la forma en que debe resolverse la controversia sometida a su conocimiento. Así, se establece la prohibición de emitir un pronunciamiento distinto al planteamiento final presentados por las partes o de combinar propuestas de ambas; no obstante, al tratarse de un fallo de equidad, se permite la atenuación de posiciones extremas. En consecuencia, el rol del árbitro se circunscribe a elegir la propuesta que considere más adecuada entre las presentadas por sindicato o la empresa (Corte Suprema de Justicia de la República del Perú, 2021, p. 27).

Ahora bien, habiendo analizado 87 laudos arbitrales emitidos en el procedimiento de negociación colectiva en el régimen privado correspondiente al periodo 2018 – octubre 2025, excluyendo a las empresas estatales de derecho privado, así como aquellas empresas del Estado que integran el FONAFE, se puede advertir la cantidad de propuestas extremas presentadas por la organización sindical y el empleador.

i. Respecto a las propuestas extremas presentadas por el colectivo sindical:

a) En el periodo 2018 – octubre 2025, el tribunal arbitral ha emitido 87 laudos arbitrales, de los cuales 24 laudos arbitrales han acogido la propuesta final formulada por el colectivo sindical.
b) De la cantidad de 24 laudos arbitrales emitidos por el tribunal arbitral en el periodo 2018 – octubre 2025, el colegiado ha identificado que 4

propuestas finales presentadas por el colectivo sindical contienen posiciones extremas.

c) De la cantidad de 24 laudos arbitrales emitidos por el colegiado arbitral en el periodo 2018 – octubre 2025, el colegiado ha identificado que 20 propuestas finales presentadas por el colectivo sindical carecen de posiciones extremas.

A continuación, la tabla y gráfico demuestran que los trabajadores, al entregar la propuesta final al tribunal arbitral, están realizando esfuerzos para entregar propuestas reales, claras y actuales, sin embargo, ello no resulta suficiente, porque existe una clara diferencia con las propuestas presentadas por el sector empresarial, las cuales son acogidas por el colegiado arbitral.

Tabla 12

Cantidad de propuestas extremas presentadas por el colectivo sindical

	SINDICATO		
AÑO	**CON POSICIÓN EXTREMA**	**SIN POSICIÓN EXTREMA**	**TOTAL DE LAUDOS**
2018	0	4	4
2019	3	2	5
2020	0	3	3
2021	0	2	2
2022	1	2	3
2023	0	3	3
2024	0	2	2
2025	0	2	2
TOTAL	4	20	24

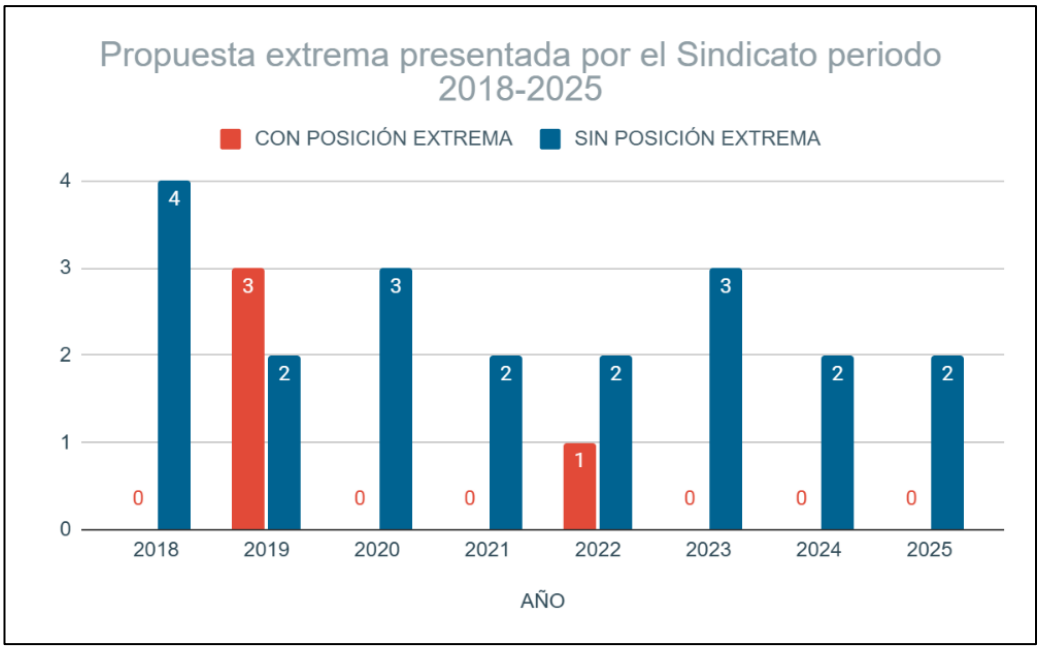


Figura 8. **Propuesta extrema presentada por el colectivo sindical correspondiente al periodo 2018 – octubre 2025**

ii. Respecto a las propuestas extremas presentadas por el empleador, o el grupo de empleadores:

a) En el periodo 2018 – octubre 2025, el tribunal arbitral ha emitido 87 laudos arbitrales, de los cuales 60 laudos arbitrales han acogido la propuesta final de la empresa.

b) De la cantidad de 60 laudos arbitrales emitidos por el tribunal arbitral en el periodo 2018 – octubre 2025, el colegiado ha identificado que 15 propuestas finales presentadas por la Empresa contienen posiciones extremas.

c) De la cantidad de 60 laudos arbitrales emitidos por el tribunal arbitral en el periodo 2018 – octubre 2025, el colegiado ha identificado que 45 propuestas finales presentada por la parte empresarial carecen de posiciones extremas.

A continuación, la tabla y gráfico demuestran que el empleador, o el grupo de empleadores, al entregar la propuesta final al colegiado arbitral, están entregado información acorde a su real situación económica financiera,

lo que genera una ventaja sobre la propuesta presentada por el colectivo sindical.

Tabla 13

Cantidad de propuestas extremas presentadas por el empleador o grupo de empleadores

	EMPRESA		
AÑO	**CON POSICIÓN EXTREMA**	**SIN POSICIÓN EXTREMA**	**TOTAL DE LAUDOS**
2018	2	8	10
2019	2	7	9
2020	2	1	3
2021	2	10	12
2022	1	6	7
2023	1	4	5
2024	3	6	9
2025	2	3	5
TOTAL	15	45	60

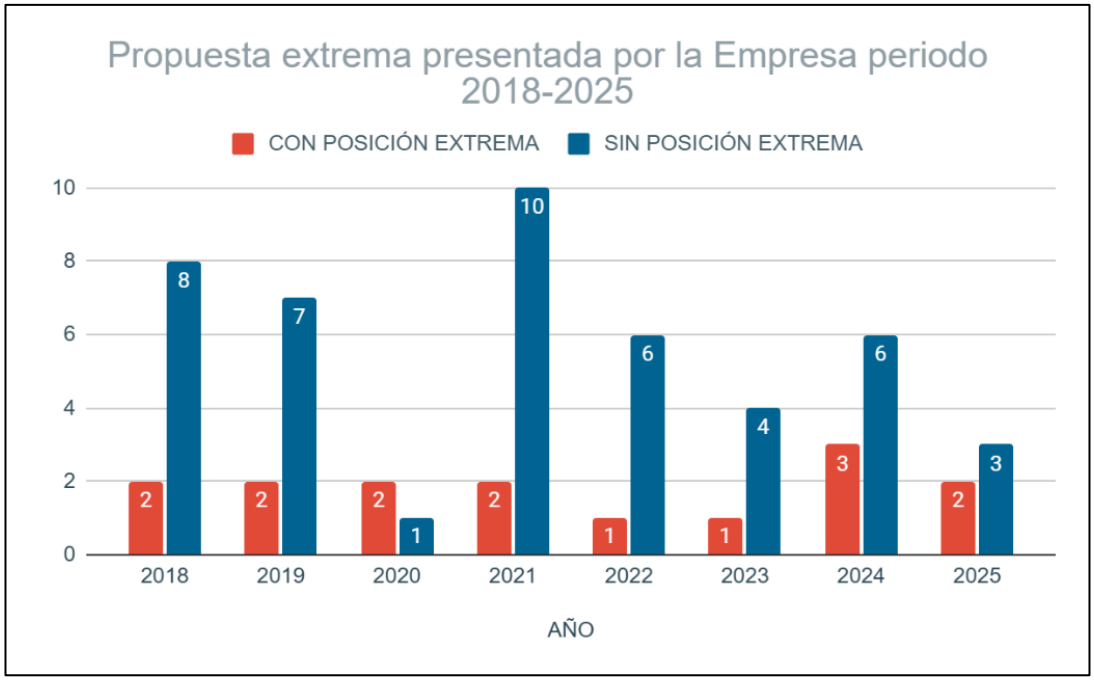


Figura 9. **Propuesta extrema presentada por el empleador, o el grupo de empleadores, correspondiente al periodo 2018 – octubre 2025**

2.9. El papel de los árbitros en el arbitraje de negociación colectiva en el sector privado

En el marco del procedimiento de negociación colectiva en el régimen privado, los árbitros emiten laudos arbitrales por su naturaleza de fallos de equidad, conforme a lo establecido en el artículo 57° del RLRCT y el artículo 65° del TUO de la LRCT, con la finalidad de resolver la controversia de carácter económica.

Por su parte, Becerra (2010) sostiene que el árbitro que decide en equidad se encuentra impedido de resolver el fondo de la controversia en ausencia de elementos probatorios y que, de contar con ellos, debe proceder a su valoración conforme a un criterio de equidad (p. 111). En ese sentido, Bustamante (2004) acota que el derecho a una adecuada valoración de los medios probatorios impone, por un lado, que el árbitro de conciencia examine la totalidad de las pruebas debidamente admitidas y actuadas en el proceso arbitral y, por otro, la obligación de efectuar dicha apreciación mediante un razonamiento crítico y debidamente motivado (p. 195).

Pues bien, como señalamos en la parte 1.3.7.2. de la presente investigación, al arbitraje de equidad también es denominado arbitraje de conciencia. En ese sentido, De Trazegnies (2005) señala que los árbitros de conciencia no deben apartarse de manera irreflexiva o imprudente de los parámetros establecidos en el Derecho positivo, a fin de evitar la imposición de una justicia de carácter subjetivo y arbitrario (p. 475).

En dicho contexto, cuando el colectivo sindical y el empleador, o el conjunto de empleadores, a pesar de haber realizado los esfuerzos para alcanzar acuerdos, no logran solucionar el conflicto económico, corresponde al árbitro o el colegiado arbitral dirimir la controversia mediante fallos de equidad. En ese marco, deberá conocer y entender la situación en específico, la disyuntiva planteada por las partes y las razones que han impedido la adopción de acuerdos; así como comprender los aspectos jurídicos y los principios que inspiran normas legales de cumplimiento *erga omnes.*

En ese sentido, el rol que desempeñan los árbitros en el arbitraje de negociación colectiva es fundamental, en tanto actúan como terceros

encargados de componer un conflicto de naturaleza económica, en observancia y respeto de principios jurídicos que protegen los derechos que tiene todo ciudadano, independientemente de la actividad económica que realice, sea como trabajador o empleador.

Por tales consideraciones, los árbitros deberán resolver mediante fallos de equidad, emitiendo el “laudo justo” para que las partes tengan por superada la controversia en beneficio de la relación laboral, debiendo señalar cuales son las razones que han motivado por acoger determinada propuesta final presentada por las partes. De modo que, los árbitros deben actuar de manera imparcial en la solución del conflicto y no como defensores de la parte que los designa.

Por su parte, Becerra (2010) señala que aun cuando el laudo se emita en equidad, el árbitro no se halla facultado para sustraerse de manera absoluta de la aplicación de las normas del ordenamiento jurídico positivo. En efecto, dicha atribución posee un carácter estrictamente relativo, en la medida en que le está prohibido resolver la contravención de disposiciones imperativas, por cuanto, respecto de estas, las partes carecen de plena disponibilidad, como sucede con las normas de orden público, en tanto resguardan el interés colectivo (p. 102).

En ese contexto, los árbitros, al resolver la controversia mediante un fallo de equidad, se encuentran facultados para acudir a normas jurídicas en la solución del conflicto, a efectos de emitir un “laudo justo” que resulte aceptable para las partes, con la finalidad de evitar que el conflicto se agudice o se intensifique. En esa línea, según De Trazegnies (citado en Abuid et al., 2004) sostiene que la equidad no supone la exclusión de los criterios jurídicos propios del derecho sino su extensión, de modo que el árbitro cuenta con un ámbito discrecional más amplio para arribar a una solución idónea, integrando elementos de juicio que no se desprenden de forma estricta del derecho positivo, pero que, en todo caso, no resultan incompatibles con este (p. 326).

Entonces, los árbitros al resolver mediante fallos de equidad están obligados a señalar las valoraciones, razones y/o circunstancias por las cuales ha optado por acoger determinada propuesta de una de las partes debiendo

desarrollar de manera extensa una motivación que permita el entendimiento y comprensión de la decisión adoptada con el ánimo de solucionar de manera definitiva el conflicto en beneficio de la relación de trabajo entre el colectivo sindical y el empleador o, el grupo de empleadores.

Por su parte, Abuid et al. (2004) señala que el árbitro de conciencia –o también llamado arbitro de equidad– ha de regirse, en principio, por un esquema de apreciación libre de los medios probatorios; no obstante, podrá apartarse de este cuando identifique –y debidamente justifique– la presencia de un parámetro valorativo de mayor entidad, es decir, más idóneo para sustentar una decisión justa en relación con la materia controvertida del arbitraje (p. 328).

En ese orden de ideas, los árbitros que resuelven en equidad deben respetar los derechos constitucionales vinculados al debido proceso[89], entre ellos, la adecuada actuación de los medios de prueba. Solo podrán apartarse de estos cuando identifiquen un elemento probatorio de mayor valor que resulta más idóneo, debiendo justificar la decisión adoptada. Si bien el ordenamiento jurídico les reconoce un margen de discrecionalidad, ello no implica que puedan desconocer las normas imperativas, las cuales tienen carácter fundamental y garantizan la protección de los derechos fundamentales, de manera similar a lo que ocurre en la vía judicial.

Sobre el particular, Landa (2009) sostiene que el derecho al debido proceso[90] debe ser observado en el ámbito de la jurisdicción arbitral, cuyo contenido esencial puede ser identificado, de manera enunciativa, a través de un conjunto de garantías fundamentales: el acceso a la jurisdicción arbitral; el

[89] Según Bustamante (2004) señala que, entre los derechos fundamentales cuya observancia resulta exigible en toda clase de procedimiento, incluido el arbitral –sea arbitraje de derecho o de conciencia–, se encuentra el debido proceso, cuya garantía constituye un presupuesto ineludible de validez en el desarrollo de cualquier actuación jurisdiccional (p. 193).

[90] Cabe señalar que, el fundamento quinto de la Apelación Laboral N.º 20956-2017 LIMA sostiene que la Corte Suprema ha señalado de manera reiterativa en diversas ejecutorias que el derecho al debido proceso comprende, entre otros, los siguientes elementos: a) el derecho al juez predeterminado por la ley (juez natural); b) el derecho a un jue independiente e imparcial; c) el derecho a la defensa y al patrocinio por un abogado; d) el derecho a la prueba; e) el derecho a obtener una resolución debidamente motivada; f) el derecho a la impugnación; y g) el derecho a la instancia plural.

conocimiento de la controversia por un árbitro o tribunal arbitral independiente e imparcial; la igualdad material entre las partes dentro del proceso; el ejercicio pleno del derecho de defensa; la facultad de ofrecer y actuar medios probatorios; la exigencia de la debida motivación de las decisiones arbitrales; y, finalmente, el derecho a la ejecución de los laudos arbitrales (p. 42).

Asimismo, el máximo Tribunal Supremo de la República, en el considerando 3.1. de la Casación Laboral N° 4448-2023 ICA, de fecha 05 de agosto de 2025, señala que el debido proceso puede entenderse como el conjunto de garantías formales y materiales que deben observarse en todo proceso judicial o administrativo, con la finalidad de emitir una resolución conforme al ordenamiento jurídico y principalmente, justa. Este derecho se encuentra reconocido en el numeral 3) del artículo 139° de la CP.

En síntesis, el debido proceso arbitral constituye el conjunto de garantías formales –integradas por derechos constitucionales– y materiales –vinculadas a principios del derecho constitucional– que deben observarse y cumplirse durante todo el procedimiento arbitral, con la finalidad de que la decisión emitida por el árbitro o el colegiado arbitral sea concebido como el "laudo justo" capaz de resolver de manera definitiva el conflicto económico en beneficio de la relación de trabajo.

Ahora bien, al igual que el debido proceso en la vía ordinaria, el derecho al juez predeterminado por la ley se equipará, en el ámbito arbitral, al árbitro inscrito en el registro[91]. De igual modo, el derecho a un juez independiente se corresponde con la exigencia de que el árbitro actúe con imparcialidad e independencia respecto de los intereses de las partes, es decir, sin mantener interés alguno en el resultado del proceso.

Asimismo, el derecho a la defensa y al patrocinio implica que las partes puedan contar con asesoría, siempre quienes la brinden no haya intervenido en los dos últimos años como abogado, árbitros o asesores en arbitrajes bajo

[91] Cabe recordar que, la R.M. 331-2011-TR, regula la inscripción de los árbitros en el Registro Nacional de Árbitros de Negociaciones Colectivas, estableciendo los requisitos necesarios para su calificación como tales. No obstante, dicho registro tiene su origen en el D.S. 014-2011-TR., norma que dispuso su creación.

cualquiera de las modalidades prescritas en el ordenamiento jurídico peruano[92]. Por su parte, el derecho a la prueba comprende a todas las actuaciones a pedido de parte o dispuestas de oficio que requiera el árbitro o el colegiado arbitral para la emisión del laudo, siendo de especial relevancia el documento emitido por la AAT o, en su defecto, la información equivalente o correspondiente a ejercicios anteriores, lo cual coadyuva a que el fallo sea de naturaleza de equidad.

De igual manera, Landa (2009) sostiene que el derecho a obtener una resolución debidamente motivada se refleja en la emisión del laudo arbitral fundamentado en las pruebas requeridas por el colegiado arbitral o presentadas por las partes, evitando imprecisiones o ambigüedades que generen dudas respecto de la decisión adoptada (pp. 44-45). Finalmente, el derecho a la impugnación se encuentra previsto en el numeral 3 del artículo 3 de la NLPT, mientras que el derecho a la instancia plural se materializa mediante el ejercicio del derecho de acción por parte de quien no se encuentre conforme con la resolución emitida por la Sala Laboral, al sostener que aún persiste la vulneración o transgresión de un derecho.

CAPÍTULO III. ANÁLISIS DE 87 LAUDOS ARBITRALES SOBRE NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR PRIVADO PUBLICADAS EN EL PORTAL WEB DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO, PERIODO: 2018 – octubre 2025

En el presente capítulo se analizan 87 laudos arbitrales emitidos en el marco del procedimiento de negociación colectiva correspondiente al sector privado excluyéndose de dicho análisis tanto a las empresas estatales de derecho privado como a aquellas empresas del Estado que integran el FONAFE.

[92] Ver artículo 3° del D.S. N° 009-2017-TR., que incorpora el artículo 61 B, al D.S. 011-92-TR.

3.1. La atenuación de los laudos arbitrales

La atenuación es una facultad excepcionalísima de los árbitros que confiere el artículo 65° del TUO de la LRCT, a efectos que puedan emitir fallos de equidad. Esta facultad permite a los árbitros aminorar o ampliar la propuesta final acogida para solucionar el conflicto, según lo señalado por el jurista Elías Mantero[93]. En ese sentido, la atenuación se realiza de manera ascendente y descendente, siendo la primera cuando el colegiado arbitral[94] acoge la propuesta del empleador o grupo de empleadores y, la segunda cuando acoge la propuesta del colectivo sindical.

En ese orden de ideas, la atenuación está referida a dos aspectos: el primero, respecto a la propuesta final propiamente y, segundo, respecto quien realiza la propuesta. En ese sentido, respecto a la primera, se deberá tener en cuenta el contenido de la propuesta final deberá adolecer de toda causal de inelegibilidad que invalide su contenido y, respecto a la segunda, que parte realiza la propuesta, en virtud que privilegiará sus intereses, sobreponiéndolos

En tal contexto, siendo la desigualdad de poderes una característica de la relación laboral, es usual que las partes evidencien sus posiciones en la propuesta final, debido al interés que salvaguardan. La parte empresarial, tiende a formular ofrecimientos económicos restringidos y de manera limitada a favor de los trabajadores, las condiciones de trabajo y empleo serán escatimadas a lo que realmente puede ofrecer a favor de los trabajadores, a fin que alcancen una vida digna y de calidad. Por su parte, los trabajadores conciben a la propuesta final como una instancia orientada a formular pretensiones superiores a las efectivamente requeridas, solicitando condiciones de trabajo y de empleo que excedan de manera significativa tanto sus necesidades reales como las posibilidades del empleador, con la finalidad

[93] Ver parte 2.7. de la presente investigación.
[94] Cabe recordar que, en la página 3 de la presente investigación, se estableció que el término “colegiado arbitral” se utilizará en referencia al tribunal arbitral o conjunto de árbitros y, el término “colectivo sindical” para hacer referencia a las organizaciones sindicales, la representación de los trabajadores, conjunto de trabajadores, así como cualquier forma de agrupación o articulación colectiva de los trabajadores en el ámbito laboral.

de obtener beneficios adicionales respecto de aquello que estrictamente requieren.

Por tales circunstancias, la atenuación se realiza en forma descendente y ascendente, la primera para la propuesta presentada por el colectivo sindical, debido a que los árbitros en virtud de la equidad deberán reducir los montos solicitados y requeridos por esta parte; y, la segunda para el empleador, o el grupo de empleadores, debido a que los árbitros deberán ampliar las ofertas económicas realizadas por esta otra parte, las condiciones de trabajo y empleo deben ser conforme a las necesidades de los trabajadores. En tal contexto, las partes no deben valerse de la asimetría de la información para realizar propuestas irracionales, desproporcionadas e incoherentes.

Ahora bien, en virtud de la facultad de atenuación no se puede alterar la propuesta final presentada por las partes; sin embargo, la norma autoriza su aplicación de manera excepcional cuando las partes formulan planteamientos extremos con la finalidad que el colegiado arbitral decida acoger una de ellas, esto es, adecuarla a un resultado más razonable, lo cual no implica vaciar de contenido a la propuesta. En ese contexto, ¿cómo consideran los árbitros que están frente a una posición extrema? ¿bajo qué limites los árbitros realizan la atenuación? Para ello, veamos el siguiente laudo:

- **Laudo arbitral seguido entre el Sindicato de Trabajadores de las empresas de Telefónica en el Perú y las del sector comunicaciones – SITRATEL Región Centro y l Telefónica del Perú S.A.A., correspondiente al proceso negociación colectiva 2016-2017.**

  > h) El Tribunal Arbitral estima que la atenuación a la que se encuentra facultado tiene que ser realizada de manera razonable y prudente y respecto de posiciones extremas. En este caso, los rubros descritos en precedencia reflejan con facilidad que los montos de ambas propuestas se encuentran sumamente distanciados, en muchos de ellos la diferencia entre

> un monto y el otro es de cuatro veces, por lo que nos encontramos frente a posiciones extremas de ambas partes.
>
> i) De allí que corresponda una atenuación de incremento de estos rubros en la propuesta de la Empresa, que es la que se ha elegido, pero que deba ser prudente y en atención a su realidad económico financiera. Al respecto, resulta ilustrativa para este Tribunal Arbitral la argumentación expresada por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República en su Apelación 14428-2016-Arequipa, en la que se ha estimado que una atenuación que supone un incremento del rango de 33% al 46% resulta desproporcionado.
>
> j) Teniendo todo ello en cuenta, este tribunal Arbitral estima que los conceptos de asignación por movilidad, asignación por refrigerio, escolaridad, bonificación por vacaciones, préstamo por vivienda única y bonificación por cierre de pliego deben atenuarse con un incremento del 15% sobre la propuesta presentada por la Empresa, por considerar un porcentaje de incremento de ese orden resulta prudente y razonable. [El subrayado es nuestro].

Entonces, de lo señalado por el colegiado arbitral se infiere que resulta admisible toda atenuación no inferior al 15% ni superior al 33%, debiendo situarse dentro se dichos márgenes, de modo que, su inobservancia generaría una atenuación desigual y asimétrica. Sin embargo, consideramos que dichos parámetros no pueden ser aplicados de manera general, debido a que, en el supuesto que, la propuesta final del empleador sea incrementada en un 15% sin contar con la sostenibilidad económica, los trabajadores podrían considerar a su criterio que la atenuación se ha realizado de manera fallida, situación que terminaría por exacerbar las relaciones laborales.

En ese contexto, corresponde señalar que no existe un límite porcentual respecto de la atenuación, debiendo resolver el colegiado arbitral conforme a la situación económica de los trabajadores y el empleador, o el

conjunto de empleadores, sin perder de vista la protección y la tutela de derechos de la parte más vulnerable de la relación laboral.

Por tales consideraciones, reafirmamos lo señalado líneas arriba, la atenuación es la facultad propia del arbitraje de equidad que opera en una doble dimensión: objetiva y subjetiva. En su dimensión objetiva incide sobre el contenido de la propuesta final (respecto a la propuesta final propiamente); en su dimensión subjetiva, exige la consideración de la posición y circunstancias de la parte que la formula (respecto a quien realiza la propuesta). Esta doble dimensión se articula con la lógica de los fallos en equidad, en tanto la función arbitral no se agota en la sola selección de propuestas, sino que se requiere una valoración integral del contexto particular del conflicto y de la situación de los sujetos involucrados. Asimismo, cuando se realiza la atenuación, los árbitros deberán aplicar los principios generales del derecho, orientando la decisión arbitral hacia la consecución de un laudo realmente justo.

Ahora bien, a través de los laudos arbitrales, los árbitros precisan la finalidad de la atenuación, destacando que se trata de una potestad conferida por la ley, cuyo ejercicio reviste un carácter estrictamente excepcional:

- **Laudo arbitral seguido entre el Sindicato de Trabajadores de las empresas de Telefónica del Perú y del sector comunicaciones Región Centro y la empresa Telefónica del Perú S.A.A. (Empresa absorbente de Telefónica Móviles S.A.), correspondiente al proceso negociación colectiva 2013-2014.**

  > 41. (…) ésta facultad de atenuación no puede ser arbitraria, al ejercer dicha facultad es necesario que el Tribunal Arbitral debe señalar en qué consiste las modificaciones a una de las propuestas, así como explicar las razones que se han tenido para arribar a dicha solución y la necesidad de que la facultad de atenuación sea debidamente justificada radica en la excepcionalidad de la misma, y en la razón de equidad que

subyace al interior del arbitraje derivado de una negociación colectiva. [El subrayado es nuestro].

- **Laudo arbitral seguido entre el Sindicato de Trabajadores de PERUPLAST y PERUPLAST S.A., correspondiente al proceso negociación colectiva 2017.**

  6.1.7. (…), permite concluir que, de optar por la propuesta final del SINDICATO, el Tribunal Arbitral habría tenido que alterar sustancialmente la propuesta (suprimiendo el punto relativo al préstamo por retorno de vacaciones y reducir el importe de aumento en más de un 30%), modificación que supondría desnaturalizar la propuesta en su integridad, contraviniendo en tal sentido lo establecido por el artículo 65 del TUO de la LRCT y el artículo 57 del Reglamento de la LRCT. [El subrayado es nuestro].

- **Laudo arbitral seguido entre la Coordinadora Sindical de Telefónicos y Telefónica del Perú S.A.A., correspondiente al proceso negociación colectiva 2022-2023.**

  4.7. Las atenuaciones (…) buscan lograr un equilibrio entre las posibilidades reales y actuales (…) y las necesidades y expectativas legítimas de los trabajadores representados (…). Por esta razón, en ejercicio de su autonomía jurisdiccional prevista por la Constitución Política del Estado, en su artículo 139 inciso 1, este Tribunal Arbitral considera por mayoría que en la justicia arbitral el concepto de *"atenuaciones de posiciones extremas"* se ha interpretado tanto en el sentido de moderar una propuesta por un criterio de equidad, ya que se estima justo –que es la pretensión de quien resuelve un conflicto de intereses de manera heterocompositiva- reducir o incrementar los montos económicos de la propuesta que se ha elegido, y no con la finalidad de modificar dicha propuesta de convenio colectivo, sino precisamente de introducirle aquellas correcciones de

> equidad que resulten pertinentes para obtener un fallo con justicia. Por eso, precisamente, la normativa permite a los tribunales arbitrales atenuar dichas propuestas, con criterios de equidad, prudencia y razonabilidad (…). [El subrayado es nuestro].

Ahora bien, los árbitros a través del arbitraje de equidad deciden de acuerdo a su leal saber y entender y, en aplicación de los principios generales del derecho, resuelven el conflicto de naturaleza económica con la finalidad de alcanzar la paz social. Por tales razones, el arbitraje de equidad debe contener mayor motivación a diferencia del arbitraje de derecho con la finalidad que, los árbitros no caigan en arbitrariedades que puedan perjudicar la relación laboral (De Trazegnies, 2005, p. 472).

En ese contexto, los árbitros que resuelven conflictos económicos, al crear la norma jurídica que pone fin al conflicto laboral, deben actuar con imparcialidad, generando convicción y certeza en las partes de que el laudo emitido se ajusta a la legalidad, proporcionalidad y razonabilidad. En ese sentido, Landa (2009) señala que las atribuciones conferidas a los árbitros y a las partes dentro del proceso arbitral no pueden ejercerse de forma arbitraria, ni en contravención del marco constitucional, ni prescindiendo de la observancia de los derechos fundamentales (p. 35).

En ese sentido, el máximo Tribunal Supremo de la República en el fundamento octavo de la Apelación N.º 13232-2016 Lima señala que la debida motivación de las resoluciones constituye un elemento integrante del debido proceso y se encuentra prevista en el inciso 5) del artículo 139° de la CP. Asimismo, el TC, en el expediente N° 1480-2006-AA/TC, en su fundamento segundo, sostiene que el derecho a la debida fundamentación de las resoluciones implica que los magistrados, al resolver las causas, expongan las razones o justificaciones de carácter objetivo que los conducen a adoptar una determinada decisión.

Sin embargo, revisando los laudos arbitrales publicados en el portal web del MTPE, correspondientes a procedimientos de negociación colectiva en el régimen privado hasta el periodo octubre 2025, se advierte con

preocupación lo señalado por el colegiado arbitral que se cita a continuación, el cual genera una incertidumbre jurídica en el arbitraje laboral, ámbito en el que debe garantizarse la debida motivación:

- **Laudo arbitral seguido entre el Sindicato Único de Trabajadores de AJINOMOTO – SUNTRAJINO y AJINOMOTO del Perú S.A., correspondiente al proceso negociación colectiva 2023-2024.**

  3.1. (…).
  Cabe precisar que el Tribunal Arbitral no está obligado a realizar las atenuaciones a las que está facultado, siendo que ello dependerá enteramente de la determinación de los miembros del colegiado. En esa línea, el Tribunal Arbitral tampoco está en la obligación de explicar por qué no realiza atenuaciones sobre la propuesta elegida. [subrayado es nuestro].

Sobre el particular, lo señalado por el Tribunal tiene dos manifestaciones; la primera, valida lo señalado por el artículo 65° del TUO de la LRCT, estableciendo que la atenuación es una facultad por ende, queda a discreción su aplicación, estando en la obligación de expresar los motivos por los cuales decide atenuar la propuesta final acogida presentada por el colectivo sindical y el empleador, o el grupo de empleadores; la segunda, es preocupante porque advierte que, ante la inexistencia de la atenuación de la propuesta final acogida se encuentra exento de motivar las razones por la cual, o cuales ha acogido dicha propuesta. El colegiado pretende desconocer que si bien, el arbitraje que resuelve conflictos económicos es de equidad y los árbitros actúan conforme a su “leal saber y entender”, ello no justifica que se desconozca principios del derecho, tales como: la debida motivación, siendo este esencial para la solución de conflictos económicos de manera objetiva y efectiva.

En ese contexto, aun cuando los árbitros deciden no ejercer la facultad que les confiere la ley, se encuentran obligados a exponer las razones y motivos que sustentan dicha decisión, así como a justificar por qué la propuesta final acogida es considerada, a su criterio, como el “laudo justo”. En

tal sentido, la inactividad en el ejercicio de una potestad legal no puede traducirse en la vulneración de otro derecho.

3.2. La motivación de la atenuación de los laudos arbitrales.

La motivación constituye un derecho fundamental previsto en el numeral 5 del artículo 139° de la CP., el cual dispone la exigencia de que las resoluciones judiciales se encuentren debidamente fundamentadas por escrito en todas las instancias (Congreso Constituyente del Perú, 1993, Artículo 139). En ese contexto, la motivación cumple un rol fundamental debido a que permite conocer las decisiones de los operadores de justicia para poder comprender las razones y causas por las cuales han resuelto una controversia.

En tal sentido, la motivación es un principio fundamental del debido proceso que consagra el Estado Democrático de Derecho por el cual permite que las decisiones que adopte los operadores de justicia deben ser congruentes con las normas vigentes existiendo una fundamentación de carácter jurídico entre el petitorio y lo resuelto.

Por su parte, Landa (2009) señala que la exigencia de motivación suficiente en las decisiones constituye un componente esencial del debido proceso en sede arbitral, en la medida en que asegura que la actuación de los árbitros se ajuste al orden constitucional y se desarrolle con observancia efectiva de los derechos fundamentales de las partes en controversia (p. 42).

En ese sentido, en el arbitraje de conciencia, denominado también arbitraje de equidad, el árbitro resuelve a su leal saber y entender, aplicando los principios jurídicos del derecho (De Trazegnies, 1996, p. 119), debiendo fundamentar de manera clara y precisa lo resuelto, a fin que la decisión entre su leal saber y entender no resulte arbitrario para las partes, sino permita comprender el razonamiento que la sustenta, el cual debe ser conforme a Derecho.

Al respecto, Abanto (2006) señala que el arbitraje no se identifica con el ejercicio arbitrario del poder decisorio. Incluso los árbitros de conciencia se

encuentran obligados a fundamentar sus laudos, aun cuando se reconozca que dicha exigencia no resulta de fácil cumplimiento (pp. 171-172). En consecuencia, el arbitraje de conciencia no se limita a la exigencia de motivación de las decisiones, sino que impone un estándar de justificación más riguroso que el previsto para el arbitraje de derecho (Villalba et al., 2021, p. 420).

En síntesis, el leal saber y entender no autoriza la transgresión de los derechos fundamentales debiéndose respetar el principio de razonabilidad, proporcionalidad[95] y legalidad. En ese sentido, el árbitro, siendo el tercero imparcial en solucionar el conflicto debe ser respetuoso del ordenamiento jurídico (De Trazegnies, 2005, pp. 473-474).

En ese contexto, Bustamante (2004) señala que la expresión material del debido proceso, en lo concerniente al laudo de conciencia –o, laudo en equidad–, impone que este se configure como una decisión razonable, en armonía con los derechos fundamentales y con los demás bienes jurídicos amparados por el orden constitucional (p. 194).

Por su parte, Rodas et al. (2020) sostiene que, en el arbitraje en equidad, si bien la decisión se funda en el leal saber y entender del árbitro, ello no supone un actuar desvinculado de todo marco normativo; por el contrario, se espera que su razonamiento presente un grado de calidad superior al exigido en el arbitraje de derecho (p. 124).

Ahora bien, conforme a lo dispuesto en el artículo 57° del RLRCT, cuando por razones de equidad se abierta la necesidad de atenuar algún extremo de la propuesta acogida por estimarlo excesivo, en concordancia con el artículo 65 del TUO de la LRCT (MTPE, 2003, p. 20). No obstante, el árbitro o el colegiado arbitral deben consignar en el laudo tanto el contenido de la modificación o modificaciones efectuadas como la fundamentación que sustenta su decisión (Zavala, 1998, p. 82). Es decir, los árbitros deben detallar en el laudo arbitral cuando en aplicación de la equidad deciden atenuar la

[95] Principios establecidos en la R.M. 284-2011-TR, para admitir las solicitudes de arbitraje potestativo, debiendo ser valorado únicamente por el colegiado arbitral.

propuesta final acogida precisando las razones y motivos que condujeron a adoptarla.

Al respecto, Palacios (2007) señala que toda motivación debe orientarse a generar en las partes el reconocimiento de que la decisión, con independencia de su carácter favorable o adverso, ha sido adoptada sobre la base de una argumentación razonable y susceptible de ser considerada justa. En ese marco, resulta fundamental que el proceso propicie las condiciones necesarias para que el juez o árbitro cuente con los elementos suficientes que le permitan estructurar una motivación coherente de la resolución (pp. 4-5).

En esa línea, Zavala (1998) señala que el árbitro debe consignar en el laudo, el alcance de la modificación o modificaciones introducidas, así como los fundamentos que justifican su adopción (p. 82). Entonces, una decisión sustentada en equidad no se agota en la mera apreciación subjetiva, sino que debe apoyarse en fundamentos consistentes y, en la medida de lo posible, dotados de objetividad (Abuid et al., 2004, p. 323). En consecuencia, conforme sostiene Palacios, la debida motivación de los laudos constituye un mecanismo orientado a prevenir la actuación discrecional indebida de los árbitros y a evitar la emisión de decisiones arbitrarias (2007, p. 11).

Ahora bien, la modalidad de arbitraje de oferta final que adopta nuestro ordenamiento jurídico, faculta al árbitro a realizar atenuaciones, por su naturaleza de equidad, sin embargo, el ejercicio de esta facultad prohíbe cualquier alteración a la propuesta acogida o atenuarla hasta desnaturalizarla. En esa línea, Ugaz & Osorio (2015, p. 310) señala que, esta modalidad arbitral exige una debida justificación cuando se recurre a la atenuación de la propuesta seleccionada, con mayor razón si dicha intervención no puede, en ningún caso, tornar irreconocible o desnaturalizar la propuesta adoptada.

Ahora bien, habiendo analizado 87 laudos arbitrales emitidos en el marco del procedimiento de negociación colectiva en el sector privado excluyendo a las empresas estatales de derecho privado, así como aquellas empresas del Estado que integran el FONAFE, se puede advertir lo siguiente:

1. El uso excepcionalísimo de la atenuación se está convirtiendo en la regla debido a que cada vez son más los laudos arbitrales que son atenuados por los árbitros.
2. En el periodo de 2018 – octubre 2025, se han emitido 87 laudos arbitrales en procedimientos de negociación colectiva del sector privado, de los cuales 74 laudos arbitrales han sido atenuados por el colegiado arbitral.
3. En el periodo 2018 – octubre 2025, se han emitido 87 laudos arbitrales en el marco de la negociación colectiva en el régimen privado, de los cuales 10 laudos arbitrales no han sido atenuados por el tribunal arbitral.
4. En el periodo 2018 – octubre 2025, del total de 87 laudos arbitrales emitidos en procedimientos de negociación colectiva del sector privado, en 02 casos el tribunal arbitral declaró improcedente la solicitud de arbitraje.
5. En el periodo 2018 – octubre 2025, el tribunal arbitral emitió 87 laudos arbitrales, de los cuales en 1 se declaró improcedente el pliego de reclamos formulado a nivel de rama de actividad.

Tabla 14

Atenuación aplicada por el Tribunal Arbitral periodo 2018 – octubre 2025

Atenuación aplicada por el Tribunal Arbitral periodo 2018 – octubre 2025				
AÑO	**SIN ATENUACIÓN**	**CON ATENUACIÓN**	**OTROS**	**TOTAL**
2018	1	13	0	14
2019	2	12	2	16
2020	0	6	0	6
2021	2	12	0	14
2022	1	9	0	10
2023	3	5	1	9
2024	0	11	0	11
2025	1	6	0	7
TOTAL	10	74	3	87

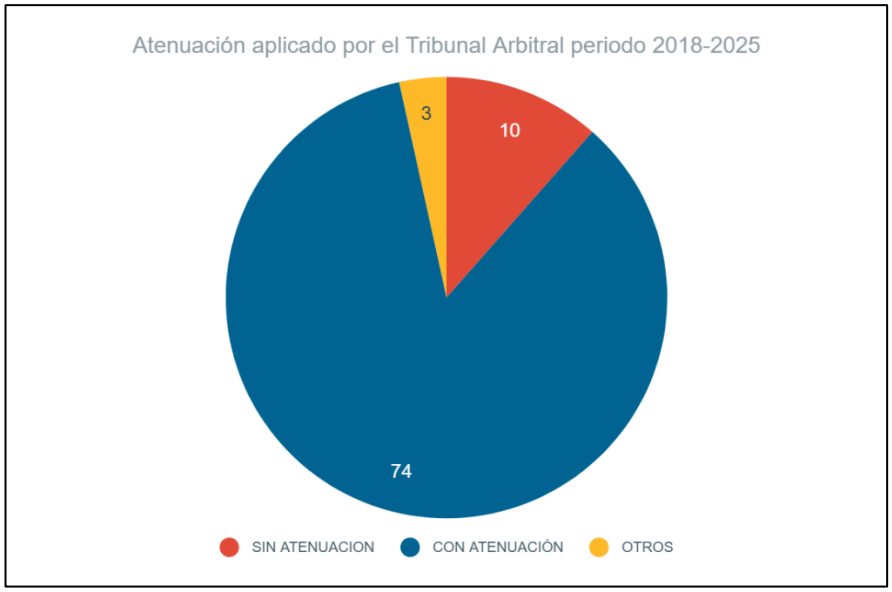


Figura 10. **Atenuación aplicada por el Tribunal Arbitral periodo 2018 – octubre 2025**

Entonces, de las imágenes adjuntadas se puede advertir que, en los procedimientos de negociación colectiva en el régimen privado, los árbitros están atenuando la propuesta final acogida, lo que evidencia la desnaturalización del objetivo del arbitraje de oferta final. De manera que, en la resolución de conflictos económicos, la excepción se está convirtiendo en la regla.

Asimismo, los árbitros deciden atenuar la propuesta final formulada por el colectivo sindical o el empleador, o el grupo de empleadores cuando contiene propuestas extremas: cuando la propuesta formulada no se ajusta a la capacidad económica de la empresa, en la medida en que lo solicitado por la organización sindical pone en peligro su adecuado funcionamiento, o cuando el colegiado arbitral, sobre la base del dictamen económico laboral advierte que la empresa puede otorgar mayores condiciones de trabajo y empleo a los trabajadores, a fin que tengan una vida digna y de calidad.

Aunado a ello, siendo la teoría mixta la naturaleza del arbitraje, la cual concibe a la teoría jurisdiccional y contractual, el árbitro en observancia irrestricta de los derechos fundamentales y de las garantías que conforman el debido proceso reconocido en la Constitución, se encuentran obligados en

exponer las razones objetivas por las cuales deciden atenuar determinada propuesta, debiendo expresar en el laudo arbitral, las circunstancias que la justifican. En tal sentido, la correcta fundamentación permite a las partes identificar los criterios que sustentan la decisión arbitral de atenuar la propuesta, con el propósito de resolver el conflicto logrando la armonía social en las relaciones de trabajo.

Al respecto, la Tercera Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima (2021) en el fundamento 7.7. de la Resolución S/N de fecha 01 de junio de 2021 emitida en el expediente electrónico N.º 00112-2020-0-1801-SP-LA-01 señala que, cuando el colegiado arbitral decide ejercer la facultad de atenuación, debe detallar el alcance de las modificaciones realizadas a una de las propuestas y fundamentar las razones que justifican dicha decisión, siempre tomando como parámetro la irrenunciabilidad de los derechos consagrados en la Constitución y la Ley, conforme al artículo 28 de la norma Suprema. Asimismo, la atenuación implica ajustar los beneficios excesivos o insuficientes contenidos en las propuestas de las partes, justificándose dicha potestad en la propia naturaleza del arbitraje económico y en la aplicación del criterio de equidad (p. 28)

Asimismo, el máximo Tribunal Supremo de la República, mediante la Apelación N.º 12332-2016 Lima, señala que la facultad de atenuar una posición extrema presentada por alguna de las partes en el arbitraje constituye una facultad legalmente otorgada a los árbitros; cuyo ejercicio no puede ser arbitrario. Al recurrir a esta potestad, el laudo debe precisar porque la propuesta se considera extrema, así como detallar en qué consisten las modificaciones efectuadas a la propuesta y exponer las razones que justifican la decisión adoptada. La exigencia de justificación se fundamenta tanto en el carácter excepcional de esta facultad como a la lógica de equidad que sustenta el arbitraje derivado de una negociación colectiva.

Aunado a ello, la Suprema Corte (2014), en el fundamento séptimo de la Casación Laboral N.º 12901-2014-Callao señala que, la motivación de los fallos judiciales constituye un componente esencial del núcleo del derecho constitucional al debido proceso, siendo la argumentación jurídica el

instrumento indispensable para garantizar su efectiva materialización. Dicha motivación debe ser, como mínimo, explicita, clara, suficiente e integral, asegurando congruencia tanto subjetiva como objetiva, así como coherencia, legitimidad y lógica en la fundamentación de la decisión (p. 4).

En ese sentido, teniendo el arbitraje su propia jurisdicción, se puede advertir que, la motivación de los laudos arbitrales es un derecho fundamental del debido proceso (Landa, 2009, p 46). En consecuencia, los árbitros deben fundamentar el laudo arbitral debiendo expresar los razones y motivos que los condujeron a acoger una determinada propuesta final, así cuando decidan atenuar dicha propuesta, deberá señalar los criterios objetivos que justifica tal atenuación.

Por tal motivo, la Octava Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima, en el fundamento décimo quinto de la sentencia emitida en el Exp. N.º 00342-2015-0-1801-SP-LA-01, correspondiente a la vista de la causa realizada el día 05 de agosto de 2021, afirma que el inciso 5) del artículo 139° de la CP., dispone que toda resolución emitida por una instancia judicial o arbitral, incluido el Tribunal Arbitral, debe encontrarse debidamente motivada. En ese sentido, en los considerandos debe exponerse la *ratio decidendi* que justifican la decisión, incorporando los fundamentos de hecho y derecho que expliquen las razones por las cuales se adopta una determinada decisión (p. 13).

Ahora bien, entre la vía arbitral y la jurisdicción ordinaria existen muchas semejanzas como, por ejemplo: son vías jurisdiccionales autónomas que tienen el objetivo en común resolver conflictos, sus decisiones constituyen fuerza vinculante para las partes legitimadas, se desarrollan los principios del debido proceso, no obstante, la diferencia versa que, en el arbitraje son las partes quienes nombran a sus árbitros para solucionar el conflicto, mientras que, en la jurisdicción ordinaria son los jueces, designados por un órgano constitucional autónomo –Junta Nacional de Justicia–.

En tal contexto, la Tercera Sala Laboral de la Corte de Justicia de Lima, en el fundamento 2.1. de la Resolución S/N de fecha 01 de junio de 2021, emitido en el Expediente Electrónico N.º 00112-2020-0-1801-SP-LA-01

señala que, si bien el procedimiento arbitral se asemeja al proceso judicial en cuanto a la observancia de principios constitucionales como la tutela jurisdiccional efectiva, el debido proceso, el derecho de defensa, y la independencia e imparcialidad del árbitro, se distingue por su modo de constitución –elegido por las partes y no por la autoridad jurisdiccional– y porque los organismos que intervienen están específicamente diseñados para cumplir la función arbitral (p. 13)

Ahora bien, los árbitros a través de los laudos arbitrales sostienen que la atenuación de la propuesta final es necesaria porque su otorgamiento íntegro podría generar un desequilibrio en perjuicio de una de las partes. La atenuación debe ser proporcional y congruente conforme a la situación real de los trabajadores y el empleador. Asimismo, los motivos que justifican la atenuación deben estar precisados en el laudo arbitral.

A continuación, los árbitros se han pronunciado respecto a la atenuación en los siguientes laudos arbitrales.

- **Laudo arbitral seguido entre el Sindicato de Obreros P y A D'onofrio S.A. y Nestlé Perú S.A., correspondiente al proceso negociación colectiva 2022-2023.**

  > 4.28. (…), en el arbitraje laboral, la facultad de atenuación para el Tribunal Arbitral tiene un carácter excepcional por estar condicionada a la existencia de una posición extrema en la propuesta elegida. Asimismo, el ejercicio de esta facultad implica para el Tribunal Arbitral observar un deber de motivación dirigida a desarrollar las razones que se ha tenido para adoptarla. [El subrayado es nuestro].

- **Laudo arbitral seguido entre el Sindicato de Trabajadores Obreros de Topy Top S.A. y Topy Top S.A., correspondiente al proceso negociación colectiva 2018.**

  > 3.6. En la búsqueda de la "equidad" y "razonabilidad", un tribunal arbitral podría disminuir o incrementar los beneficios de la propuesta adoptada, con el objetivo que dicha posición sea

> acorde a la realidad real y que no cause un perjuicio a las partes. Es por ello que es importante que la atenuación sea precisada y se incluyan los motivos objetivos que el Tribunal Arbitral ha utilizado para adoptarla. [El subrayado es nuestro].

- **Laudo arbitral seguido entre el Sindicato de Trabajadores Textil Industrial Hilandera y la empresa Industrial Hilandera S.A.C., correspondiente al proceso negociación colectiva 2016 - 2017.**

> 14. (…), este Tribunal considera necesario hacer atenuaciones de II CONDICIONES ECONOMICAS: la cláusula segunda (asignación por esposa); clausula quinta (Bonificación por el primero de mayo); clausula sexta (quinquenio); clausula séptima (Bonificación por Disfrute Vacacional, relacionado con el préstamo); y clausula octava (bonificación por cierre de pliego). Ello principalmente, porque su otorgamiento tal cual ha sido solicitado por el SINDICATO, en esta oportunidad excedería las posibilidades económicas financieras de LA EMPRESA, en atención a la solución adoptada en la parte resolutiva del presente laudo. [El subrayado es nuestro].

3.3. La importancia de la motivación de la atenuación de los laudos arbitrales

En los arbitrajes de equidad o conocidos comúnmente como arbitraje de conciencia, se exige un mayor grado de motivación que en los arbitrajes de derecho. En este último, el árbitro resuelve el conflicto jurídico mediante la interpretación y aplicación del ordenamiento jurídico vigente, sin embargo, en los arbitrajes de equidad, los árbitros resuelven a su leal saber y entender, y analizando cada situación en particular, comprendiendo el contexto en el que se presenta el conflicto.

Al respecto, De Trazegnies (1996) señala que el laudo de conciencia se encuentra sometido a un riguroso proceso de disciplina intelectual y

razonamiento, comparable al exigido para el laudo de derecho. Dado que constituye una manifestación del leal saber y entender del árbitro, resulta esencial que se haga explicita la manera en que se alcanzó la conclusión, de modo que el razonamiento empleador quede claramente expuesto y demostrable ante las partes involucradas en la controversia (p. 122).

Por su parte, Abuid et al. (2004) indican que, sostener que un laudo de conciencia carece de obligación de motivación resulta incompatible con un sistema jurídico que reconoce derechos fundamentales mínimos, dado que la protección de estos derechos constituye el pilar sobre el cual se asienta el Estado de Derecho (p. 324). En ese contexto, el arbitraje de conciencia o en equidad confiere a los árbitros la facultad de decidir con base en el leal saber y entender, siempre dentro del marco del derecho y con la obligación de fundamentar sus decisiones ante las partes (De Trazegnies, 2005, p. 474).

En consecuencia, la motivación de la atenuación de los laudos arbitrales es fundamental para que el colectivo sindical y el empleador, o el grupo de empleadores, comprendan los fundamentos y razones que sustentan la decisión adoptada por el árbitro o el colegiado arbitral. De manera que, un laudo cuando debidamente fundamentado en elementos objetivos y verificables permitirá dirimir el conflicto económico, orientándose a mantener y promover la armonía social en las relaciones laborales.

En tal contexto, los árbitros están obligados a fundamentar de manera correcta, lógica y coherente, las razones y causas que justifican el ejercicio de la atenuación, la cual puede aplicarse tanto de forma ascendiente como descendiente. En ese sentido, únicamente una debida motivación del laudo arbitral puede evitar que la parte vencida –de quien no se ha optado la propuesta– recurra al órgano judicial para impugnarlo, evitando así que el laudo sea anulado por carecer de motivación lógica, razonable y proporcional.

Por su parte, Bustamante citado en (Abuid et al., 2004) señala que toda decisión destinada a dirimir un conflicto debe estar acompañada de una fundamentación justificada, expresando de manera comprensible, coherente y completa las razones que respaldan la decisión (p. 324). En esa línea, Velásquez (2015) señala que corresponde a los árbitros fundamentar su

decisión de manera comparativa, explicando por qué una solución resulta más idónea que la otra, aun cuando la propuesta no seleccionada presente los vicios señalados por la otra parte (p. 402).

En ese orden de ideas, sostenemos que, la atenuación es la facultad que la ley confiere a los árbitros, cuyo ejercicio es excepcional y debidamente fundamentado en el propio laudo, precisando las razones que justifican su aplicación, la cual puede ser parcial o total. Sin embargo, la atenuación de manera de excesiva es perjudicial para la naturaleza del arbitraje de oferta final, lo cual traería consigo implicancias negativas.

En tal contexto, un uso excesivo de la atenuación generaría que las partes pierdan incentivos para formular propuestas serias, reales y actuales, optando más bien por planteamientos extremos con la expectativa de que los árbitros ajusten la propuesta finalmente adoptada. Estas circunstancias evidencian que, de manera progresiva, se estaría transitando del arbitraje de oferta final hacia un modelo de arbitraje convencional.

Ahora bien, solo aquellos laudos arbitrales que hayan sido objeto de atenuación y se encuentren debidamente fundamentados, no podrán ser recurribles a través del recurso de impugnación, porque solucionarían de manera definitiva el conflicto. La importancia de motivar la atenuación se sustenta en que, los árbitros deberán poner en conocimiento de las partes, las razones por las cuales se acogió determinada propuesta y por qué no se adoptó la otra, debiendo en ambos supuestos exponer una fundamentación razonable.

Por su parte, Rodas et al. (2020) señala que la motivación va más allá de la simple aplicación de un dispositivo legal, constituyendo un proceso intelectual desarrollado por el árbitro, quien analiza los hechos y los argumentos presentados, de manera que, al concluir, quede claramente demostrado el razonamiento lógico seguido y las partes puedan comprender cómo se arribó a la decisión adoptada (p. 124).

En ese sentido, Bustamante (2004) señala que la fundamentación del laudo debe ser apropiada, lógica y razonable, de manera que constituya un

instrumento idóneo para explicar cómo y por qué se eligió determinada decisión entre las distintas alternativas aplicables al caso (p. 196).

Entonces, conforme a lo expresado líneas arriba, la falta de una motivación adecuada en la atenuación perjudica las relaciones laborales, incrementando la incertidumbre y provocando desconfianza de las partes en el arbitraje como mecanismo de resolución pacifico de conflictos laborales. A continuación, veamos los siguientes pronunciamientos del órgano jurisdiccional, cuando se recurre en vía de impugnación:

Al respecto, la Sala Suprema (2017) mediante la Apelación Laboral N.º 14428-2016 Arequipa, señala que, para ejercer la facultad de atenuación, el Tribunal Arbitral debe especificar las modificaciones realizadas a una de las propuestas y fundamentar las razones que sustenten dicha decisión. Esta facultad implica ajustar los beneficios que resulten excesivo o insuficientes en las propuestas presentadas por las partes, encontrando su justificación en la propia naturaleza del arbitraje económico y en el criterio de equidad (pp. 15-16).

De igual manera, el máximo Tribunal Supremo de la República, en el fundamento noveno de la Apelación N.º 12332-2016 Lima (Voto en minoría del señor Juez Supremo Arévalo Vela) señala que, la correcta motivación de las resoluciones judiciales, principio consagrado en el inciso 5) del artículo 139 de la CP., requiere que los jueces, sin importar la instancia, fundamenten de manera clara y completa sus decisiones al poner fin a un conflicto o aclarar una incertidumbre jurídica. Esta fundamentación debe abordar todos los hechos en disputa, exponer de forma objetiva los motivos que sustentan la posición adoptada y aplicar la normativa aplicable al caso concreto. En ese sentido, la motivación debe ser suficiente y congruente, entendiendo como suficiente aquella que proporciona los elementos esenciales de hecho y de derecho que permiten verificar que la resolución está debidamente sustentada.

Asimismo, la Suprema Corte Peruana, en el fundamento vigésimo noveno de la Apelación N.º 5325-2018 Lima, establece que el colegiado arbitral ha transgredido lo dispuesto en el artículo 65 del TUO de la LRCT, al

no fundamentar adecuadamente el ejercicio de la facultad de atenuación. La norma exige que, la decisión basada en criterios de equidad, no basta con ejercer dicha facultad, sino que resulta imprescindible exponer de manera razonada por qué las circunstancias del caso son consideradas extremas, requisito que el colegido arbitral omitió cumplir (p. 15).

En ese sentido, la Octava Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima (2019), en la Sentencia, fecha de vista: 11 de diciembre de 2019 recaído en el Exp. N.º 0129-2019-0-1801-SP-LA-08 señala que, el colegiado arbitral, mediante su voto mayoritario, no ha fundamentado de manera adecuada las razones que sustentan la improcedencia del arbitraje potestativo basado en la facultad negociadora del SINTRARIMAC, incurriendo así en una motivación insuficiente y con vicios internos, situación reiteradamente observada por la jurisprudencia del TC, y generando una decisión manifiestamente arbitraria, dado que los medios probatorios presentados contradicen objetivamente las premisas jurídicas consignadas en el laudo, lo que figura una nueva causal de nulidad y afecta lo dispuesto en el inciso 5 del artículo 139 de la CP.

Aunado a ello, la Tercera Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima, en el fundamento 7.20 de la Resolución S/N de fecha 01 de junio de 2021 emitido en el Expediente N.º 00112-2020-0-1801-SP-LA-01, señala que el tribunal arbitral, al fijar los montos de los beneficios económicos, modificó las cifras de la propuesta final acogida mediante la aplicación de la atenuación; no obstante, no ha explicado de manera objetiva el método utilizado para determinar los montos atenuados, ni ha detallado las razones específicas que fundamentan la cuantía de cada beneficios, y tampoco ha justificado por qué considera que la propuesta final acogida es extrema, configurándose con ello una vulneración al artículo 65 del TUO de la LRCT (p. 31).

3.4. El tribunal arbitral acogiendo la propuesta de la empresa

3.4.1. Los laudos arbitrales por unanimidad

El tribunal arbitral se encuentra conformado por tres árbitros, quienes acogen la propuesta final de la empresa. cuando la propuesta final se encuentra conforme a lo resuelto por el colegiado arbitral sin oposición de ninguno de sus integrantes se entiende que la propuesta final está siendo acogida por UNANIMIDAD.

En ese sentido, la unanimidad significa que todos los integrantes del colegiado arbitral están conforme con la propuesta acogida, es decir, los árbitros están de acuerdo con lo resuelto. En consecuencia, todos los árbitros deben suscribir el laudo arbitral en señal de conformidad.

Cabe precisar que, los árbitros al igual que los magistrados expresan su conformidad mediante el VOTO, el primero en el laudo arbitral y el segundo en las sentencias.

3.4.2. Los laudos arbitrales por mayoría

El laudo arbitral por mayoría significa que no existe conformidad en los árbitros que integran el colegiado arbitral respecto a la propuesta final acogida, debiendo el árbitro que no se encuentra conforme con lo resuelto desarrollar la justificación de su voto.

En tal sentido, en los laudos arbitrales por mayoría, muchas veces se evidencia la disconformidad del árbitro que representa a la parte cuya propuesta final no fue acogida, sin embargo, debe señalar las razones por las cuales debió haberse elegido su propuesta.

En consecuencia, en los laudos por mayoría al existir la disconformidad, se requiere solo dos votos para que el laudo arbitral resulte obligatorio para las partes.

Ahora bien, habiendo analizado 87 laudos arbitrales emitidos por el colegiado arbitral en procedimientos de negociación colectiva en el régimen privado durante el periodo 2018 – octubre 2025, excluyendo a las empresas estatales de derecho privado, así como aquellas empresas del Estado que integran el FONAFE, se puede señalar lo siguiente:

a) En el periodo 2018 – octubre 2025, el colegiado arbitral acogió la PROPUESTA FINAL DE LA EMPRESA en un total de 60 laudos arbitrales.
b) En el periodo 2018 – octubre 2025, la propuesta final de la empresa fue acogida por MAYORÍA en 31 laudos arbitrales.
c) En el periodo 2018 – octubre 2025, el tribunal arbitral acogió la propuesta final de la empresa por UNANIMIDAD en 29 laudos arbitrales.

Tabla 15

Arbitrajes con propuesta final de la Empresa por unanimidad y por mayoría periodo 2018 – octubre 2025.

PROPUESTA FINAL DE EMPRESA			
AÑO	**POR MAYORIA**	**POR UNANIMIDAD**	**TOTAL DE LAUDOS**
2018	5	5	10
2019	4	5	9
2020	1	2	3
2021	6	6	12
2022	5	2	7
2023	3	2	5
2024	4	5	9
2025	3	2	5
TOTAL	31	29	60

De lo expuesto, se puede advertir que los árbitros, al acoger la propuesta final de la empresa, lo hacen mediante decisión adoptada por MAYORIA. Esto implica que dicha propuesta es aprobada con el voto del presidente del Tribunal Arbitral y del árbitro designado por la empresa.

Asimismo, resulta pertinente señalar que el voto del presidente del Tribunal Arbitral reviste carácter decisorio para que pueda acogerse la propuesta de una de las partes. Por tal motivo, en diversas ocasiones los árbitros designados el colectivo sindical y el empleador, o el grupo de

empleadores, acuden ante la AAT, a fin que designe al presidente del Tribunal Arbitral mediante sorteo público, debido a la ausencia de consenso entre las partes respecto de su designación.

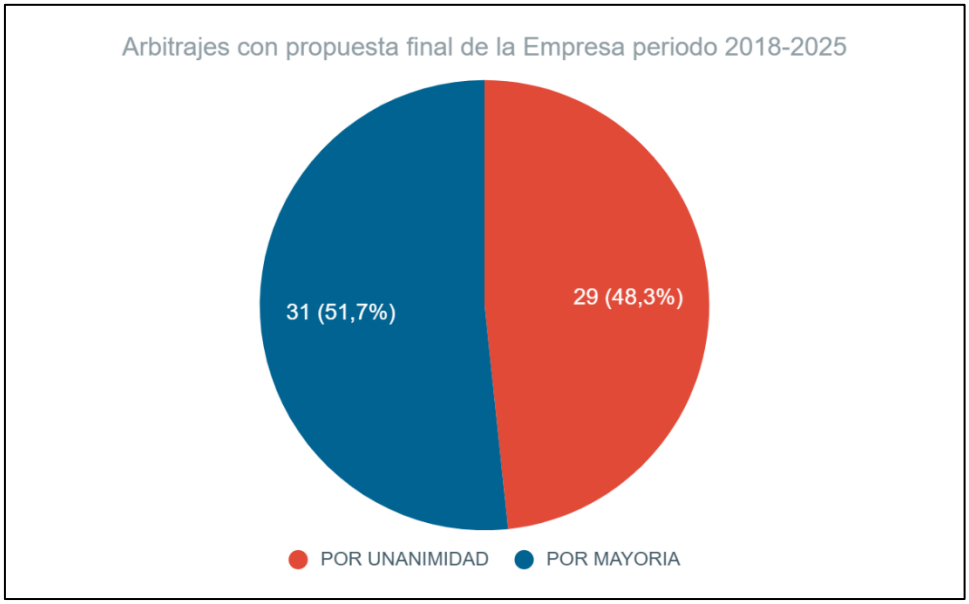


Figura 11. **Arbitrajes con propuesta final de la Empresa por unanimidad y por mayoría periodo 2018 – octubre 2025**

3.4.3. Los laudos arbitrales con atenuación

Ahora bien, habiendo analizado 87 laudos arbitrales que resuelven el procedimiento de negociación colectiva en el régimen privado excluyendo a las empresas estatales de derecho privado, así como aquellas empresas del Estado que integran el FONAFE, corresponde conocer la cantidad de laudos arbitrales que se han atenuado para poder determinar la manera que están resolviendo los árbitros.

Al respecto, en el apartado 2.5. de la presente investigación cuando se analizó la propuesta final acogida por el colegiado arbitral durante el periodo 2018 – octubre 2025, se observa que, en los laudos arbitrales que resuelven procedimientos de negociación colectiva en el régimen privado, un total de 60 laudos arbitrales acogieron la propuesta final formulada por la Empresa.

En ese sentido, se puede advertir lo siguiente:

a) En el periodo 2018 – octubre 2025, el tribunal arbitral acogió la PROPUESTA FINAL FORMULADA POR LA EMPRESA en 60 laudos arbitrales.
b) En el periodo 2018 – octubre 2025, al acoger la propuesta final de la empresa, el colegiado arbitral REALIZÓ LA ATENUACIÓN en 50 LAUDOS ARBITRALES.
c) En el periodo 2018 – octubre 2025, el colegiado arbitral acogió la propuesta final de la empresa SIN EFECTUAR ATENUACIÓN en 10 LAUDOS ARBITRALES.
d) En el periodo 2018 – octubre 2025, el colegiado arbitral cuando acoge u opta por la propuesta final de la Empresa realiza la atenuación de manera constante, lo cual advierte que, los árbitros están recurriendo a la atenuación de manera desmedida y concurrente.

Es oportuno señalar que, esta información puede obtenerse debido a que el colegiado arbitral indica expresamente en el laudo cuál de las propuestas finales ha decidido acoger y atenuar.

Tabla 16

Arbitrajes con propuesta final de la Empresa con atenuación y sin atenuación 2018 – octubre 2025

	PROPUESTA FINAL DE EMPRESA		
AÑO	**CON ATENUACIÓN**	**SIN ATENUACIÓN**	**TOTAL DE LAUDOS**
2018	9	1	10
2019	7	2	9
2020	3	0	3
2021	10	2	12
2022	6	1	7
2023	2	3	5
2024	9	0	9
2025	4	1	5
TOTAL	50	10	60

En ese sentido, del cuadro adjunto se puede señalar que, los árbitros están atenuando la propuesta final acogida en un 83%, lo que evidencia que una facultad concebida como excepcional viene siendo aplicada de manera recurrente. Esta situación pone de manifiesto que la excepción tiende a convertirse en regla. Tal circunstancia, no resulta adecuada para la solución de los conflictos, en la medida en que se configura un elevado nivel de intervención de terceros en la composición del conflicto.

Entonces, siendo la atenuación una facultad de los árbitros, estos se encuentran en la obligación de fundamentar los motivos, razones y causas por las cuales decide realizar dicha atenuación con la finalidad que las partes puedan comprender los criterios objetivos, por los cuales, los árbitros resuelven la controversia, generando aciertos y confianza en el procedimiento arbitral.

3.4.4. Los laudos arbitrales sin atenuación

Al respecto, de los 60 laudos arbitrales que optaron por la propuesta final de la Empresa en el periodo 2018 – octubre 2025, en el procedimiento de negociación colectiva del sector privado, el colegiado arbitral no ha realizado la atenuación en 10 laudos arbitrales. De manera que, el colegiado arbitral acoge íntegramente la propuesta final, señalando de manera expresa en el laudo que no efectuará atenuaciones.

En ese sentido, los laudos arbitrales sin atenuación en el procedimiento de negociación colectiva en el régimen privado corresponden al 17%, siendo este porcentaje muy reducido, demostrando que son aún muy pocas las Empresas que realizan sus propuestas de manera razonada y lógica, ofreciendo lo que realmente requiere el colectivo sindical, de acuerdo a sus posibilidades económicas.

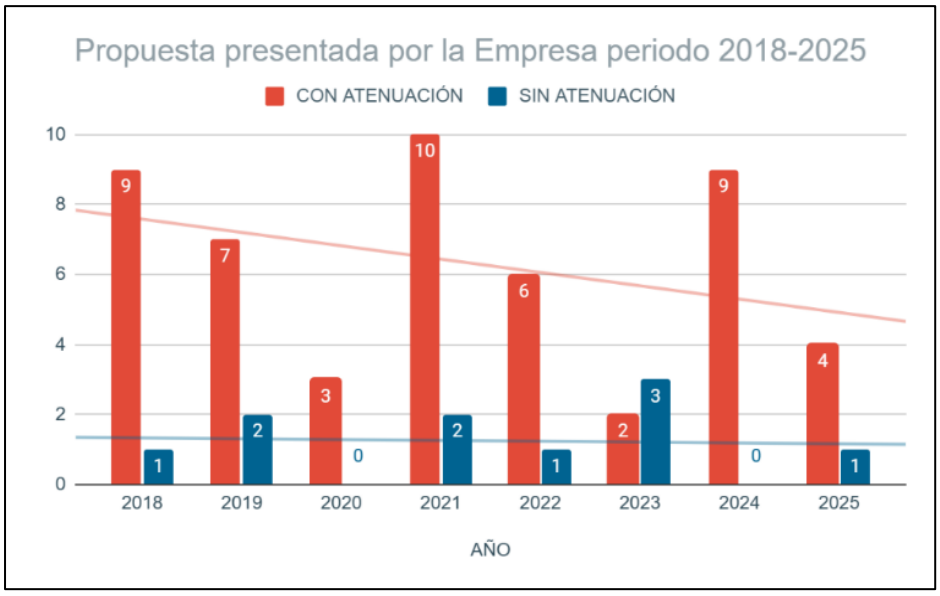


Figura 12. **Arbitrajes con propuesta final de la Empresa con atenuación y sin atenuación 2018 – octubre 2025**

3.5. Los laudos arbitrales acogiendo la propuesta del sindicato

3.5.1. Los laudos arbitrales por unanimidad

Al respecto, una de las similitudes entre el arbitraje y el proceso judicial es la manera como resuelven ambas vías jurisdiccionales que, es a través del VOTO. En ese sentido, el colegiado arbitral se encuentra conformado por 3 miembros, quienes tiene la finalidad de resolver la controversia de naturaleza económica. En consecuencia, el voto es la expresión de voluntad del tercero imparcial que resuelve el conflicto cuando se encuentra de acuerdo o en desacuerdo con lo resuelto.

Por otro lado, los laudos arbitrales al igual que las sentencias judiciales, contiene la parte resolutiva en la cual los árbitros dejan constancia de manera expresa la decisión que ha tomado, respecto a la propuesta final acogida. De modo que, el voto es por UNANIMIDAD cuando los árbitros se encuentran conforme con la propuesta final acogida no existiendo oposición de ningún árbitro.

Ahora bien, en el periodo 2018 – octubre 2025, el colegiado arbitral ha resuelto los procedimientos de negociación colectiva del sector privado, brindando la siguiente información:

a) En el periodo 2018 – octubre 2025, el tribunal arbitral acogió LA PROPUESTA FINAL DEL SINDICATO en 24 laudos arbitrales.
b) En el periodo 2018 – octubre 2025, el tribunal arbitral acogió POR MAYORÍA, la propuesta final del Sindicato en 9 laudos arbitrales.
c) En el periodo 2018 – octubre 2025, el tribunal arbitral acogió POR UNANIMIDAD, la propuesta final del Sindicato en 15 laudos arbitrales.

Tabla 17

Arbitrajes con propuesta final del Sindicato por unanimidad y por mayoría periodo 2018 – octubre 2025

	PROPUESTA FINAL DE SINDICATO		
AÑO	**POR MAYORIA**	**POR UNANIMIDAD**	**TOTAL DE LAUDOS**
2018	1	3	4
2019	3	2	5
2020	1	2	3
2021	0	2	2
2022	1	2	3
2023	2	1	3
2024	0	2	2
2025	1	1	2
TOTAL	9	15	24

3.5.2. Los laudos arbitrales por mayoría

Ahora bien, si por UNANIMIDAD se entiende que los árbitros se encuentran conformes con la propuesta final acogida, por MAYORÍA se entiende que hay una discrepancia respecto a la propuesta acogida entre los árbitros que integran el colegiado.

Ahora bien, habiendo analizado 87 laudos arbitrales que resuelven el procedimiento de negociación colectiva en el régimen privado, excluyendo a las empresas estatales de derecho privado, así como aquellas empresas del Estado que integran el FONAFE, se puede señalar lo siguiente:

a) En el periodo 2018 – octubre 2025, el colegiado arbitral ha acogido la propuesta final del Sindicato en 24 laudos arbitrales, de los cuales 9 de ellos han sido resueltos por MAYORÍA.

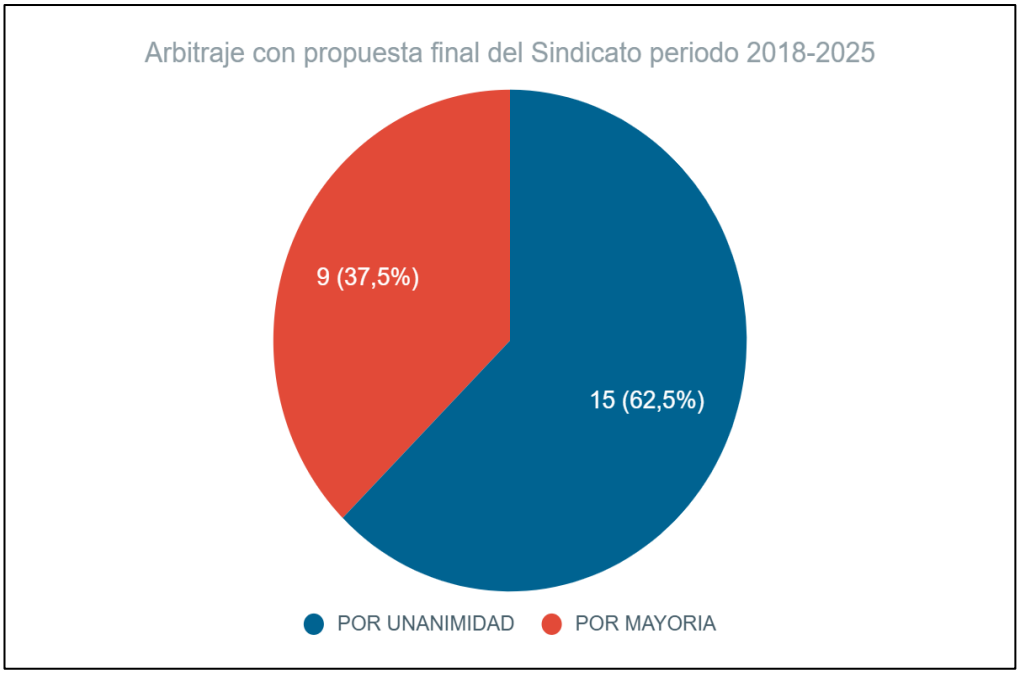


Figura 13. **Arbitrajes con propuesta final del Sindicato por unanimidad y por mayoría periodo 2018 – octubre 2025**

3.5.3. Los laudos arbitrales con atenuación.

Ahora bien, habiendo analizado 87 laudos arbitrales que resuelven el procedimiento de negociación colectiva en el régimen privado, excluyendo a las empresas estatales de derecho privado, así como aquellas empresas del Estado que integran el FONAFE, corresponde conocer la cantidad de laudos arbitrales que han sido objeto de atenuación, con el propósito de determinar la forma en que los árbitros vienen resolviendo dichos conflictos.

Al respecto, en la presente investigación, cuando se analizó los laudos arbitrales emitidos en el procedimiento de negociación colectiva del ámbito privado durante el periodo 2018 – octubre 2025, se advirtió que en 24 laudos arbitrales se acogió la propuesta final presentado por el Sindicato.

En ese sentido, se puede advertir que, en el periodo 2018 – octubre 2025, del total de laudos arbitrales en los que se acogió la propuesta del Sindicato, el tribunal arbitral realizó la atenuación en todos los laudos. Ello se puede determinar en la medida en que el colegiado arbitral señala expresamente en el laudo, las cláusulas de la propuesta que decide atenuar.

Tabla 18

Arbitrajes con propuesta final del Sindicato con atenuación y sin atenuación, periodo 2018 – octubre 2025

	PROPUESTA FINAL DE SINDICATO		
AÑO	**CON ATENUACIÓN**	**SIN ATENUACIÓN**	**TOTAL DE LAUDOS**
2018	4	0	4
2019	5	0	5
2020	3	0	3
2021	2	0	2
2022	3	0	3
2023	3	0	3
2024	2	0	2
2025	2	0	2
TOTAL	24	0	24

En consecuencia, del cuadro adjuntado se puede advertir que los árbitros están atenuando la propuesta final acogida presentada por el Sindicato, siendo el 100% de la totalidad de laudos emitidos. En ese sentido, resulta preocupante advertir que, la facultad excepcional que la ley confiere a los árbitros se está convirtiendo en una práctica generalizada. En tal contexto, la atenuación se viene transformando en una actuación ordinaria y recurrente dentro del proceso arbitral, lo cual desnaturaliza su finalidad y perjudica la esencia de este mecanismo de solución de conflictos.

Adicionalmente, dicha situación evidencia que las partes involucradas en un conflicto económico aún no han comprendido el objetivo del sistema del arbitraje de oferta final, lo cual refleja que aún cuesta a cierta parte realizar propuestas lógicas y razonadas.

Por lo que, el arbitraje no debe ser visto como un medio para formular pretensiones desproporcionadas, carentes de razonabilidad o requerimientos desmedidos y extremos, sino como un instrumento orientado a la resolución equilibrada del conflicto con la finalidad de alcanzar una solución justa.

En síntesis, siendo la atenuación una facultad de los árbitros, estos tienen el deber de realizar la motivación de su decisión, señalando las razones y causas que justifican el ejercicio de dicha potestad, de modo que las partes puedan comprender las circunstancias que llevan al colegiado arbitral a resolver la controversia, promoviendo así decisiones acertadas y fortaleciendo la confianza en el procedimiento arbitral.

3.5.4. Los laudos arbitrales sin atenuación.

Sobre el particular, de la cantidad de 24 laudos arbitrales que optaron por la propuesta final del Sindicato, correspondiente al periodo 2018 – octubre 2025, en el marco del procedimiento de negociación colectiva del régimen privado, no se registra ningún laudo que no haya sido objeto de atenuación por parte del colegiado arbitral.

En tal sentido, los laudos arbitrales sin atenuación en el procedimiento de negociación colectiva en el régimen privado representan el 0%, siendo este porcentaje muy preocupante debido a la actitud y comportamiento de los trabajadores, frente a este mecanismo de solución de conflicto.

En dicho contexto, el colectivo sindical debe entender y comprender el modelo de arbitraje de oferta final, a fin de formular su propuesta final de manera razonada, lógica y acorde con las posibilidades económicas de la Empresa. No obstante, si la organización sindical no plantea sus propuestas con la debida diligencia ni en observancia del principio de la buena fe, se genera una ventaja para la contraparte, en la medida que el colegiado arbitral puede optar por acoger la propuesta final de la empresa.

En consecuencia, esta situación conllevaría a que el colectivo sindical quede sujeto por un tiempo determinado a la propuesta final formulada por la Empresa. Siendo este el costo por la falta de diligencia al momento de

elaborar su propuesta final, la cual fue entregada al presidente del colegiado arbitral.

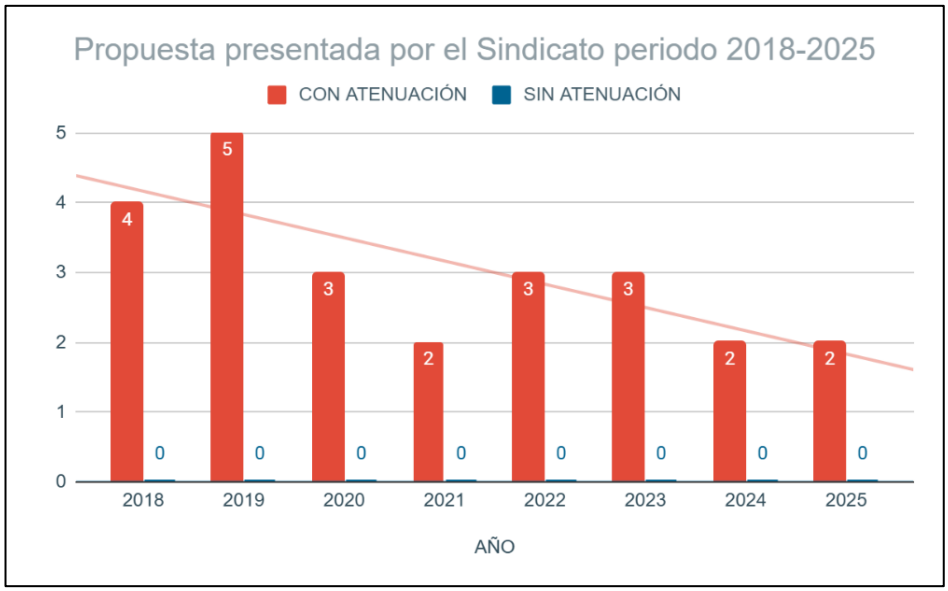


Figura 14. **Arbitrajes con propuesta final del Sindicato con atenuación y sin atenuación, periodo 2018 – octubre 2025**

3.6. ¿Los árbitros o tribunal arbitral están justificando la atenuación de los laudos arbitrales?

Sobre el particular, la atenuación constituye una facultad otorgada a los árbitros en virtud del artículo 57 del RLRCT y el artículo 65 del TUO de la LRCT, los cuales establecen que, los árbitros pueden atenuar posiciones extremas por su naturaleza de fallos de equidad, debiendo consignar en el laudo las modificaciones realizadas y la motivación de las razones que sustentan dicha decisión.

En dicho contexto, los árbitros deben atenuar las posiciones extremas y, a su vez, expresar los motivos y razones de las modificaciones que han considerado al ejercer la facultad que la ley les confiere, debiendo ser desarrollado en el laudo arbitral. En ese sentido, resulta jurídicamente insuficiente que el colegiado arbitral se limite a aplicar la atenuación de la propuesta acogida; es imperativo que en el laudo se expongan de manera

detallada y fundamentada las razones y criterios que justifican el ejercicio de dicha facultad.

De manera que, la justificación constituye la explicación y argumentación que los árbitros deben desarrollar en el laudo arbitral, detallando de manera clara y precisa las razones y fundamentos que motivan la atenuación de la propuesta acogida, con la finalidad que el laudo solucione el conflicto de manera definitiva y contribuya a la estabilidad de las relaciones laborales.

En tal contexto, los árbitros al emitir el laudo con atenuaciones deben exponer las justificaciones porque se realiza la atenuación y no solo limitarse a indicar que, "por naturaleza de fallos de equidad" se decide atenuar determinada propuesta. En efecto, si bien los árbitros cuentan con la facultad de atenuar la propuesta acogida, también se encuentran obligados a fundamentar dicha atenuación. En ese sentido, los árbitros tienen un deber-derecho *–todo deber trae consigo un derecho, y viceversa–,* de atenuar la propuesta extrema y fundamentar su decisión.

En ese contexto, la justificación de la atenuación debe ser debidamente desarrollada por los árbitros, con la finalidad que se conozca los criterios y fundamentos que los llevaron a atenuar la propuesta final presentada por las partes. En efecto, la justificación de la atenuación es esencial porque permite que las partes comprendan los criterios que sustentan lo resuelto en el laudo arbitral y no recurran al órgano judicial a través de la impugnación a solicitar la nulidad del laudo arbitral. Para desarrollar la justificación de la atenuación, los árbitros pueden emplear o usar cuadros comparativos, esquemas, cronogramas, flujogramas y todo aquello que permita demostrar las razones por las cuales deciden acoger la propuesta final presentada por las partes.

Es oportuno señalar que, habiendo revisado sentencias del Poder Judicial, el colectivo sindical y el empleador, o el conjunto de empleadores, recurren a este sistema de justicia solicitando la nulidad del laudo arbitral en virtud del literal d) de la Apelación N.º 4968-2017 LIMA[96], esto es, debido a

[96] d) Cuando se haya emitido sin tener en cuenta el Informe de la Autoridad Administrativa de Trabajo (Apelación N.º 11673-2015 LIMA de fecha once de diciembre de dos mil quince).

que, los árbitros cuando emiten el laudo arbitral no motivan la atenuación realizada. Es decir, los árbitros en muchas ocasiones señalan el contenido del Dictamen Económico Laboral y en virtud de dicho documento proceden a realizar la atenuación de la propuesta final acogida, sin embargo, en el laudo arbitral no se desarrolla de manera expresa los motivos, razones o causas que justifican la decisión de atenuar.

Ahora bien, habiendo analizado 87 laudos arbitrales emitidos en el procedimiento de negociación colectiva en el régimen privado en el periodo 2018 – octubre 2025, excluyendo a las empresas estatales de derecho privado, así como aquellas empresas del Estado que integran el FONAFE, se puede señalar que, en reiteradas ocasiones el tribunal arbitral cuando emite el laudo arbitral adjuntan el contenido del Dictamen Económico Laboral y en relación a ello deciden atenuar la propuesta final acogida, sin embargo, existe una omisión y ausencia de los motivos y razones por el cual se atenúa la propuesta elegida. Es decir, existe una ausencia de motivación respecto de las razones y causas por las cuales el árbitro o el colegiado arbitral decide atenuar dicha propuesta, en relación al contenido al documento emitido por la AAT.

En ese sentido, los árbitros o el colegiado arbitral, en los laudos arbitrales, suelen señalar de manera genérica que deciden atenuar la propuesta final acogida por “la naturaleza de fallos de equidad”, siendo este el único argumento expresado para justificar la decisión de atenuar la propuesta final pudiendo ser de manera ascendente o descendente en relación de quien se acoge o elige la propuesta final.

Al respecto, habiendo analizado 87 laudos arbitrales emitidos en el procedimiento de negociación colectiva en el régimen privado durante el periodo 2018 – octubre 2025, se advierte que, cuando el colegiado arbitral realiza la atenuación, no desarrolla la justificación de dicha decisión; esto es, existe una ausencia de motivos y razones de criterios objetivos por cuales considera necesario atenuar la propuesta final acogida.

Es así que, en el periodo 2018 – octubre 2025, el tribunal arbitral ha acogido la propuesta final del Sindicato emitiendo 24 laudos arbitrales de los

cuales 18 laudos arbitrales no se ha justificado la atenuación y 6 laudos arbitrales si se ha justificado la atenuación.

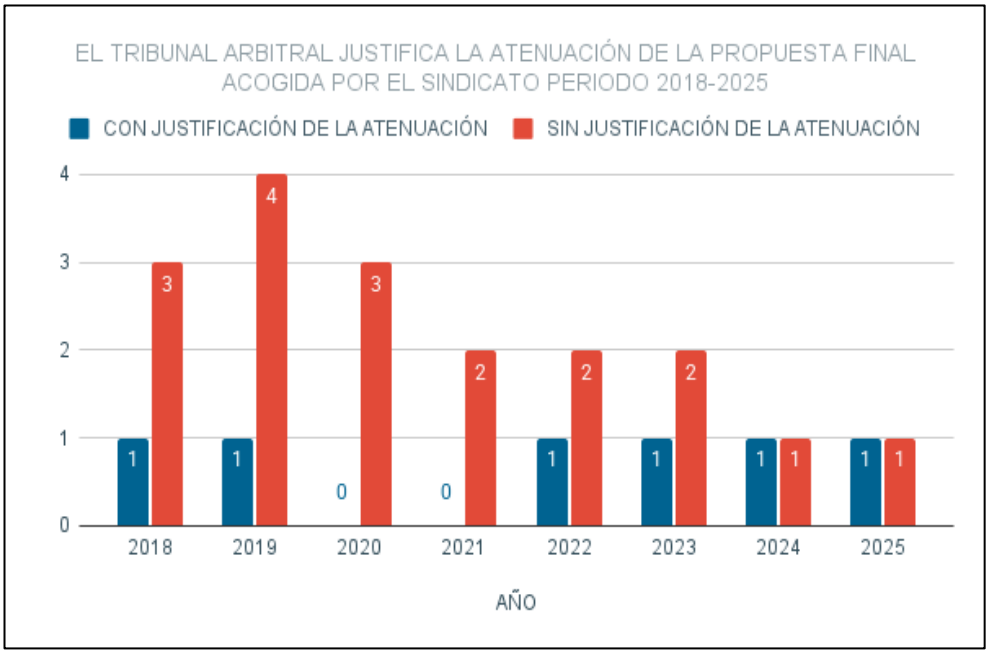


Figura 15. **El Tribunal Arbitral justifica la atenuación de la propuesta final acogida por el sindicato periodo 2018 – octubre 2025**

De lo señalado, se puede advertir que los árbitros no están justificando la atenuación realizada generando así mayor incertidumbre en las relaciones laborales y siendo susceptible la cantidad de 18 laudos arbitrales que puedan recurrir al poder judicial en vía de impugnación, situación que prolongaría el conflicto económico entre el colectivo sindical y el empleador, o el conjunto de empleadores, dinamitando las relaciones laborales.

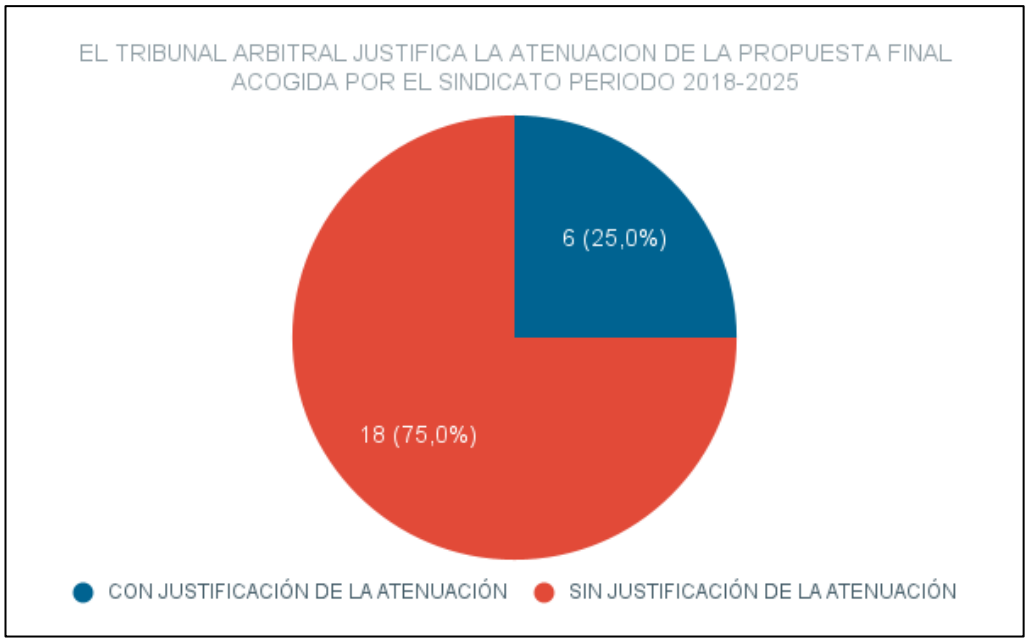


Figura 16. **El Tribunal Arbitral justifica la atenuación de la propuesta final acogida por el sindicato periodo 2018-2025**

Asimismo, en el periodo 2018 – octubre 2025, el colegiado arbitral acogió la propuesta final de la Empresa en 60 laudos arbitrales; de ese total, en 38 laudos no se desarrolló la justificación de la atenuación, mientras que en 22 si se expusieron las razones que sustentan dicha decisión.

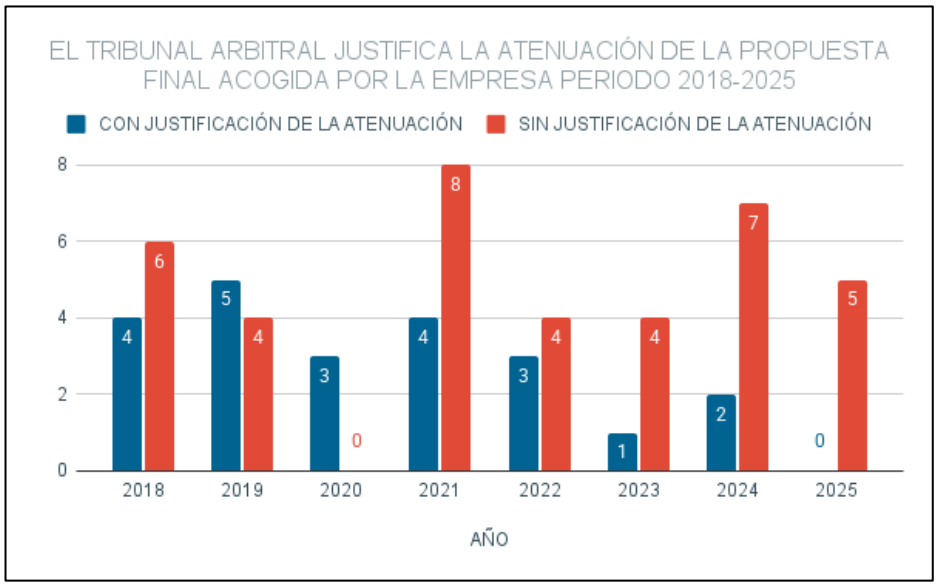


Figura 17. **El Tribunal Arbitral justifica la atenuación de la propuesta final acogida por la empresa, periodo 2018 – octubre 2025**

De lo señalado, se puede advertir que los árbitros están ejerciendo de manera excesiva la facultad que les confiere la ley y, lo que resulta más preocupante, sin desarrollar la justificación de la atenuación realizada. En tal sentido, se ha identificado un total de 38 laudos arbitrales que carecen de motivación respecto de la atenuación efectuada, circunstancia que los hace susceptible de ser cuestionados ante el sistema judicial. Sin embargo, la cantidad de 22 laudos arbitrales sí se ha justificado la atenuación, cifra que debería incrementarse con el propósito de contribuir a lograr de la paz social.

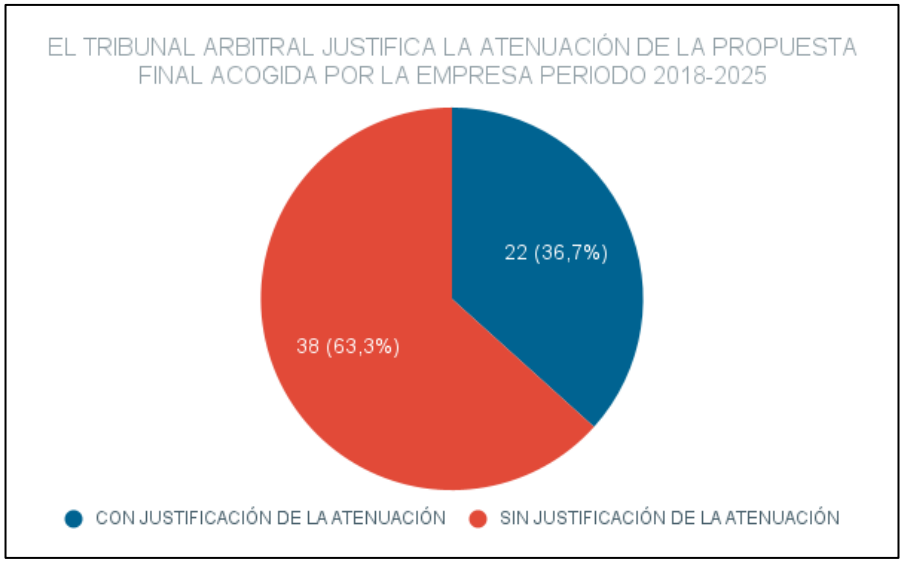


Figura 18. **El Tribunal Arbitral justifica la atenuación de la propuesta final acogida por la empresa, periodo 2018-2025**

3.7. Criterios del Tribunal Arbitral al emitir laudos en arbitraje sobre negociación colectiva en el sector privado.

Al respecto, los árbitros deben fundamentar los laudos arbitrales señalando las causas y razones por las cuales decide hacer uso de su facultad de atenuación, debiendo explicar de manera detallada cuales son las circunstancias por las que ha decidido atenuar la propuesta final acogida.

En ese sentido, cuando los árbitros deciden realizar la atenuación se configura una relación de deber-derecho, *uno conlleva a lo otro y, viceversa.* Por un lado, existe el deber de atenuar la propuesta final cuando esta resulte

extrema, en atención a la naturaleza de equidad del laudo; y, por otro, el derecho a justificar las atenuaciones realizadas con la finalidad que las partes conozcan, comprendan y entiendan las causas y razones que justifican la decisión del árbitro de atenuar la propuesta final acogida. En consecuencia, cuando se advierte el ejercicio de este derecho y la ausencia del deber, se configura una actuación arbitraria por parte del tribunal arbitral.

En tal contexto, los árbitros deben desarrollar la motivación indicando los criterios objetivos por los cuales deciden acoger determinada propuesta final. De modo que, solo cuando el árbitro decida atenuar la propuesta final acogida sobre la base de criterios objetivos estaremos ante un laudo justo que resuelva de manera definitiva el conflicto económico.

En ese sentido, a partir del análisis de 87 laudos arbitrales emitidos en el marco de la negociación colectiva en el régimen privado durante el periodo 2018 – octubre 2025 excluyendo a las empresas estatales de derecho privado, así como aquellas empresas del Estado que integran el FONAFE, se podrá conocer si los laudos arbitrales se encuentran debidamente motivados conforme a criterios objetivos que permitan comprender la decisión adoptada por los árbitros.

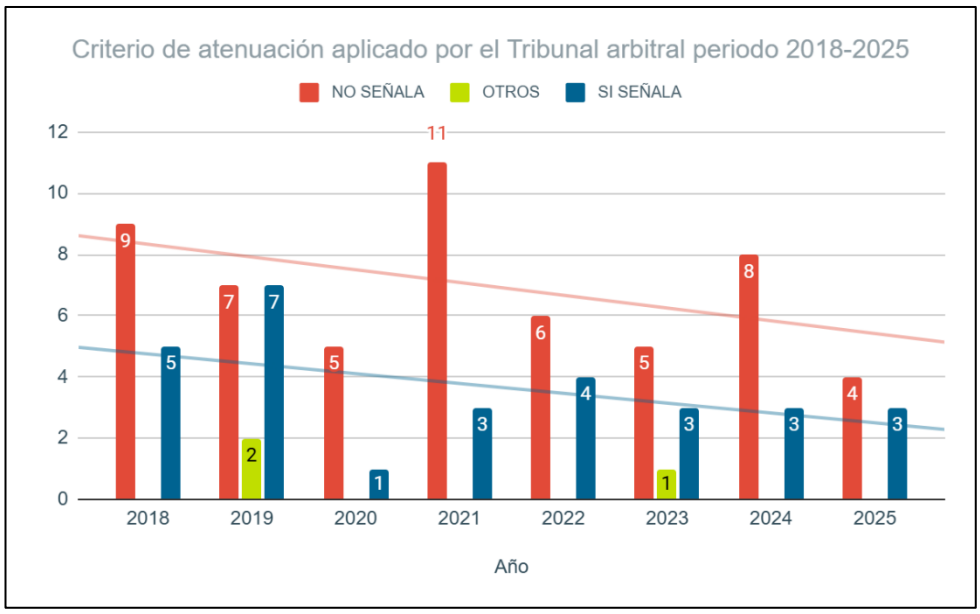


Figura 19. **Criterios de atenuación aplicado por el Tribunal arbitral periodo 2018-2025**

Al respecto, del análisis realizado podemos advertir lo siguiente:

1) De los 87 laudos arbitrales emitidos durante el periodo 2018 – octubre 2025, solo la cantidad de 29 laudos arbitrales señalan bajo qué criterios los árbitros deciden atenuar la propuesta final con el propósito de emitir el laudo justo.
2) De los 87 laudos arbitrales emitidos durante el periodo 2018 – octubre 2025, la cantidad de 55 laudos arbitrales no señala los criterios de atenuación, desconociéndose las razones y causas por las cuales los árbitros han decidido atenuar la propuesta final acogida.
3) De los 87 laudos arbitrales emitidos durante el periodo 2018 – octubre 2025, la cantidad de 2 laudos arbitrales no se han atenuado debido a que, el tribunal arbitral ha declarado improcedente la solicitud de arbitraje.
4) De los 87 laudos arbitrales emitidos durante el periodo 2018 – octubre 2025, la cantidad de 1 laudo arbitral no se ha atenuado debido a que, el tribunal arbitral ha declarado improcedente el pliego de reclamos en el nivel de negociación de rama de actividad.
5) Los árbitros no señalan los criterios de atenuación en más del 63.2% de laudos arbitrales emitidos en el régimen privado durante el periodo 2018 – octubre 2025.
6) Solo el 33.3% de laudos arbitrales se han podido ubicar criterios de atenuación tales como el uso del dictamen económico laboral, la inflación, entre otros.
7) De los numerales 3) y 4), de los laudos arbitrales que no ha tenido pronunciamiento de atenuación por el colegiado arbitral por ser declarados improcedentes la solicitud de arbitraje y nivel de negociación constituye el 3.4%.

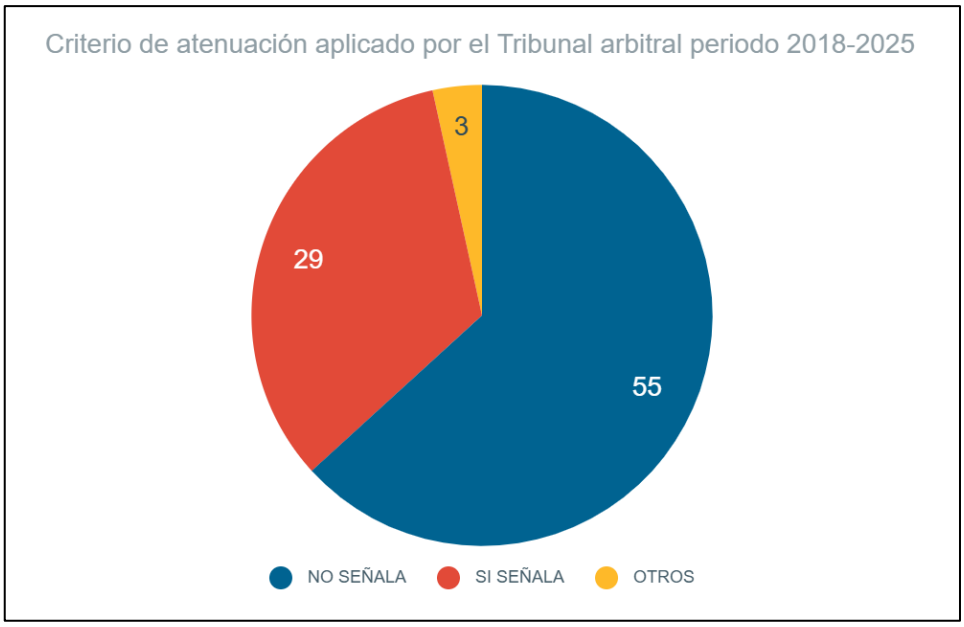


Figura 20. **Criterios de atenuación aplicado por el Tribunal arbitral periodo 2018 – octubre 2025**

Entonces, de los gráficos adjuntados se puede advertir que los árbitros están recurriendo a la atenuación de forma general, sin establecer o precisar los criterios que sustentan la decisión de atenuar la propuesta final acogida. No obstante, esta situación podría incrementarse en el supuesto que persista la ausencia de establecer criterios objetivos. En efecto, la incorporación de tales criterios permitirá a los árbitros expresar de manera específica las razones por las cuales optan por ejercer la facultad de atenuación respecto de la propuesta final acogida.

Ahora bien, como se ha señalado en el apartado 2.10.5. de la presente investigación, de los 87 laudos arbitrales analizados que fueron emitidos en el marco de la negociación colectiva en el régimen privado en el periodo 2018 – octubre 2025, los árbitros han utilizado el Dictamen Económico Laboral en 82 laudos arbitrales que corresponde al 94%. Es decir, los árbitros analizan el Dictamen Económico Laboral para poder emitir los laudos arbitrales.

Sin embargo, de la cantidad de laudos arbitrales analizados, los cuales se encuentran publicados en el portal web del MTPE correspondiente al periodo 2018 – octubre 2025, se observa que en muchos de ellos se realiza

una transcripción literal del dictamen elaborado por la AAT. A partir de dicho dictamen, el tribunal arbitral decide acoger la propuesta final de una de las partes y señala de manera ligera las atenuaciones correspondientes, sin mencionar los motivos ni las razones que las justifican. Esta situación genera mayores dudas e incertidumbre para las partes, en la medida en que el colegiado arbitral omite señalar los criterios objetivos por los cuales se realiza la atenuación.

En dicho contexto, en los laudos arbitrales analizados se puede advertir que los árbitros citan el dictamen económico laboral; sin embargo, no señalan cuales serían los criterios por los cuales se acoge o se toma en cuenta el documento elaborado por la AAT. Esta situación, de ser corregida, permitiría a los árbitros a fundamentar mejor sus decisiones y contribuir a que los laudos arbitrales cumplan con su principal objetivo: resolver el conflicto de manera definitiva.

En ese orden de ideas, los árbitros deben establecer criterios objetivos, que contribuyan a una adecuada motivación de la atenuación, evitando limitarse a mencionar de manera general la información económica contenida en el Dictamen Económico Laboral. En ese contexto, es necesario identificar dichos criterios, de modo que tanto el colectivo sindical como el empleador o, conjunto de empleadores, puedan comprender mejor el contenido de los laudos arbitrales y, en consecuencia, percibir la decisión adoptada como un laudo realmente “justo”.

Entonces, la existencia de una debida motivación de la atenuación realizada por los árbitros permite una verdadera justificación de la atenuación de manera legal, razonada y congruente. En consecuencia, la motivación y la justificación se encuentran estrechamente vinculadas entre sí, debido a que a través de una adecuada argumentación se podrá realizar una correcta justificación de la decisión de los árbitros. De manera que, resulta necesario establecer criterios objetivos que permitan entender el razonamiento y discernimiento de los árbitros.

Por tales circunstancias, del análisis de los 87 laudos arbitrales que corresponden al periodo 2018 – octubre 2025, emitidos en procedimientos de

negociación colectiva en el régimen privado excluyendo a las empresas estatales de derecho privado, así como aquellas empresas del Estado que integran el FONAFE, se ha podido identificar los siguientes criterios para que los árbitros o el colegiado arbitral puedan hacer uso de la facultad de atenuación y alcancen la solución definitiva del conflicto al emitir el laudo justo:

a) Contexto Económico Interno: El contexto económico interno comprende la situación económica interna de un país, el nivel de desarrollo económico en relación a la población: sus índices de pobreza, el índice de precios al consumidor. El valor monetario y, aumento de precios de los bienes y servicios producidos por un país en un periodo determinado, la inflación, la hiperinflación. Así como el poder adquisitivo de los trabajadores.

- **Laudo arbitral seguido entre el Sindicato de Trabajadores de Lima Golf Club y Lima Golf Club, correspondiente al proceso negociación colectiva 2017-2018.**

  3.10. De todos estos documentos se colige que LIMA GOLF ha mantenido pérdidas desde el año 2016 y se evidencia una tendencia hacia resultados deficitarios. En efecto, conforme a lo señalado en el Dictamen Económico Laboral N.º 035-2018-MTPE/2/14.1, durante el año 2016 se aprecia un déficit de S/. 724,187.00. De igual modo, en el Dictamen Económico se establece que, preliminar A NOVIEMBRE 2017, lima golf OBTUVO UN DÉFICIT DE s/. 329,873.00. [lo subrayado es nuestro].

- **Laudo arbitral seguido entre el Sindicato de Trabajadores de PERUPLAST y PERUPLAST S.A., correspondiente al proceso negociación colectiva 2017.**

  a) Si bien el Tribunal Arbitral es consciente que el Índice de Precios al Consumidor (IPC) es un indicador de la evolución inflacionaria relevante para efectos de establecer un incremento salarial, el reajuste del salario en un importe equivalente a dicho indicador

no constituye un incremento salarial propiamente dicho, sino la compensación de la pérdida del poder adquisitivo de los ingresos del trabajador en el mercado de bienes y servicios; por tal motivo, es razonable que -para que se logre una eficacia real- un aumento remunerativo sea fijado por encima del IPC acumulado. [lo subrayado es nuestro]

- **Laudo arbitral seguido entre el Sindicato de Trabajadores Mineros y Metalúrgicos de la Compañía de Minas Buenaventura S.A.A. y Compañía de Minas Buenaventura S.A.A., correspondiente al proceso negociación colectiva 2014 – 2015.**

  5.10. (…) el Tribunal parte de la premisa que dicho concepto debe permitir mantener la capacidad adquisitiva de los trabajadores, además de considerar el factor inflacionario, por tanto, teniendo como referencia el incremento acordado por las partes en la negociación del periodo inmediato anterior, al que se ha realizado una atenuación dentro de un marco de razonabilidad. (…). [lo subrayado es nuestro].

- **Laudo arbitral seguido entre el Sindicato Unificado de Trabajadores de SPCC y Anexos y Southern Perú Cooper Corporation Sucursal del Perú, correspondiente al proceso negociación colectiva 2018.**

  (...), en los que también se considera pertinente una atenuación a un promedio que se sitúa en una media entre la inflación entre las ciudades de Tacna y Moquegua, que es el ámbito donde geográficamente se ubican las tres unidades productivas dentro de las que desarrollan sus labores los trabajadores afiliados al SINDICATO, (…). [lo subrayado es nuestro].

- **Laudo arbitral seguido entre el Centro Federado de Empleados del BBVA Banco Continental y BBVA Banco Continental, correspondiente al proceso negociación colectiva 2020**

> 8.10. (…), este Tribunal no puede dejar de advertir que el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), para el año 2020 (periodo hasta por el cual efectuó su análisis el dictamen económico), en sus informes trimestrales sobre el PBI ha señalado contradicción en la producción nacional. (…). [lo subrayado es nuestro].

b) **Contexto Económico Externo:** El contexto económico externo comprende las situaciones económicas entre países que producen y/o generan materias primas para la importación y producción de bienes. Las causas por los impactos económicos producto de enfermedades epidemiológicas que reduzcan la tasa de empleo y derechos laborales; y aquellas que sean a consecuencia del cambio climático y calentamiento global. Este contexto comprende aquellas situaciones acontecidas de manera externa al ámbito geográfico del país.

- **Laudo arbitral seguido entre el Sindicato Unitario de Trabajadores de la Empresa Chimú Agropecuaria S.A. y Chimú Agropecuaria S.A., correspondiente al proceso negociación colectiva 2018-2019.**

  > (…), las partes reconocen el esfuerzo realizado por la Empresa en la suscripción del presente convenio colectivo, dado la coyuntura especial por la que atraviesa la Empresa por las pérdidas sufridas a raíz del Fenómeno del Niño 2017, que originaron la perdida de infraestructura (Pérdida de Galpones) y de Aves y sobrecostos por la interrupción de las vías; así como por la fuerte caída en el precio del pollo. [el subrayado es nuestro].

- **Laudo arbitral seguido entre el Sindicato de Trabajadores de Corporación Cerámica S.A. y Corporación Cerámica S.A., correspondiente al proceso negociación colectiva 2016-2017.**

  > El Tribunal considera necesario dejar constancia de que la decisión que adopta está condicionada, en gran medida, por la

grave situación de emergencia sanitaria por la que atraviesa el país debida a la pandemia COVID19, la cual ha significado la paralización de toda actividad productiva durante 107 días consecutivos con la consiguiente afectación a la economía de las empresas y de sus trabajadores, lo que, en numerosos casos, ha determinado la pérdida de puestos de trabajo, la suspensión perfecta de labores y/o la reducción de remuneraciones.

(…), el Tribunal, teniendo en cuenta, (…) en relación al contexto social y económico creado por la pandemia Covid 19 y sus grandes efectos sobre la economía de las empresas, del país y de las personas, ha decidido acoger por MAYORÍA la propuesta de LA EMPRESA. Sin embargo, ha decidido atenuarla, con criterio de equidad, teniendo en cuenta las dificultades económicas que la pandemia ha ocasionado a los trabajadores, en forma ponderada y prudente a fin de no elevar excesivamente el costo laboral de LA EMPRESA, pero, al mismo tiempo, permitir a los trabajadores paliar la difícil situación económica que les aqueja. [el subrayado es nuestro].

- **Laudo arbitral seguido entre el Sindicato Nacional de Empleados de Crediscotia Financiera – SINECREDISCOTIA y Crediscotia Financiera S.A., correspondiente al proceso negociación colectiva 2020.**

  7.22. (…), este Tribunal no puede dejar de lado la situación actual que viene atravesando LA EMPRESA en el marco de la presente pandemia y cuyos efectos y fecha de finalización son desconocidos incluso actualmente. [el subrayado es nuestro].

- **Laudo arbitral seguido entre el Sindicato de Empleados de la Planta Siderúrgica de Chimbote – SIDERPERÚ y Empresa**

Siderúrgica del Perú S.A.A., correspondiente al proceso negociación colectiva 2019-2020.

> 18. (…), el Tribunal Arbitral considera que la propuesta de LA EMPRESA se basa en criterios objetivos y razonables, que contemplan el grave contexto económico nacional en el que nos encontramos ante la propagación del COVID-19, y que, si bien el primer año de vigencia de la negociación colectiva objeto del presente arbitraje es anterior (2019), no podemos dejar de tener en cuenta que el pago de muchos de los beneficios comprendidos en la misma, serán regularizados a la fecha. [el subrayado es nuestro].

- **Laudo arbitral seguido entre el Sindicato de Trabajadores de STIERLIFT S.A. y STIERLIFT S.A., correspondiente al proceso negociación colectiva 2018-2019.**

> 5.2. (…), el Tribunal Arbitral ha tomado en cuenta las consecuencias económico financieras que supone la crisis sanitaria producto de la pandemia que aqueja al mundo, esto ha obligado a adoptar medidas que en muchos casos ha significado la pérdida de puestos de trabajo, la reducción de remuneraciones e incluso el cese colectivo de trabajadores, ninguna de cuyas medidas han sido adoptadas por LA EMPRESA (…). [el subrayado es nuestro].

- **Laudo arbitral seguido entre el Sindicato Nacional de Trabajadores de Topy Top S.A. y empresas vinculadas SINTRATTOPYEV y Topy Top S.A., correspondiente al proceso negociación colectiva 2021.**

> 5.5. (…) el Tribunal estima que atendiendo a la coyuntura de inestabilidad e incertidumbre que afecta el desarrollo de actividades económicas, pero también se prevé efectos productos de la tensión generada por el conflicto bélico entre

> Rusia y Ucrania, sumado al hecho de que se está otorgando un incremento remunerativo que considera dentro de otras variables la inflación, dentro de cuyos competentes se encuentra el transporte, no es prudente conceder un nuevo beneficio. [lo subrayado es nuestro].

c) **Historial Negocial / Antecedente Negocial:** son los acuerdos y/o negociaciones de condiciones de trabajo y empleo, mejoras remunerativas que han celebrado los trabajadores y el empleador, o conjunto de empleadores, en periodos anteriores. Este criterio señala que las negociaciones deben realizarse de manera progresiva teniendo una secuencia lógica en comparación a los celebrados anteriormente.

- **Laudo arbitral seguido entre el Sindicato de Pescadores del Puerto de Chimbote "José Olaya Balandra" y Corporación Pesquera Inca S.A.C. (COPEINCA), correspondiente al proceso negociación colectiva 2021-2022.**

> 5.7. El Tribunal Arbitral ha tomado en cuenta la historia negocial entre las partes, sustentada en los convenios colectivos que ha suscrito la Sección Sindical Puerto Chimbote José Olaya Balandra, con COPEINCA del periodo 2016-2017 del 3 de abril de 2017, (…). Asimismo, la historia negocial con otra organización sindical como es SUMOPP, así tenemos el Convenio Colectivo 2022-2026 celebrado por CFG Investment y la Sección Sindical SUMOPP del 5 de marzo de 2024 con vigencia del 15 de agosto de 2022 al 14 de agosto del 2026 (…). [el subrayado negocial es nuestro].

- **Laudo arbitral seguido entre el Sindicato Unificado de Trabajadores de la Electricidad y Actividades conexas de Lima y Callao y Enel Distribución Perú S.A.A., correspondiente al proceso negociación colectiva 2018.**

10. (…), el Tribunal Arbitral considera que la propuesta del SINDICATO contiene extremos que impiden su adopción:

(i) Se incluye beneficios que las partes no han pactado voluntariamente en el pasado. Por ejemplo, que ENEL asuma el costo de todas las medicinas que no sean cubiertas por el seguro médico familiar, y, además, que entregue una asignación vacacional, en adición al préstamo vacacional sin intereses, que ya es percibido actualmente por los trabajadores.

- **Laudo arbitral seguido entre el Sindicato Único de Trabajadores de Refinería La Pampilla y Refinería La Pampilla S.A.A., correspondiente al proceso negociación colectiva 2018.**

(ii) Una propuesta de dos años resulta razonable, teniendo en cuenta los antecedentes de las partes y el hecho que hayan transcurrido más de quince (15) meses de negociación sin solución.

Dado el contexto actual de la negociación colectiva (15 meses sin solución), el plazo de vigencia propuesto por la EMPRESA resulta razonable, más aún si desde 1997 las partes han suscrito ocho convenios colectivos (de un total de diez) por un periodo mayor al año. En este sentido, es una propuesta acorde a la historia negocial de la EMPRESA y el SINDICATO. [el subrayado negocial es nuestro].

- **Laudo arbitral seguido entre el Sindicato Nacional de Trabajadores de Unión de Concreteras S.A. y Unión de Concreteras S.A., correspondiente al proceso negociación colectiva 2020-2021.**

3.21. (…), se observa que se trata de varios conceptos y de diversa índole que no han sido recogidos por las partes en convenios inmediatos pasado, conceptos que no solo

incrementan desproporcionalmente la propuesta considerando el escenario de pérdidas atravesado por LA EMPRESA, sino que, además, se trata de muchos conceptos sobre los cuales las partes no han llegado a un consenso previo, por lo que el Tribunal Arbitral no podría adoptarlos íntegramente en un Laudo Arbitral, más aun considerando que no se trata de uno o dos conceptos, sino que diversos en simultaneo. [el subrayado es nuestro].

- **Laudo arbitral seguido entre el Sindicato de Trabajadores de PERUPLAST y PERUPLAST S.A., correspondiente al proceso negociación colectiva 2017.**

  6.1.1. (…).

  (…) se advierte que el importe de S/. 4.50 diarios de aumento remunerativo general que propone no se encuentra debidamente respaldado en ningún factor o elemento objetivo que justifique su otorgamiento, siendo marcadamente distante del comportamiento y evolución de los ingresos en el sector de manufactura e, incluso, de los incrementos pactados por las partes en las dos convenciones colectivas anteriores.

  6.1.2. (…).

  (…), en los términos contenidos en la propuesta final del SINDICATO, no tiene precedentes en las convenciones colectivas celebradas precedentemente, y tampoco formó parte del Pliego de Reclamos 2017 – 2018 en virtud del cual la organización sindical dio inicio a la negociación colectiva, (…). [el subrayado es nuestro].

- **Laudo arbitral seguido entre el Sindicato de Trabajadores de FELMO – SINTRAFELMO y FELMO SRL TDA, correspondiente al proceso negociación colectiva 2020-2021.**

> 77. (…), el Tribunal Arbitral tiene presente que la negociación colectiva sometida a arbitraje corresponde al primer pliego de peticiones planteado por EL SINDICATO a la EMPRESA, no registrándose, en consecuencia, antecedentes de negociaciones colectivas ni beneficios convencionales previos entre las mismas partes, (…). [el subrayado es nuestro].

d) Contexto Económico Nacional: El contexto económico nacional comprende la recesión económica del país por el decaimiento de la oferta, la elaboración de bienes y servicios y, la inversión producto de la inestabilidad política debido a las confrontaciones entre los poderes del Estado y los cambios de mando en el Poder Ejecutivo generando incertidumbre respecto a las políticas de Estado y las políticas arancelarias.

- **Laudo arbitral seguido entre el Sindicato de Trabajadores de EPLI y EPLI S.A.C., correspondiente al proceso negociación colectiva 2016-2017.**

> 9. Este Tribunal arbitral estima, por mayoría, que la propuesta final planteada por la empresa es la más atendible porque resulta razonablemente compatible con las posibilidades reales de la empresa expresadas en el Dictamen Económico Laboral N.º 080-2016-MTPE/2/14.1, así como también en el hecho público del contexto económico nacional de recesión del sector industrial a causa, entre otros factores, de la inestabilidad política (…). [el subrayado es nuestro].

- **Laudo arbitral seguido entre el Sindicato Nacional de Trabajadores de Unión de Concreteras S.A. y Unión de Concreteras S.A., correspondiente al proceso negociación colectiva 2020-2021.**

> 3.11. (…) debe tenerse presente que, (…), considerando la incertidumbre generada todavía por el panorama traído por la pandemia, así como la incertidumbre política dadas las

elecciones presidenciales y el cambio de mando llevado a cabo en el presente año 2021. [el subrayado es nuestro].

e) **Legalidad:** La legalidad comprende la facultad de los árbitros para determinar el alcance de su propia competencia, así como el deber de respetar las disposiciones legales que integran el ordenamiento jurídico, en salvaguarda del debido proceso. Asimismo, implica la aplicación e interpretación de las normas jurídicas más favorables al trabajador y, el desconocimiento de aquellas actuaciones que limiten, impidan, restrinjan o condicionen las facultades del empleador y los derechos que le confiere la ley.

- **Laudo arbitral seguido entre el Sindicato de Trabajadores de las empresas de Telefónica en el Perú y las del sector comunicaciones – SITRATEL Región Centro y Telefónica del Perú S.A.A., correspondiente al proceso negociación colectiva 2016-2017.**

  13. Por otro lado, este Tribunal advierte que un convenio colectivo no puede contener disposiciones contrarias al ordenamiento jurídico; las que, de existir, deberán excluirse. En ese sentido, las prescripciones "-tener más de tres (3) meses de servicios en la Empresa al 01 de diciembre de 2016", previstas en las cláusulas primera y décimo cuarta, y "y que al 1 de diciembre de 2016 tuvieran más de tres (3) meses de servicios", consignada en la cláusula décimo quinta, de la propuesta de convenio presentada por la Empresa, deben ser excluidas del presente convenio colectivo elegido por no solo no respetar el principio de igualdad sino por ser explícitamente contrarias al artículo 42 del Texto único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado mediante Decreto Supremo 010-2003-TR. [el subrayado es nuestro].

- **Laudo arbitral seguido entre el Sindicato Unión Fuerza Backus y Unión de Cervecerías Peruanas Backus & Johnston S.A.A., correspondiente al proceso negociación colectiva 2018.**

  (…), este Tribunal no puede valorar como parte de la Propuesta Final a las atenuaciones realizadas por EL SINDICATO en la oportunidad de presentación de su escrito de fecha 10 de septiembre del año en curso [2018]. No obstante, y sin perjuicio de que las adecuaciones no forman parte de la Propuesta Final de EL SINDICATO [Propuesta final entregada al Tribunal Arbitral con fecha 03 de septiembre de 2018], el Tribunal sí toma en consideración el reconocimiento de EL SINDICATO sobre los términos consensuados entre las partes de forma previa al arbitraje, así como las propias consideraciones de EL SINDICATO sobre ello. [el subrayado es nuestro].

- **Laudo arbitral seguido entre el Sindicato Unitario de Trabajadores de Transportes 77 S.A. y Transportes 77 S.A., correspondiente al proceso negociación colectiva 2017-2018.**

  a) Ámbito de Aplicación (Clausula Primera). – EL SINDICATO plantea un ámbito de aplicación que considere a trabajadores sindicalizados con más de 6 meses de antigüedad en LA EMPRESA y aquellos que se afilien a EL SINDICATO posteriormente. Este Tribunal considera que la limitación en la vigencia resulta indebida y, por tanto, este extremo de la cláusula debe ser reconducido legalmente, a efectos de no vulnerar los derechos de los otros trabajadores sindicalizados. Por dicho motivo, el Tribunal plantea la aplicación para aquellos afiliados que tengan vinculo vigente con LA EMPRESA y que se encuentren afiliados a EL SINDICATO a la fecha del devengue de cada uno de los beneficios. [el subrayado es nuestro].

- **Laudo arbitral seguido entre el Centro Federado de Empleados del BBVA Banco Continental y BBVA Banco Continental, correspondiente al proceso negociación colectiva 2018.**

  77. Incluso en el supuesto de que se tratase de una clausula *ex novo*, cabe puntualizar que no existe norma alguna, ni en el TUO de la LRCT ni en el RLRCT, que impida al órgano arbitral otorgarla –si este fuera el caso-, a condición, desde luego, de que esta hubiera constado en el pliego de peticiones original. Lo que está vedado al órgano arbitral es otorgar un beneficio nuevo incluido en la propuesta final pero no en el pliego de peticiones. [el subrayado es nuestro].

- **Laudo arbitral seguido entre el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Cervecera Afines del Perú – SINTRAINCER y la empresa Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Johnston S.A.A. - BACKUS, correspondiente al proceso negociación colectiva 2019-2020.**

  A juicio de este Tribunal, el planteamiento de la propuesta final del SINTRAINCER en la medida que trata de limitar y/o restringir a LA EMPRESA BACKUS el ejercicio de la facultad legal de invocar el cese colectivo y someterse al procedimiento de ley por motivos económicos, tecnológicos o estructurales, hace que estemos ante una formula no pasible de elección por cuanto implica la negación –por vía heterónoma- del ejercicio de un derecho establecido en las normas laborales, y que impacta además de modo restrictivo sobre el derecho constitucional a la libertad de empresa. (…), en opinión de este Tribunal, es factible pero siempre que ello provenga de la manifestación libre y voluntaria del titular del derecho que se busca restringir. Resulta contrario a las pautas de un pronunciamiento de equidad imponer, por vía heterónoma, una restricción al ejercicio de los derechos constitucionales y legales, (…). [el subrayado es nuestro].

- **Laudo arbitral seguido entre el Sindicato de Pescadores del Puerto de Chimbote "José Olaya Balandra" y la Empresa LSA Enterprises Perú S.A.C., correspondiente al proceso negociación colectiva 2015-2016.**

  En cuanto al argumento que lo que resuelva el Tribunal *"no sería competencia por cuanto compete a otra entidad empleadora"*, es de señalar que dada la dilación en el tiempo ocasionada por la empresa y que ha llevado a que aparezca en el escenario procesal la nueva empleadora Riberas del Mar SAC, esto corresponde a un acuerdo comercial en el cual no han intervenido los trabajadores, y que en aplicación del Principio de Continuidad Laboral, la nueva empleadora asume el activo y pasivo de la anterior empresa, máxime si al momento de hacerse el contrato entre ambas empresas, Riberas del Mar SAC tenía conocimiento que estaba pendiente de solución el presente conflicto arbitral. [el subrayado es nuestro].

- **Laudo arbitral seguido entre el Sindicato de Trabajadores de FELMO – SINTRAFELMO y FELMO SRL TDA, correspondiente al proceso negociación colectiva 2020-2021.**

  59. El Tribunal entiende que LA EMPRESA no ha acreditado que existe sentencia judicial que disponga la disolución de EL SINDICATO y la cancelación del registro sindical del mismo por la Autoridad Administrativa de Trabajo, conforme lo dispone el artículo 20 del Decreto Supremo N.º 010-2003-TR, citado como fundamento legal del pronunciamiento emitido por este Tribunal Arbitral en la Resolución N.º 1 de fecha 19 de agosto de 2022. (…), no existiendo evidencia alguna de que este registro haya sido cancelado, el Tribunal Arbitral considera que no se han acreditado las condiciones o requisitos que contempla el antes citado artículo 20 del Decreto Supremo N.º 010-2003-TR.

(…), este Tribunal Arbitral considera que se mantienen incólumes los fundamentos expresados en la Resolución Nro. 1 de fecha 19 de agosto de 2022 [el Tribunal Arbitral (…) decidió declarar infundada la cuestión previa promovida por LA EMPRESA, atendiendo, entre otros fundamentos, a que si bien el artículo 14 del Decreto Supremo N.º 010-2003-TR], (…). [el subrayado es nuestro].

- **Laudo arbitral seguido entre el Sindicato Nacional de Trabajadores de Topy Top S.A. y empresas vinculadas SINTRATTOPYEV y Topy Top S.A., correspondiente al proceso negociación colectiva 2021.**

  5.11. (…) este Tribunal estima que el empleador es quien organiza la actividad empresarial y las condiciones de la prestación de servicios, en tanto tiene la facultad de dirección, a lo que se agrega que el uso de equipos, dentro de ellos celulares pueden generar en algunos casos no solamente factores perturbadores de la actividad laboral sino que inclusive podría generar factores de riesgo por el uso inadecuado o imprudente, tanto más cuando se trata de labores dentro de instalaciones productivas en las que existen equipos, maquinarias y se desarrollan procesos que requieren niveles de atención permanente, razón por la cual al no contar con elementos de juicio que permitan conocer y evaluar las condiciones bajo las cuales se autorizaría el ingreso, en aplicación del principio kompetenz-kompetenez nos abstenemos de emitir un pronunciamiento respecto de esta cláusula. [el subrayado es nuestro].

- **Laudo arbitral seguido entre el Sindicato de Trabajadores Mineros y Metalúrgicos de Compañía de Minas Buenaventura S.A.A. y Compañía de Minas Buenaventura S.A.A., correspondiente al proceso negociación colectiva 2016-2017.**

Conforme a la disposición contenida en el artículo 76° del T.U.O. de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, el laudo arbitral tiene la misma naturaleza y surte efectos jurídicos idénticos que las convenciones colectivas adoptadas en negociación directa, por lo que la decisión arbitral tiene un carácter sustitutorio al de la voluntad de las partes y el Tribunal Arbitral puede resolver sobre las mismas materias que pueden adoptarse en negociación directa, (…). [el subrayado es nuestro].

- **Laudo arbitral seguido entre el Sindicato de Obreros P y A D'onofrio S.A. y Nestlé Perú S.A., correspondiente al proceso negociación colectiva 2022-2023.**

  4.12. (…), si las materias no han sido conocidas en negociación directa porque la organización sindical no las incluyó en el pliego de reclamos, pero sí en su propuesta final, el ámbito de deliberación del Tribunal Arbitral, bajo el modelo de oferta final, se encontraría condicionada porque tendría enfrente una propuesta final que entra en colisión con la garantía de defensa o principio de contradicción del empleador en el proceso de negociación colectiva. [lo subrayado es nuestro].

- **Laudo arbitral seguido entre el Sindicato de Trabajadores de Toquepala y Anexos y Southern Perú Copper Corporation Sucursal del Perú, correspondiente al proceso negociación colectiva 2018.**

  11. (…)

  (iii) La propuesta final del SINDICATO limita sin justificación ni sustento normativo la facultad sancionadora de la EMPRESA, al establecer un número máximo de días de suspensión y restringir la posibilidad de que se consideren todos los antecedentes disciplinarios previos de los trabajadores. A criterio de este

> Tribunal Arbitral, este pedido no resulta razonable porque se inmiscuye con facultades propias del empleador y, además, porque es un tema esencialmente jurídico, cuya discusión escapa de un arbitraje laboral económico, como el presente. [el subrayado es nuestro].

f) Posición Económica de la Empresa: Este criterio pone de relieve la solvencia económica de la empresa respecto del cumplimiento de los derechos económicos de los trabajadores, la cual puede presentarse de manera positiva o negativa. La primera se configura cuando la empresa cuenta con la capacidad para asumir obligaciones económicas a favor de los trabajadores; la segunda se presenta cuando la empresa se encuentra imposibilitada de cumplir con condiciones económicas debido a su situación financiera o circunstancias adversas derivadas por factores externos.

- **Laudo arbitral seguido entre el Sindicato Único de Trabajadores de la Universidad César Vallejo – SUTUCV y Universidad César Vallejo, correspondiente al proceso negociación colectiva 2023-2024.**

> 6.4. (…), para el Tribunal Arbitral que resuelve la presente controversia, la elección de la formula final deberá tomar en consideración la integridad de las propuestas presentadas por cada una de las partes, su viabilidad, la realidad económica y financiera del empleador, (…). [el subrayado es nuestro].

- **Laudo arbitral seguido entre el Sindicato de Trabajadores de PERUPLAST y PERUPLAST S.A., correspondiente al proceso negociación colectiva 2017.**

> 6.1.5. Sobre el particular, si bien este colegiado considera que los indicadores económicos y financieros del negocio son elementos indispensables para llegar a concluir si un determinado empleador está o no en condiciones de otorgar un

incremento salarial o mejoras laborales en general, dichos elementos no son exclusivos ni excluyentes de otros factores vinculados a la realidad comercial y laboral en la que se desenvuelven las actividades de la empresa, a partir de los cuales se pondera o gradúan (propiamente, se definen) los importes y/o alcances de cualquier incremento salarial o mejora laboral, pues cualquier variación sobre el ámbito salarial tiene incidencia directa -por ejemplo- en el indicador de costo de ventas del negocio. [el subrayado es nuestro].

- **Laudo arbitral seguido entre el Centro Federado de Empleados del BBVA Banco Continental y BBVA Banco Continental, correspondiente al proceso negociación colectiva 2018.**

  Esta decisión se fundamenta en que el monto propuesto por EL BANCO resulta considerablemente inferior a lo que se ha venido otorgando en los últimos años a EL SINDICATO como incremento de remuneraciones, sobre todo si se toma en consideración que, conforme con el Dictamen Económico Laboral N.º 063-2018-MTPE/2/14.1 y el Segundo y Último Dictamen, EL BANCO ha incrementado su patrimonio neto, los ingresos por intereses y su rentabilidad económica entre el 2016 y el 2017. [el subrayado es nuestro].

- **Laudo arbitral seguido entre el Sindicato de Trabajadores de Inversiones Norlima S.A. & Inversiones Norlima S.A., correspondiente al proceso negociación colectiva 2019.**

  (…), considerando la situación económica de INVERSIONES NORLIMA, así como el impacto del incremento, este tribunal no otorgará este extremo en la presente negociación. Asimismo, considerando la situación económica de la empresa, se debe valorar (como se explicará en el punto siguiente) que la empresa

> ya ha realizado el pago de 6 de los puntos de la presente negociación en el año 2019.
>
> De esta forma, si se optara por acoger el monto solicitado (incluso con el ajuste realizado por EL SINDICATO), se continuaría impactando en el resultado del ejercicio de la empresa por el presente año, generando mayores pérdidas. [el subrayado es nuestro].

- **Laudo arbitral seguido entre el Sindicato de Pescadores de Puerto Chimbote José Olaya Balandra y Empresa Pesquera Jada S.A. (por Jacobo Cavenago Rebaza), correspondiente al proceso negociación colectiva 2015-2016.**

> Las cifras que indican (…) nos muestran una empresa que puede asumir el costo del pliego de reclamos periodo 2015-2016, el mismo, que conforme se advierte de la página 31 fue valorizado en S/. 77,776.00. [el subrayado es nuestro].

- **Laudo arbitral seguido entre el Sindicato Único de Empleados Administrativos y de Servicios de la Universidad de San Martín de Porres – SUEAS y Universidad de San Martín de Porres, correspondiente al proceso negociación colectiva 2018-2019.**

> 3.6. (…) se puede concluir que la UNIVERSIDAD viene atravesando una situación económica compleja y el Tribunal Arbitral ha tomado en cuenta además de estos aspectos económico financieros laborales, lo expuesto por las partes en la Audiencia de Sustentación de Propuestas Finales. (…). [el subrayado es nuestro].

- **Laudo arbitral seguido entre el Sindicato Nacional de Trabajadores Obreros de Gloria S.A. – SINATOG y la Empresa Leche Gloria Sociedad Anónima – Gloria S.A., correspondiente al proceso negociación colectiva 2021.**

> De esta información económica-financiera se advierte, que GLORIA se encuentra económicamente solvente a efecto de

poder otorgar y asumir la mejora de algunos beneficios señalados en el pliego de reclamos del SINDICATO que son materia del presente arbitraje laboral potestativo deviniente de la negociación colectiva. [el subrayado es nuestro].

- **Laudo arbitral seguido entre el Sindicato de Trabajadores de FELMO – SINTRAFELMO y FELMO SRL TDA, correspondiente al proceso negociación colectiva 2020-2021.**

  (…), a criterio de este Tribunal Arbitral es de destacar la capacidad de la empresa para generar utilidades aún en escenarios no favorables, como lo de impacto de la crisis sanitaria por la pandemia del COVID-19, así como su capacidad de corto plazo (ejercicio 2021 y parcial de 2022) para retorna a los niveles prepandemia en sus resultados. [el subrayado es nuestro].

g) Situación Laboral del Trabajador: Este criterio comprende el incremento de la remuneración a favor de los trabajadores, el cual debe establecerse de manera proporcional y razonable, en respeto de la equidad dentro del mismo centro de trabajo, del sector productivo correspondiente, o mediante la comparación de los niveles salariales con los de otras empresas del mismo sector, práctica conocida como *benchmarking salarial*.

- **Laudo arbitral seguido entre el Sindicato de Trabajadores de las empresas de Telefónica del Perú y del sector comunicaciones Región Centro y la empresa Telefónica del Perú S.A.A. (Empresa absorbente de Telefónica Móviles S.A.), correspondiente al proceso negociación colectiva 2013-2014.**

  45. Si bien esta buena situación económica es el resultado de las buenas políticas empresariales de la EMPRESA, lo es también de la productividad de los trabajadores, y teniendo en cuenta que la negociación colectiva tiene una función

compensadora, estimamos que esta positiva situación económica también debe reflejarse en el aumento tanto de la remuneración como de los beneficios laborales señalados. [el subrayado es nuestro].

- **Laudo arbitral seguido entre el Sindicato Único de Trabajadores de Refinería La Pampilla y Refinería La Pampilla S.A.A., correspondiente al proceso negociación colectiva 2018.**

  (ii) Es importante señalar que la EMPRESA ha justificado objetivamente por qué en esta oportunidad no puede dar un aumento de remuneraciones mayor a los trabajadores: (i) se quebrantaría la equidad interna, ya que los afiliados al SINDICATO (operarios) terminarían ganando más que sus propios jefes, lo que en algunos casos ya viene ocurriendo y no resulta razonable; y, (ii) las compensaciones de los afiliados están muy por encima del promedio del mercado, por lo que no se justifica una actualización adicional. [el subrayado es nuestro].

h) **Voluntad Negocial:** Este criterio comprende el comportamiento o conductas realizadas por los trabajadores y empleadores, quienes expresan su manifestación de voluntad al tener ánimo y disposición de llegar a solucionar el conflicto en beneficio de la relación laboral. Las partes tienen la predisposición de realizar mesas de diálogo y reunirse en un plazo prudencial con el objetivo de poder escucharse y lograr que la negociación sea más activa.

- **Laudo arbitral seguido entre el Sindicato Unitario de Trabajadores del Banco de Crédito del Perú S.A. y el Banco de Crédito del Perú, correspondiente al proceso negociación colectiva 2013-2014 y 2014-2015.**

3.3.3. La propuesta final de LA EMPRESA respeta el acuerdo de vigencia arribado por las partes en la negociación directa. A consideración de este Tribunal Arbitral, una interpretación sistemática del contenido de las actas 2 de julio de 2015, 26 de agosto de 2015 y 4 de setiembre de 2015, anexas al escrito de presentación de propuesta final de LA EMPRESA, sí se desprende que existió una intención y voluntad de las partes de negociar conjuntamente dos periodos: 27 de agosto de 2014 al 26 de agosto de 2016. [el subrayado es nuestro].

- **Laudo arbitral seguido entre el Sindicato de Trabajadores de PERUPLAST y PERUPLAST S.A., correspondiente al proceso negociación colectiva 2017.**

6.2.4. Asimismo, no puede dejar de mencionarse que, al formular su propuesta final, la EMPRESA procede a ratificar una de las alternativas de cierre que propuso durante la etapa de conciliación administrativa, aplicando un incremento en los importes planteados para el aumento general, revelando de esta forma su intención de coadyuvar a la resolución efectiva del conflicto de intereses que mantiene con su organización sindical, y no una postura de estancamiento salarial, pese a la contracción del promedio de ingresos que se advierte en el sector manufactura (…). [el subrayado es nuestro].

- **Laudo arbitral seguido entre el Sindicato de Trabajadores de Inversiones Norlima S.A. & Inversiones Norlima S.A., correspondiente al proceso negociación colectiva 2019.**

(…), se ha evaluado la propuesta final (valorizada por el Ministerio de Trabajo) versus la propuesta final presentada a este tribunal, de ello podemos apreciar lo siguiente:

(…), EL SINDICATO (valorando la situación económica de la empresa) ajustó su propuesta final eliminando 9 puntos y solicitando se mantengan 8 puntos de los beneficios que ya venía percibiendo. [el subrayado es nuestro].

- **Laudo arbitral seguido entre el Sindicato Nacional de Empleados de Crediscotia Financiera – SINECREDISCOTIA y Crediscotia Financiera S.A., correspondiente al proceso negociación colectiva 2020.**

(…), con respecto a las Propuestas Finales presentadas por ambas partes, el Tribunal tiene en consideración que existieron 9 reuniones en trato directo referidas al Pliego 2020, en las cuales se llegaron a Acuerdos Previos sobre los siguientes puntos: Nivelación de remuneraciones, Adelanto de remuneraciones y Nivelación de movilidad. Estos puntos son recogidos de manera integral por este Tribunal. (…). [el subrayado es nuestro].

- **Laudo arbitral seguido entre el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Cervecera Afines del Perú – SINTRAINCER y la empresa Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Johnston S.A.A. - BACKUS, correspondiente al proceso negociación colectiva 2019-2020.**

(…), a criterio de este Tribunal Arbitral, no cabe duda que las partes consensuaron en abril de 2020 lo concerniente al Bono de Productividad que contenía el pliego de reclamos para el periodo 2019-2020, siendo que su naturaleza de acuerdo entre las partes ha sido reconocida expresamente por EL SINTRAINCER. [el subrayado es nuestro].

i) **Idoneidad Negocial:** La idoneidad negocial comprende que la propuesta final presentadas por las partes deben ser consensuadas, adecuadas y

convenientes en respeto irrestricto de los principios en el marco de la negociación colectiva. Asimismo, comprende el respeto del acuerdo negocial alcanzado, rechazando aquella propuesta final que desconozca o pretenda desconocer los avances logrados durante el proceso de negociación.

- **Laudo arbitral seguido entre el Sindicato de Trabajadores de Toquepala y Anexos y Southern Perú Copper Corporation Sucursal del Perú, correspondiente al proceso negociación colectiva 2018.**

  11. (…)

  (v) (…), la propuesta final del SINDICATO incluye conceptos que las partes no han pactado en el pasado. A criterio de los árbitros, un Tribunal Arbitral no debería crear beneficios que las partes no han fijado con anterioridad mediante la negociación directa. Siendo la EMPRESA y el SINDICATO las que se encuentren en mejor posición de definir la viabilidad de un concepto, son estas quienes, mediante la negociación, deberían acordar la creación de un nuevo beneficio. [el subrayado es nuestro].

- **Laudo arbitral seguido entre el Sindicato Único de Empleados Administrativos y de Servicios de la Universidad de San Martín de Porres – SUEAS y Universidad de San Martín de Porres, correspondiente al proceso negociación colectiva 2018-2019.**

  3.6. (…) la propuesta final presentada por el SINDICATO contiene conceptos nuevos que no fueron tratados en la negociación directa y conciliación, elevándose las pretensiones respecto de lo ya negociado en trato directo, hecho que ha sido reconocido por el propio SINDICATO al manifestar que en negociación directa propuso la suma de S/. 180.00 de incremento a la remuneración básica y sin embargo, en su

propuesta final consigna la suma de S/. 500.00 mensuales. [el subrayado es nuestro].

- **Laudo arbitral seguido entre el Sindicato Unitario de Trabajadores de APM Terminals Callao – SUTRAPMT y APM Terminals Callao S.A., correspondiente al proceso negociación colectiva 2018.**

  (…), si bien se observa que en anteriores negociaciones colectivas se ha cambiado la modalidad de contrato a plazo fijo a plazo indeterminado, ello se hizo por acuerdo expreso de partes, conforme se aprecia de los convenios colectivos 2012-2014, 2015 y 2016-2017, que corren en autos. Es más, se verifica que, en los dos últimos convenios, la conversión de los contratos se ha hecho previa evaluación de desempeño del personal que se encontraba bajo cualquier modalidad de contrato a plazo fijo, y no de manera automática. [el subrayado es nuestro].

- **Laudo arbitral seguido entre el Sindicato Unido de Trabajadores de DP World Callao y DP World Callao S.R.L. correspondiente al proceso negociación colectiva 2018-2019.**

  (…), la referida al bono por productividad, el SUTRADPWORLD CALLAO plantea que se otorgue dicho beneficio por un monto ascendente a S/. 230.00, cuando el beneficio en cuestión había sido pactado previamente en S/. 160.00 y S/. 180.00 para los periodos 2016 y 2017, respectivamente. Asimismo, propone que dicho monto se otorgue sin tomar en cuenta el rendimiento laboral del personal, lo cual puede distar de la política remunerativa de las organizaciones que, justamente, miden el cumplimiento de metas, indicadores y estándares de rendimiento. [el subrayado es nuestro].

- **Laudo arbitral seguido entre el Sindicato de Trabajadores de Fibras Industriales S.A. – SINTRAFISA y Fibras Industriales S.A., correspondiente al proceso negociación colectiva 2021-2022.**

  3.27. (…), se advierte que la Propuesta Final presentada por EL SINDICATO contiene cuatro puntos nuevos no tratados previamente, (…). Se trata de puntos nuevos que este tribunal ha observado no han formado parte de acuerdo previo entre las partes, tratándose de variaciones sustantivas que no fueron materia de convenio colectivo previo entre las partes, más aún destacando que las negociaciones colectivas inmediatas precedentes culminaron con un Convenio Colectivo acordado por ambas partes y no un Laudo Arbitral.

  3.28. (…), el Tribunal Arbitral estima que estos puntos nuevos no podrían ahora ser abordados por el Tribunal Arbitral, no existiendo consenso previo sobre su incorporación. (…). [el subrayado es nuestro].

- **Laudo arbitral seguido entre el Sindicato Unitario de Trabajadores de Saga Falabella y Saga Falabella S.A., correspondiente al proceso negociación colectiva 2019-2020.**

  Este Colegiado comparte lo mencionado por FALABELLA durante la audiencia de sustentación de propuestas finales en el extremo que, para darle naturaleza permanente a determinados beneficios, se requiere una aceptación y consenso expreso de las partes, esto de acuerdo con el principio de libre negociación y autonomía. [el subrayado es nuestro].

- **Laudo arbitral seguido entre el Sindicato de Tripulantes de Cabina de Lan Perú S.A. y Lan Perú S.A., correspondiente al proceso negociación colectiva 2017.**

12. (…), este Tribunal Arbitral estima que la propuesta del sindicato no puede ser acogida porque implica un conjunto de consecuencias que el informe laboral de la Dirección de Políticas y Normativa de Trabajo de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo ha sido claro en señalar que no pueden ser valorizadas y que más bien suponen inclusive cambios en la administración y organización del trabajo para la empresa.

Así, por ejemplo, (…), la empresa requeriría contratar 190 tripulantes de cabina para atender los requerimientos solicitados por el sindicato; con las implicancias que significa no solo tener que emplear a 190 nuevos trabajadores, sino también prever un proceso de capacitación de una duración promedio de 90 días, que daría lugar a un plazo de 3 meses de no cobertura de las operaciones por falta precisamente de falta de tripulantes adicionales, o a la contratación de tripulantes experimentados para cubrir dicho espacio vacío. Por estas circunstancias, la propuesta del sindicato no resulta plausible de ser acogida. [el subrayado es nuestro].

- **Laudo arbitral seguido entre el Sindicato de Trabajadores Mineros y Metalúrgicos de la Compañía de Minas Buenaventura S.A.A. y Compañía de Minas Buenaventura S.A.A., correspondiente al proceso negociación colectiva 2014 – 2015.**

6.2. Por otro lado, en cuanto a la cláusula vigésima de la propuesta final, ASIGNACIÓN POR ANIVERSARIO DEL SINDICATO se tiene que la misma resulta genérica pues se hace referencia a una “ayuda económica para fines del Sindicato”, siendo el caso que el título de la cláusula sugiere otro destino, discordancia que no permite conocer la finalidad de la asignación solicitada, agregándose a este hecho que en la audiencia de sustentación de alegatos la organización sindical refirió que la misma sería destinada para actividades sindicales,

con lo cual en la práctica se desnaturalizaría el destino para el que se solicita dicha asignación. [el subrayado es nuestro].

j) **Vigencia negocial:** La vigencia negocial comprende el término de vigencia por el cual rige el laudo arbitral teniendo en consideración los periodos establecidos previamente en el laudo arbitral o en el convenio colectivo, resultado de la libre negociación entre las partes.

- **Laudo arbitral seguido entre el Sindicato Unificado de Trabajadores de la Electricidad y Actividades conexas de Lima y Callao y Enel Distribución Perú S.A.A., correspondiente al proceso negociación colectiva 2018.**

  13. (…), el Tribunal Arbitral considera necesario explicar las razones por las que una propuesta mayor a un año no resulta ilegal, en vista de que este tema ha sido objeto de discusión por las partes durante el proceso arbitral. Si bien el artículo 43 del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (LRCT), aprobado por Decreto Supremo N.º 010-2003-TR, establece que la convención colectiva de trabajo rige durante el periodo que acuerden las partes y que, "a falta de acuerdo, su duración es de un (1) año", ello resulta de aplicación cuando las partes no consignaron un plazo en el convenio colectivo suscrito mas no en el marco de un arbitraje, puesto que el laudo sustituye precisamente al acuerdo.

  Una interpretación contraria nos llevaría a concluir que una de las partes tenga una situación de privilegio al momento de definir la vigencia del convenio colectivo, lo cual además no se condice con la naturaleza de equidad que debe caracterizar al arbitraje. Sumado a ello, no existe ninguna norma que impida a un Tribunal Arbitral optar por una propuesta mayor a un año. Adicionalmente, en este caso en particular, pesa en consideración del Tribunal Arbitral el hecho que las partes hayan suscrito en el pasado seis convenios con una duración mayor al

año (tres de dos años y tres de cuatro años), tal como fue explicado en la Audiencia de Sustentación de Propuestas Finales. [el subrayado es nuestro].

- **Laudo arbitral seguido entre el Sindicato Unitario de Trabajadores de la Empresa Chimú Agropecuaria S.A. y Chimú Agropecuaria S.A., correspondiente al proceso negociación colectiva 2018-2019.**

15. Al respecto el Tribunal, en estricta aplicación de lo que se establece en el inciso c) del Artículo 43° de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo el cual dispone lo siguiente:

"Artículo 43.- La convención colectiva de trabajo tiene las características siguientes:

c) Rige durante el periodo que acuerden las partes. A falta de acuerdo, su duración es de un (1) año".

Esta norma considera que al no haberse modificado por acuerdo de partes la vigencia, ésta debe regir conforme a lo dispuesto en las normas pre-citadas, modificándose por tanto el punto consignado en la cláusula segunda "DE LA VIGENCIA" de la propuesta de la Empresa, variándose al siguiente texto:

"La vigencia del presente Convenio Colectivo será desde el 24 de enero del 2027 al 23 de enero del 2018, comprendiendo así una vigencia de un año".

16. A lo ya expresado se ha aunó también en consideración el hecho de que la empresa y el sindicato ya han iniciado trato directo a finales de diciembre del 2017 por el pliego de reclamos presentado por el sindicato, por el periodo 2018-2019, como se expresó en la reunión de sustentación oral de posiciones.

20. (…) de las normas legales glosadas, ya que la vigencia pactada por dos años en una negociación anterior ha sido expresa por manifestación de la voluntad de las partes de la negociación colectiva y no por resolución de terceros como es el Tribunal a quien se nos ha dado la facultad de resolver;

debiéndose advertir que en la negociación del periodo 2017-2018 no habría concordancia sobre la vigencia, y el Tribunal no puede sustituir la voluntad de las partes, menos aun justificándose en actuaciones negociales pasadas. [el subrayado es nuestro].

- **Laudo arbitral seguido entre el Sindicato de Trabajadores de EDELNOR S.A.A. SINTREDEL y la empresa ENEL DISTRIBUCIÓN PERÚ S.A.A., correspondiente al proceso negociación colectiva 2018.**

  (…). Si bien la organización sindical, además de cuestionar el plazo mayor de un (1) año de la Propuesta Final de ENEL, cuestionó el interés de no tener un convenio colectivo por un plazo mayor al año. Por su lado, ENEL precisó que, desde el punto de vista legal, no había ningún impedimento que en etapa arbitral para que se pueda proponer un plazo mayor al año, como acreditó con la presentación de otros laudos sobre el particular y fallos del Poder Judicial, toda vez que el plazo de un año es cuando se resolvía el pliego en trato directo y esto no estaba limitado en un arbitraje.

  (…), el Tribunal Arbitral considera que si bien el inciso c) del artículo 43 de la LRCT establece que a falta de acuerdo la duración es de un año, tal supuesto no resulta aplicable al procedimiento arbitral, por cuanto la facultad de resolver dicha discrepancia ha sido sometida de mutuo acuerdo a la decisión del Tribunal el cual debe acoger una propuesta en su integridad, criterio éste que no contraviene el texto de la ley, ni el de lo resuelto por la jurisprudencia, al contemplar que la facultad de establecer plazos mayores puede derivarse de una negociación colectiva o de un laudo arbitral, y en ambos casos las partes participan, sea con su confluencia voluntaria o con su propuesta final que presentan al Tribunal Arbitral.

(…). Del mismo modo cabe anotar que de la historia de negociación entre las partes, se advierte que se han celebrado convenios colectivos cuyo plazo de duración fue mayor a un año, es el caso del periodo 2005-2008 (4 años), periodo 2009-2012 (4 años) y 2013-2014 (2 años), así como también lo han hecho las otras organizaciones sindicales existentes en la Empresa. [el subrayado es nuestro].

- **Laudo arbitral seguido entre el Sindicato de Trabajadores de Toquepala y Anexos y Southern Perú Copper Corporation Sucursal del Perú, correspondiente al proceso negociación colectiva 2018.**

  11. (…)

  (i) Se propone un incremento fuera de la vigencia de la propuesta final. En efecto, se solicita un aumento de remuneraciones desde el 15 de mayo de 2018, a pesar de que la vigencia propuesta inicia el 1 de setiembre de 2018, lo cual no resulta razonable ya que dicho incremento se superpone con la vigencia del último convenio colectivo suscrito entre las partes. [el subrayado es nuestro].

- **Laudo arbitral seguido entre el Sindicato Único de Trabajadores de Refinería La Pampilla y Refinería La Pampilla S.A.A., correspondiente al proceso negociación colectiva 2018.**

  13. (…), a consideración del Tribunal Arbitral, resulta necesario explicar las razones por las que una propuesta mayor a un año no resulta ilegal, (…).

  Si bien el artículo 43 de la LRCT, aprobado por Decreto Supremo N.º 010-2003-TR, establece que la convención colectiva de trabajo rige durante el periodo que acuerden las partes y que, "a falta de acuerdo, su duración es de un (1) año", ello resulta de aplicación cuando las partes no consignaron un plazo en el

convenio colectivo suscrito, mas no en el marco de un arbitraje, puesto que el laudo sustituye precisamente al acuerdo.

Una interpretación contraria nos llevaría a concluir que, en el marco de un arbitraje potestativo, una de las partes tiene una situación de privilegio al momento de definir la vigencia del convenio colectivo, lo cual no se condice con la naturaleza de equidad que debe caracterizar al arbitraje. Sumado a ello, no existe ninguna norma que impida a un Tribunal Arbitral optar por una propuesta mayor a un año.

A consideración de los árbitros, la Casación Laboral N.º 19367-2015-JUNÍN referida por el SINDICATO no analiza el artículo 43 de la LRCT en el marco de un arbitraje laboral; en cambio, las sentencias emitidas en los expedientes 020-97-ILA, 019-97-ILA y 789-97-ILA sí lo hacen, por lo que la interpretación contenida en estas últimas es la que debe prevalecer. Se deja constancia, además, que contrariamente a lo expresado por el SINDICATO en su escrito presentado el 18 de febrero de 2019, la elección de una propuesta final mayor a un año no es motivo de nulidad del laudo arbitral económico, de conformidad con el V Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional. [el subrayado es nuestro].

- **Laudo arbitral seguido entre el Sindicato Nacional de Trabajadores de Laive S.A. y la Empresa Laive S.A., correspondiente al proceso negociación colectiva 2020-2021.**

  3.5.2. La propuesta de LAIVE ha establecido un plazo de vigencia de su convenio colectivo por el plazo de dos años, la misma que es contraria a la propuesta del SINDICATO. Si bien es cierto el inciso c) del artículo 43° del TUO de la LRCT establece que la convención colectiva de trabajo *"(…) rige durante el periodo que acuerden las partes. A falta de acuerdo, su duración es de un (1) año"*. Al respecto, se debe tener en

> cuenta que la doctrina sobre la materia ha establecido que la negociación colectiva y arbitraje poseen naturaleza jurídica distinta, mientras la primera es autocompositiva, es decir las partes la componen, la segunda es heterocompositiva, es decir, se incorpora a un tercero (tribunal arbitral) para que resuelva el conflicto. Por ende, no existe impedimento para que el Tribunal adopte como factible la vigencia de la propuesta en dos años, máxime estando a los antecedentes y actuados desarrollados en el presente arbitraje laboral. [el subrayado es nuestro].

k) Acuerdo Negocial: Este criterio se refiere a la materialización de la voluntad de negociar y resolver el conflicto, de manera que los acuerdos alcanzados puedan ser demostrados, probados y verificados a través de actas suscritas durante el desarrollo del procedimiento de negociación colectiva. Dichas actas pueden reflejar acuerdos parciales o totales, con el propósito de que no sean desconocidas por las partes. En otras palabras, este criterio se aplica una vez que trabajadores y empleadores han ejercido efectivamente su voluntad negocial.

- **Laudo arbitral seguido entre el Sindicato Unión Fuerza Backus y Unión de Cervecerías Peruanas Backus & Johnston S.A.A., correspondiente al proceso negociación colectiva 2018.**

> 3.12. Tal y como ha sido señalado en la parte inicial del presente Laudo, las partes han venido negociando directamente el Pliego Petitorio 2017-2018, llegando a consensuar en etapa de trato directo y de negociación determinados puntos, motivo por el cual las propuestas de ambas partes resultan semejantes en su mayoría. [el subrayado es nuestro].

- **Laudo arbitral seguido entre el Sindicato de Trabajadores Mineros y Metalúrgicos de Compañía de Minas Buenaventura S.A.A. y Compañía de Minas Buenaventura S.A.A., correspondiente al proceso negociación colectiva 2016-2017.**

(…), para adoptar la propuesta final, que en este caso es la presentada por el SINDICATO, el Tribunal ha tomado en cuenta que -tratándose de la propuesta de EL EMPLEADOR- existen conceptos que los montos resultan menores a los otorgados en periodo anterior, en particular los contenidos en el laudo arbitral del año 2014, lo que no resulta razonable y en particular afecta el principio de progresividad a tener en cuenta tratándose de beneficios y/o derechos percibidos por los trabajadores. [lo subrayado es nuestro].

- **Laudo arbitral seguido entre el Sindicato Nacional de Trabajadores Obreros de Gloria S.A. – SINATOG y la Empresa Leche Gloria Sociedad Anónima – Gloria S.A., correspondiente al proceso negociación colectiva 2021.**

  8. (…), este colegiado concluye que ambas partes sí tenían consensos respecto de los conceptos detallados en el numeral 5 previo; en ese sentido, el Tribunal considera que, de conformidad a la autonomía colectiva, desconocer un acuerdo arribado por las partes excede a sus facultades. [el subrayado es nuestro].

- **Laudo arbitral seguido entre el Sindicato Único de Trabajadores de Refinería La Pampilla y Refinería La Pampilla S.A.A., correspondiente al proceso negociación colectiva 2018.**

  10. (…)

  (i) Acoger la propuesta sindical supondría dejar sin efecto un acuerdo de las partes suscrito el 2016, y un Tribunal Arbitral, que resuelve una negociación colectiva, no está facultado para ello.

  En el convenio colectivo 2016-2017, las partes acordaron que, “por única vez y en forma extraordinaria”, se entregaría un aporte extraordinario para mejora del local sindical, a ser pagado el 17

de noviembre de 2016. La propuesta sindical contradice dicho acuerdo y vuelve a incluir esta cláusula para el 2018.

(…), [el SINDICATO] en su escrito de sustentación de propuesta final, se utiliza la misma fundamentación para la entrega de la "asignación por mantenimiento de local sindical" y el "aporte extraordinario para mejora del local sindical", no siendo razonable la entrega de doble beneficio, más aún si existe un acuerdo previo de las partes de que este último concepto se entregaría por única vez en el 2016. [el subrayado es nuestro].

l) **Mala Fe Arbitral:** Este criterio comprende las actuaciones y/o acciones del empleador que tengan por finalidad dilatar, frustrar, prolongar o evitar la emisión del laudo arbitral por parte del colegiado. La mala fe arbitral se vincula con la conducta desplegada por el empleador durante el procedimiento arbitral, sin afectar el contenido de la propuesta final.

- **Laudo arbitral seguido entre el Sindicato de Obreros y Empleados de Cerámicos San Juan S.A.C. y Cerámicos San Juan S.A.C., correspondiente al proceso negociación colectiva 2017-2018.**

  35. (…), La Dirección de Políticas Normativa del Trabajo de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, remitió al Tribunal Arbitral el Oficio N.º 116-2019-MTPE/2/14.1, al que alude en el párrafo 09 precedente, informando que LA EMPRESA no ha presentado la información económica, financiera y laboral solicitada, motivo por el cual dicho despacho no puede proceder con la emisión del dictamen económico laboral.

  Este acto omisivo de una obligación legal por parte de LA EMPRESA ocasiona un perjuicio a la otra parte, que ve obstruido su derecho a contar con una solución al diferendo sometido al arbitraje y con ello encontrar satisfacción a las pretensiones concretadas en su propuesta final presentada al Tribunal Arbitral. [el subrayado es nuestro].

- **Laudo arbitral seguido entre el Sindicato de Pescadores del Puerto de Chimbote "José Olaya Balandra" y la Empresa LSA Enterprises Perú S.A.C., correspondiente al proceso negociación colectiva 2015-2016.**

  > No resulta por ello razonable la propuesta de LSA Enterprises Perú SAC hoy Riberas del Mar SAC, que luego de tanto tiempo de negociación directa y conciliación, en lugar de favorecer el acuerdo, postula una posición extrema, de no atender las peticiones del Sindicato alegando *"temas presupuestales y legales"*. [el subrayado es nuestro].

m) Ecuanimidad sindical: Este criterio implica que los árbitros deben ser imparciales en su juicio debiendo actuar con neutralidad y objetividad al emitir el laudo arbitral. El colegiado arbitral se encuentra obligado de considerar la cantidad de organizaciones sindicales que tiene el empleador, o el grupo de empleadores, con la finalidad de evitar diferencias económicas entre ellas que puedan vulnerar el derecho de libertad de asociación sindical.

- **Laudo arbitral seguido entre el Sindicato Unificado de Trabajadores de SPCC y Anexos y Southern Perú Cooper Corporation Sucursal del Perú, correspondiente al proceso negociación colectiva 2018.**

  > (…) revisando la propuesta final presentada [por la EMPRESA] en el presente proceso hay temas que evidencias que esa posición no es coherente, así por ejemplo tratándose de la cláusula de gratificaciones (9 del sindicato y 10 de la empresa) se elimina un párrafo que establece "más el 10% de ese valor, reajustable anualmente por tarifa al 1° de diciembre de cada año o S/. 961.92, el que resulte mejor", siendo el caso que esta parte, en esos términos, si está contenida en los convenios suscritos en conjunto con los sindicatos SER, STOI y SUTOCA, (fs 962) con el SATT (fs 952) así como en el laudo del Sindicato de

Toquepala y Anexos (fs 974) que acogió la propuesta final de la EMPRESA sin atenuaciones. [el subrayado es nuestro].

- **Laudo arbitral seguido entre el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Cervecera Afines del Perú – SINTRAINCER y la empresa Unión de Cervecerías Peruanas Backus y Johnston S.A.A. - BACKUS, correspondiente al proceso negociación colectiva 2019-2020.**

  (…), la inclusión del Bono por Productividad como parte de la propuesta final que EL SINTRAINCER, sometido a evaluación por este Tribunal hace que esta propuesta final del SINTRAINCER devenga en inelegible, ya que de elegirla implicaría cuando menos tres consecuencias contrarias a la razón y el derecho: (i) implicaría desconocer un acuerdo colectivo que ha sido reconocido como tal por las partes; (ii) implicaría además, condenar a la parte empleadora al otorgamiento de un doble beneficio por un mismo concepto; y finalmente, (iii) supondría una vulneración del artículo 61° del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, norma de la que se desprende que únicamente pueden ser sometidos a arbitraje los extremos de la negociación sobre los que no haya existido acuerdo, lo que conlleva una prohibición implícita para que el Tribunal Arbitral modifique los acuerdos celebrados de manera directa por las partes. [el subrayado es nuestro].

- **Laudo arbitral seguido entre el Sindicato Unitario de Trabajadores de Saga Falabella y Saga Falabella S.A., correspondiente al proceso negociación colectiva 2019-2020.**

  (…) En la compañía subsisten dos organizaciones sindicales, el Sindicato de Trabajadores de Saga Falabella – SINTRASAF, y el Sindicato Unitario de Trabajadores de Saga Falabella – SUTRASAF, este último parte en este proceso. Ahora bien, tal como fue manifestado en la audiencia de sustentación de

propuestas finales, y conforme se desprende de la misma propuesta final, el pedido de SUTRASAF en el extremo del aumento general es excesivamente alto respecto de lo acordado por un mismo periodo con el SINTRASAF. [el subrayado es nuestro].

- **Laudo arbitral seguido entre el Sindicato de Trabajadores de FELMO – SINTRAFELMO y FELMO SRL TDA, correspondiente al proceso negociación colectiva 2020-2021.**

  Al momento de la elección de una de las propuestas finales, el Tribunal Arbitral debe evaluar su contenido, teniendo presente la naturaleza de fallo de equidad del laudo arbitral. En tal sentido, los Tribunales deben procurar una solución equitativa para el caso concreto, más aún cuando se trata de un conflicto de índole económico laboral. [el subrayado es nuestro].

n) **Población Sindical:** Este criterio comprende el número de afiliados que cuenta el colectivo sindical, de manera que, la propuesta final acogida por el colegiado arbitral pueda satisfacer los requerimientos y solicitudes de todos los trabajadores. Cuando el colegiado arbitral decida atenuar la propuesta final, deberá hacerlo tomando en cuenta tanto la cantidad de trabajadores como el número de organizaciones sindicales que tenga la empresa o grupo económico.

- **Laudo arbitral seguido entre el Sindicato Unitario de Trabajadores de Calidda y la empresa Gas Natural de Lima y Callao S.A., correspondiente al proceso negociación colectiva 2017-2018.**

  Al respecto, se ha optado por la opción de CALIDDA de forma atenuada, tomando como criterio el número de trabajadores afiliados, los ingresos de los trabajadores de CALIDDA respecto de los trabajadores de EL SINDICATO y del crecimiento de la empresa, el aumento otorgado el año anterior, la inflación, los gastos operativos, los pasivos, así como la ratio de financiamiento. [el subrayado es nuestro].

o) **Situación Económica de la Empresa en comparación con otras del sector:** Este criterio se utiliza por la omisión del empleador de entregar información respecto al contexto económico interno (Dictamen Económico Laboral) de la empresa debiendo el tribunal arbitral examinar la información económica de otras empresas que realicen la misma actividad económica o pertenezcan al mismo giro económico con el objetivo de contar con información relevante y oportuna para solucionar el conflicto laboral.

- **Laudo arbitral seguido entre la Federación Nacional de Trabajadores Textiles y Afines del Perú – FNTTP e Ideas Textiles S.A.C., correspondiente al proceso negociación colectiva 2015-2016.**

  59. La Dirección de Políticas y Normativa del Trabajo del Ministerio de Trabajo ha informado que no se cuenta con el Dictamen Económico Laboral referido a la negociación colectiva materia del arbitraje por omisión de LA EMPRESA en la entrega de la información requerida por dicha autoridad.

  c) De los Dictámenes Económicos Laborales correspondientes a las empresas Textil San Ramón S.A. (Dictamen Económico-Laboral N.º 029-2019-MTPE/2/14.01), Algodonera Peruana S.A.C. (Dictamen Económico- Laboral N.º 042-2017-MTPE/2/14.01) y Cía. Industrial Romosa S.A.C. (Dictamen Económico- Laboral N.º 158-2018-MTPE/2/14.01), se tiene los siguientes niveles de ingresos y costos laborales para las empresas indicadas:

Empresas	Haber básico promedio por trabajador	Ingreso ordinario promedio por trabajador	Ingreso total promedio por trabajador	Costo laboral promedio por trabajador
Textil San Ramón S.A.	1 179.00	1 586.70	2421.30	2 879.7
Algodonera Peruana S.A.C.	1 139.28	1 413.47	1 690.86	2 031.71
CÍA Industrial Romosa S.A.C.	971.74	1567.96	1 874.27	2 201.08
Ideas Textiles S.A.C.	930.00	1 220.11		

De la muestra de 26 boletas de pago de remuneraciones emitidas por LA EMPRESA a sus trabajadores, que la FEDERACIÓN ha acompañado en su escrito (…), [los trabajadores] perciben la remuneración básica de S/. 930 soles mensuales, con ingresos totales mensuales promedio (para las 26 boletas de remuneración es mencionadas) de S/. 1 220.11 soles al mes, incluyendo bonificaciones por horas extras y otros beneficios ordinarios y extraordinarios. Estas cifras con menores a las que perciben los trabajadores de las tres empresas mencionadas, que tienen una presencia significativa en este sector industrial, los trabajadores de Ideas Textiles S.A.C. perciben ingresos básicos y promedios mensuales menores. [el subrayado es nuestro].

3.8. La importancia de establecer criterios de interpretación en los fallos de equidad en los arbitrajes que resuelven el procedimiento de negociación colectiva en el sector privado

Los árbitros deben motivar y fundamentar los laudos arbitrales con el objetivo que el colectivo sindical y el empleador, o conjunto de empleadores, comprendan y entiendan lo resuelto. De esa manera, las partes conocen el discernimiento y raciocinio de los árbitros expresados en los laudos arbitrales.

Al respecto, según la RAE, *criterio* significa la "norma para conocer la verdad[97]", es decir, en virtud a los criterios, de podrá conocer la verdad, respecto a la forma que resuelven los árbitros los conflictos de naturaleza económica, el cual deberá ser de recibo para las partes, con la finalidad que entiendan y comprendan de forma precisa el contenido del laudo arbitral.

En ese sentido, la relevancia de establecer criterios de interpretación en los fallos de equidad en los arbitrajes que resuelven procedimientos de negociación colectiva en el régimen privado radica en permitir que las partes comprendan las razones que han llevado a los árbitros a resolver el conflicto económico. Dichos criterios permiten conocer las razones que sustentan sus decisiones; en otras palabras, constituyen los fundamentos mediante los cuales se busca resolver el conflicto de manera definitiva.

En tal contexto, la aplicación de criterios se fundamenta en el respeto al debido proceso y garantiza una correcta motivación en el producto de los árbitros. De modo que, las partes deben entender que arbitraje no significa arbitrariedad, sino el respeto al debido procedimiento con todas las garantías y la debida motivación, debiendo realizarse de manera estricta, rigurosa y pormenorizada.

En síntesis, la motivación constituye un elemento esencial en todo procedimiento arbitral y adquiere una exigencia aún mayor, a fin que la facultad que la ley confiere a los árbitros no genere dudas ni desconfianza en las partes. En tal circunstancia, los árbitros están obligados a analizar el contenido de cada propuesta y a fundamentar, mediante los criterios previamente identificados, las razones por las cuales deciden atenuar la propuesta final acogida o, en su caso, a decidir no efectuar dicha atenuación.

---

[97] https://www.rae.es/diccionario-estudiante/criterio

En ese sentido, De Trazegnies (1996) señala que el laudo de conciencia no constituye una decisión sustentada en apreciaciones emocionales, intuiciones o criterios indeterminados y carentes de sistematicidad. Por el contrario, en su condición de pronunciamiento que pone término a una controversia, debe fundarse en la razón, lo que exige que el razonamiento del árbitro se desarrolle con rigor. En tal sentido, la facultad de decidir conforme a su leal saber y entender no comporta, en modo alguno, una habilitación para actuar de manera arbitraria (p. 122)

Entonces, resulta pertinente destacar que existe una relación esencial entre el Estado Democrático de Derecho y el arbitraje, dado que en un sistema democrático se respeta las libertades, las razones y los argumentos. En ese marco, los árbitros que resuelven conflictos económicos producto de la negociación colectiva tienen la responsabilidad de emitir el laudo justo, debiendo exponer claramente las razones y argumentos que sustentan la decisión adoptada.

Por su parte, Ugaz & Osorio (2015) señalan que la legitimidad del proceso arbitral se configura en la medida en que los árbitros asumen que su designación tiene por finalidad la resolución del conflicto desde la denominada “cultura de la neutralidad” (p. 310).

Ahora bien, analizado 87 laudos arbitrales que resuelven procedimientos de negociación colectiva en el régimen privado respecto al periodo 2018 – octubre 2025, excluyendo a las empresas estatales de derecho privado, así como aquellas empresas del Estado que integran el FONAFE, se puede identificar 15 criterios objetivos por los cuales el árbitro o el colegiado arbitral deciden atenuar la propuesta final acogida presentada por las partes, siendo las siguientes:

a) Contexto Económico Interno.
b) Contexto Económico Externo.
c) Historial Negocial / Antecedente Negocial.
d) Contexto Económico Nacional.
e) Legalidad.
f) Posición Económica de la Empresa.

g) Situación Laboral del Trabajador.
h) Voluntad Negocial.
i) Idoneidad Negocial.
j) Vigencia negocial.
k) Acuerdo Negocial.
l) Mala Fe Arbitral.
m) Ecuanimidad sindical.
n) Población Sindical.
o) Situación Económica de la Empresa en comparación con otras del sector.

De esa manera, el árbitro o el colegiado arbitral al momento de emitir el laudo que resuelve el procedimiento de negociación colectiva en el régimen privado deberá motivar y fundamentar su decisión en virtud de los criterios previamente señalados, con la finalidad que los trabajadores y el empleador, o el grupo de empleadores, puedan entender y comprender el razonamiento y discernimiento seguido por los árbitros.

En ese sentido, la identificación de estos criterios permite lo siguiente:

1. Los árbitros cuando emitan los laudos arbitrales ya no se limitarán a citar textualmente el dictamen económico laboral sino realizarán el análisis de los criterios identificados motivando la atenuación realizada con el objetivo que las partes alcancen a comprender lo resuelto.
2. Los criterios identificados permitirán que las partes no puedan alegar ninguna arbitrariedad por la vulneración o transgresión de derechos al emitirse el laudo arbitral, debido a que mediante el uso de estos criterios identificados se realizara una correcta fundamentación.
3. Los criterios identificados permitirán a las partes distinguir cuáles de las propuestas finales presentadas ante el colegiado arbitral resultan más coherentes, razonables, sinceras y lógicas en virtud a la situación económica de cada una de ellas.
4. Los criterios identificados permitirán distinguir cuál de la propuesta final presentada por las partes contienen posiciones extremas.

5. Los criterios identificados podrán evidenciar y reflejar la postura política e ideológica de los árbitros respecto a determinados temas laborales que comprende los derechos fundamentales de las partes.
6. Los criterios identificados detallaran la secuencia de la manera como han venido desarrollando la negociación colectiva entre los trabajadores y los empleadores, pudiendo determinar si realmente ha sido de manera progresiva.
7. Los criterios identificados permitirán a las partes a que puedan entender los laudos arbitrales, y de esa manera no vean en la instancia judicial, la oportunidad de solicitar pretensiones de nulidad a través del proceso de impugnación.
8. Los criterios identificados permitirán que el árbitro o el colegiado arbitral emita el verdadero laudo “justo” que solucione el conflicto de manera definitiva.
9. Los criterios identificados permitirán que el colectivo sindical y el empleador, o el grupo de empleador, puedan solucionar el conflicto económico a través de los métodos autocompositivos, es decir, sin la intervención de un tercero, debido a que estos criterios trazan los temas o asuntos de negociación entre las partes permitiendo que las partes negocien sobre puntos concretos y específicos.
10. Los criterios identificados permitirán que el procedimiento arbitral sea eficiente cumpliendo su finalidad: la armonía laboral.

Ahora bien, los criterios identificados no constituyen una lista taxativa pudiendo existir otros criterios que permitan al colectivo sindical y el empleador, o el conjunto de empleadores, un mejor entendimiento de los laudos arbitrales y, a su vez, exigir a los árbitros o al colegiado arbitral una mayor motivación y fundamentación de la decisión que adopten. Sin embargo, se debe tener en cuenta que los criterios identificados corresponden al procedimiento de negociación colectiva en el régimen privado por el periodo 2018 – octubre 2025.

3.9. ¿Cómo se vienen desarrollando los árbitros los procedimientos de arbitraje que resuelve la negociación colectiva en el sector privado?

El árbitro actúa como un tercero imparcial encargado de resolver o dirimir el conflicto, con plena autonomía y jurisdicción propia, con el propósito de lograr la paz social, que constituye la finalidad primordial del arbitraje como mecanismo heterocompositivo de resolución de conflictos.

Los árbitros, al igual que los magistrados, ejercen función jurisdiccional al impartir justicia, en tanto la Constitución les reconoce jurisdicción propia. En el ejercicio de dicha potestad, deben garantizar el respeto al debido proceso, actuando con imparcialidad, valorando los medios de pruebas aportados por las partes y motivando sus decisiones mediante una fundamentación lógica y coherente, en estricta observancia de los derechos reconocidos por el ordenamiento jurídico.

Por su parte, Larreátegui (citado en Rodas et al., 2020) señala que el árbitro se encuentra imposibilitado de prescindir de la actividad probatoria, en tanto que, la equidad únicamente le habilita a orientar su decisión hacia la solución más justa del caso concreto, lo que presupone necesariamente la existencia y valoración de los medios de prueba (p. 119).

Ahora bien, habiendo analizado la cantidad de 87 laudos arbitrales que resuelven el procedimiento de negociación colectiva en el régimen privado durante el periodo 2018 – octubre 2025, excluyendo a las empresas estatales de derecho privado, así como aquellas empresas del Estado que integran el FONAFE se puede advertir las siguientes actuaciones del tribunal arbitral:

1. No existe una uniformidad de criterios para solucionar los conflictos económicos.
2. El tribunal arbitral examina la solicitud de procedencia de arbitraje presentada por el colectivo sindical.
3. El colegiado arbitral, en respeto de los principios laborales, lleva a cabo la audiencia de exposición de las propuestas finales con el objetivo de escuchar a los trabajadores y al empleador.

4. El tribunal arbitral al emitir el laudo arbitral utiliza el dictamen económico laboral elaborado por la AAT.
5. El colegiado arbitral realiza la atenuación de la propuesta final acogida sin una debida motivación.
6. El colegiado arbitral realiza la atenuación de la propuesta final limitándose solo a señalar “por naturaleza de fallos de equidad”, sin expresar causa alguna de la decisión.
7. El colegiado arbitral al momento de emitir el laudo arbitral está acogiendo la propuesta final formulada por la empresa.

3.10. El proceso arbitral

El arbitraje que resuelve conflictos económicos corresponde al arbitraje de oferta final, en el cual el árbitro o el colegiado arbitral debe acoger íntegramente la propuesta final de una de las partes. Landa (2009) sostiene que, en el desarrollo del procedimiento arbitral, se impone la observancia irrestricta de los derechos fundamentales durante el proceso arbitral, es obligatorio respetar los derechos fundamentales de las partes, así como garantizar el debido proceso, el derecho a la defensa, el derecho a la motivación, entre otros (p. 48).

Ahora bien, el laudo arbitral que resuelve conflictos económicos es plausible de interponer recurso de impugnación ante la instancia judicial. Este poder del Estado revisa la forma más no el fondo debido a que realizar, este último estaría interfiriendo en la jurisdicción arbitral y el principio Kompetenz-Kompetenz. Por ello, en el laudo arbitral sólo se puede revisar la forma a través del control posterior.

Al respecto, Franco (2015) afirma que el laudo arbitral en el marco de la negociación colectiva no puede ser recurrible mediante el recurso de apelación, ya que, en términos generales, no se autoriza que el órgano judicial revise el fondo de lo resuelto en un laudo arbitral, incluso cuando se trate de negociación colectiva laboral. Esta garantía se vincula con la naturaleza del arbitraje como mecanismo alternativo y autónomo de resolución de conflictos (p. 100).

Por su parte, Mendoza (2017) sostiene que el proceso arbitral que resuelve el procedimiento de negociación colectiva es un arbitraje ad hoc, por el cual, son los propios árbitros quienes establecen las reglas de juego (p. 260). Es decir, los árbitros, en ejercicio de su autonomía, determinarán las reglas que regirán un determinado proceso arbitral, siendo ello totalmente constitucional. El colegiado arbitral se instala en el lugar determinado por su presidente, el cual adquiere la condición de sede arbitral, quedando tanto los árbitros como las partes sometidos a las decisiones adoptadas en la audiencia de instalación del arbitraje.

3.11. La intervención de la Autoridad Administrativa de Trabajo en el procedimiento arbitral

Al respecto, el Decreto Supremo N.º 017-2012-TR, prescribe que la DGT del MTPE asume competencia en el procedimiento de negociación colectiva cuando la empresa o el sector productivo posee centros de trabajo en más de dos regiones, o cuando su actividad produce efectos económicos en alguna de ellas o a nivel nacional.

Asimismo, el D.S. N° 014-2011-TR, crea el RNANC y establece que la DGT es competente para designar un árbitro a solicitud de los trabajadores o el empleador. Sin embargo, es a través de la Resolución Viceministerial N° 004-2012-TR-DVMT, faculta a la DGT designar a los árbitros o presidente del colegiado arbitral a través de sorteo público.

En ese sentido, el Estado en cumplimiento de su finalidad de reconocer y promover la negociación colectiva, ha dispuesto por norma legal que la DGT sea el órgano encargado de participar en el sorteo público para la elección de árbitros, tanto para la designación del presidente como para la designación de los árbitros de cualquiera de las partes que no hubiera efectuado su elección de árbitro, Todo ello, con el objetivo de promover formas pacificas de resolución de los conflictos laborales. En esa línea, Mendoza (2017) señala que este aspecto es de especial importancia, ya que, si la AAT no interviene en el sorteo público de árbitros, el procedimiento arbitral quedaría

interrumpido, paralizado de manera que no sería posible su culminación (p. 258).

Como bien se ha señalado a lo largo de la presente investigación, la relación laboral entre trabajadores y empleador es asimétrica, debido a los intereses contrapuestos que cada parte busca salvaguardar. En este contexto, cuando las partes no logran un acuerdo respecto a la elección del presidente del colegiado arbitral, recurren a la DGT para su designación mediante sorteo público, confiando en que la persona seleccionada ejercerá la presidencia del tribunal arbitral actuando de manera imparcial.

En consecuencia, la designación del presidente del colegiado arbitral reviste carácter determinante, en tanto será quien defina cuál de las propuestas debe ser acogida y, de ser el caso, disponga la aplicación de las atenuaciones que resulten pertinentes. Por tales circunstancias, en la práctica, las partes frecuentemente no logran un acuerdo para la elección de este tercer miembro del tribunal arbitral.

No obstante, también se recurre a la AAT cuando una de las partes no designa a su árbitro, debiendo efectuarse su elección mediante sorteo público; y, en cuanto a los honorarios, estos deberán ser cubiertos por la parte que omitió efectuar la designación, con el fin de garantizar la solución del conflicto mediante este mecanismo pacífico de resolución de controversias laborales.

Ahora bien, habiendo analizado 87 laudos arbitrales emitidos en el marco del procedimiento de negociación colectiva en el régimen privado durante el periodo 2018 – octubre 2025, excluyendo a las empresas estatales de derecho privado, así como aquellas empresas del Estado que integran el FONAFE se puede conocer la participación de la AAT en la resolución de conflictos económicos a través del sorteo de árbitros:

a) En el periodo 2018 – octubre 2025, la Dirección General de Trabajo ha realizado 35 sorteos.
b) En el periodo 2018 – octubre 2025, la Dirección General de Trabajo ha realizado 5 sorteos para designar al árbitro por parte del Sindicato.
c) En el periodo 2018 – octubre 2025, la Dirección General de Trabajo ha realizado 8 sorteos para designar al árbitro por parte de la empresa.

d) En el periodo 2018 – octubre 2025, la Dirección General de Trabajo llevó a cabo 22 sorteos para la designación del presidente del tribunal arbitral.

Tabla 19

Sorteo de árbitros de la Autoridad Administrativa de Trabajo

AAT DESIGNA ARBITRO POR				
AÑO	**SINDICATO**	**EMPRESA**	**PTE TRIBUNAL**	**TOTAL DE LAUDOS**
2018	0	1	4	5
2019	0	2	1	3
2020	0	1	2	3
2021	3	2	3	8
2022	1	1	4	6
2023	1	0	2	3
2024	0	0	5	5
2025	0	1	1	2
TOTAL	5	8	22	35

Entonces, la AAT no solo puede intervenir únicamente en el sorteo del presidente del tribunal arbitral, sino también lo puede hacer cuando una de las partes no designa a su árbitro. De este modo, dentro de un mismo procedimiento arbitral, la AAT puede realizar dos sorteos: el primero, para la designación del presidente del tribunal arbitral, y el segundo, a solicitud de la parte que, habiendo transcurrido el plazo para la designación de su árbitro no haya cumplido con efectuarla. De lo señalado precedentemente se puede advertir lo siguiente:

a) La DGT como órgano de línea del MTPE, promueve mecanismos de resolución pacífica de conflictos laborales mediante el sorteo de árbitros, en cumplimiento de lo establecido por la norma suprema.
b) Los árbitros designados por el colectivo sindical y el empleador, o el grupo de empleadores, no logran ponerse de acuerdo para la elección en mutuo acuerdo del presidente del tribunal arbitral.

c) La participación de la DGT resulta esencial, pues al realizarse los sorteos de árbitros de manera pública, se garantiza la transparencia e imparcialidad en su actuación, brindando a las partes seguridad y confianza en la integridad de este procedimiento.

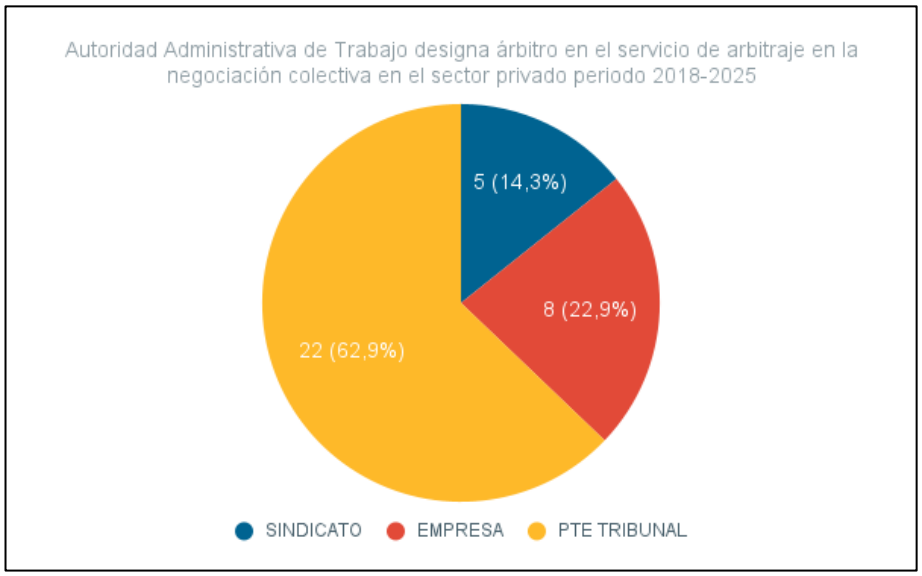


Figura 21. **Autoridad Administrativa de Trabajo designa árbitro en el servicio de arbitraje en la negociación colectiva en el sector privado, periodo 2018 – octubre 2025**

3.12. propuesta a modo de *lege ferenda*

Respecto al significado de *lege ferenda* podemos encontrar varias definiciones como “ley futura”, “de derecho futuro” (Real Academia Española, 2023), “para una futura reforma de la ley” (De lege ferenda, 2019), “cosas a legislar en el futuro” (Corte Interamericana de Derechos Humanos), Sin embargo, de todas las expresiones se puede señalar la más completa es la siguiente:

> De la ley que hay que hacer. *Ferenda* viene de *ferre* (traer, llevar, soportar, acarrear). Expresión muy utilizada en el medio académico y jurídico para hacer referencia a propuestas para futuras leyes. También es válida la expresión *lex ferenda* (Acceso a la Justicia, s.f., párr. 1)

Ahora bien, el legislador al regular el artículo 65° del TUO de la LRCT, no ha considerado el alcance conceptual de diversos términos, conforme se ha advertido previamente. Sin embargo, aun cuando se ha efectuado un análisis de las expresiones: “propuesta final”, “atenuación”, “fallos de equidad” y “posiciones extremas”, se evidencia que ello no resulta suficiente para que el árbitro o el colegiado arbitral pueda resolver de manera definitiva la controversia.

Es por esta razón que, al artículo 65° del TUO de la LRCT, aprobado mediante D.S. N° 010-2003-TR, y 57° del RLRCT, aprobado mediante D.S. N° 011-92-TR, requieren modificaciones que permitan a los árbitros o al colegiado arbitral resolver conflictos económicos aplicando los criterios identificados en la presente investigación: Contexto Económico Interno, Contexto Económico Externo, Historial Negocial / Antecedente Negocial, Contexto Económico Nacional, Legalidad, Posición Económica de la Empresa, Situación Laboral del Trabajador, Voluntad Negocial, Idoneidad Negocial, Vigencia negocial, Acuerdo Negocial, Mala Fe Arbitral, Ecuanimidad sindical, Población Sindical, Situación Económica de la Empresa en comparación con otras del sector.

En dicho contexto, la modificación a los artículos referidos conllevaría beneficios en el arbitraje aplicable al procedimiento de negociación colectiva en el régimen privado, en la medida en que su aplicación resultaría necesaria para que los árbitros, al aplicar los criterios establecidos, emitan el “laudo justo” y desarrollen una adecuada motivación y fundamentación de su decisión, especialmente cuando opten por introducir atenuaciones a la propuesta acogida, con la finalidad de que las partes comprendan lo resuelto por el árbitro o el colegiado arbitral.

En primer lugar, el artículo 57 del RLRCT dice:

> El laudo del árbitro o del Tribunal Arbitral en su caso, deberán recoger 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. Empero, cuando por razones de equidad se hubiere estimado necesario atenuar algún

> aspecto de la propuesta elegida, por considerarlo extremo, en concordancia con el Artículo 65 de la Ley, el árbitro o el Tribunal deberá precisar en el laudo en que consiste la modificación o modificaciones y las razones que se ha tenido para adoptarla. (MTPE, 2003, p. 20).

Ahora bien, a modo de *lege ferenda* se propone la siguiente modificación de artículo precitado, debiendo añadirse el siguiente párrafo:

> (…), ***debiendo utilizar los siguientes criterios Contexto Económico Interno, Contexto Económico Externo, Historial Negocial / Antecedente Negocial, Contexto Económico Nacional, Legalidad, Posición Económica de la Empresa, Situación Laboral del Trabajador, Voluntad Negocial, Idoneidad Negocial, Vigencia negocial, Acuerdo Negocial, Mala Fe Arbitral, Ecuanimidad sindical, Población Sindical, Situación Económica de la Empresa en comparación con otras del sector.*** (…). [negrita, cursiva y subrayado es nuestro]

En tal sentido, resulta necesario destacar que la referida modificación, planteada como lege ferenda, no se limita a la incorporación de los criterios identificados, sino que impone al árbitro o al colegiado arbitral, el deber de fundamentar y motivar el laudo de manera precisa, lo que implica que dicha decisión debe contener las razones y argumentos que sustentan la propuesta final acogida.

De este modo, se evidencia la relevancia de la materia, en tanto el legislador ha previsto que *"*el árbitro o colegiado arbitral deberá precisar en el laudo en que consiste la modificación o modificaciones y las razones que se ha tenido para adoptarla*"* (MTPE, 2003, s.p.); no obstante, no ha considerado que, en los arbitrajes de equidad, los árbitros requieren una motivación más rigurosa que en los arbitrajes de derecho. En tal sentido, resulta imprescindible que el árbitro o el colegiado arbitral fundamenten y motiven de manera precisa en el laudo en qué consisten las modificaciones efectuadas, así como las razones que sustentan su adopción.

Por consiguiente, resulta necesario precisar que la exigencia de una **fundamentación y motivación de manera precisa** exigen al árbitro o al colegiado arbitral no sólo explicar de manera clara las razones por las cuales decide acoger la propuesta final presentada por las partes, sino también, en caso se opte por la atenuación, se desarrolle en el laudo arbitral los fundamentos que justifican dicha decisión, a fin de que el colectivo sindical y el empleador, o el grupo de empleadores comprendan lo resuelto.

En segundo lugar, el artículo 65 del TUO de la LRCT dice:

> El laudo no podrá establecer una solución distinta a las propuestas finales de las partes ni combinar planteamientos de una y otra.
>
> El laudo recogerá en su integridad la propuesta final de una de las partes. Sin embargo, por su naturaleza de fallo de equidad, podrá atenuar posiciones extremas.
>
> Para la decisión deberán tenerse presente las conclusiones del dictamen a que se refiere el artículo 56. (MTPE, 2003, p. 8)

Ahora bien, a modo de *lege ferenda* se propone la siguiente modificación de artículo precitado, debiendo agregarse el siguiente párrafo:

> ***El árbitro o el tribunal arbitral tiene la facultad de ejercer la atenuación utilizando los siguientes criterios: Contexto Económico Interno, Contexto Económico Externo, Historial Negocial / Antecedente Negocial, Contexto Económico Nacional, Legalidad, Posición Económica de la Empresa, Situación Laboral del Trabajador, Voluntad Negocial, Idoneidad Negocial, Vigencia negocial, Acuerdo Negocial, Mala Fe Arbitral, Ecuanimidad sindical, Población Sindical, Situación Económica de la Empresa en comparación con otras del sector***.

Al respecto, la modificación del artículo 65° del TUO de la LRCT resulta necesaria, dado que contiene términos como “naturaleza de fallo de equidad”, “atenuar” y “posiciones extremas” que el legislador no ha definido, o bien, a pesar de conocer su significado, no lo ha precisado, quedando su

interpretación a discreción de los árbitros que resuelven conflictos económicos.

Es decir, el legislador al regular el dispositivo legal precitado no advirtió las consecuencias que podría generar la ausencia de una definición de los conceptos involucrados, lo cual ha generado un vacío legal o laguna de derecho. Tal deficiencia ha sido suplida por la Corte Suprema de Justicia de la República al advertir que los laudos arbitrales que resuelven conflictos económicos han sido objeto de impugnación ante en el órgano judicial. En virtud de ello, el Supremo Tribunal ha precisado el alcance del concepto de atenuación, ante la ausencia de consenso en su aplicación por parte de los árbitros, lo que evidenciaba un desconocimiento de la finalidad del arbitraje orientada a la consecución de la paz social.

No obstante, aun cuando el órgano judicial ha delimitado el alcance del concepto de atenuación, ello no ha resultado suficiente para superar dicho vacío legal que presenta el dispositivo legal analizado, debido a que, a pesar de que existe una omisión de los conceptos “fallos de equidad” y “propuesta final”, la Corte Suprema no ha señalado bajo que conceptos o criterios debería realizarse la atenuación a fin que el conflicto laboral se solucione de manera definitiva a través del “laudo justo”.

Lo anteriormente expuesto, nuevamente nos llevan a lo mismo, el artículo 65 del TUO de la LRCT presenta un vacío legal. Este vacío legal que advertimos presumiblemente también ha sido identificado por los árbitros al emitir los laudos arbitrales; sin embargo, no han realizado ningún pronunciamiento que advierta dicho vacío normativo, lo cual, ha permitido que los árbitros conviertan la excepción en la regla, debido a que, los árbitros han abusado de la facultad que les confiere dicho dispositivo legal. De manera que, actualmente, la atenuación está presente en todos los laudos arbitrales que resuelven la negociación colectiva en el régimen privado omitiendo una debida motivación que justifique las razones por las cuales de decide atenuar la propuesta final acogida.

Ahora bien, este vacío legal o laguna de derecho podría superarse cuando los árbitros o el colegiado arbitral precisarán los criterios por los cuales

acoge la propuesta final y, en su caso, las razones que justifiquen su atenuación. Ello exigiría a los árbitros una mejor motivación y fundamentación de los laudos arbitrales, permitiendo que las partes entiendan y comprendan las razones que sustentan la decisión adoptada por el árbitro o el colegiado arbitral.

En definitiva, el legislador no ha avizorado las consecuencias de los vacíos legales que afronta el artículo 65 del TUO de la LRCT, las cuales quedaría superado con la utilización de los criterios identificados en la presente investigación: Contexto Económico Interno, Contexto Económico Externo, Historial Negocial / Antecedente Negocial, Contexto Económico Nacional, Legalidad, Posición Económica de la Empresa, Situación Laboral del Trabajador, Voluntad Negocial, Idoneidad Negocial, Vigencia negocial, Acuerdo Negocial, Mala Fe Arbitral, Ecuanimidad sindical, Población Sindical, Situación Económica de la Empresa en comparación con otras del sector.

Por todo lo expuesto, la modificación a modo de *lege ferenda* superaría el vacío o laguna de derecho que adolece el artículo 65 del TUO de la LRCT y mediante el uso de los criterios identificados se estaría dando no sólo sentido a la norma, sino que cumpliría la función de creación por la cual fue dictada por el legislador.

CONCLUSIONES

1. En la presente investigación se han analizado 87 laudos arbitrales publicados en el portal web del MTPE que han sido emitidos en el marco de negociaciones colectivas que comprenden a empresas en el régimen privado durante el periodo 2018 – octubre 2025. No se han considerado los laudos arbitrales emitidos para resolver negociaciones colectivas que involucran a empresas estatales de derecho privado, ni en empresas del Estado que integran el FONAFE. De ellos, 84 laudos han resuelto procesos de negociación colectiva y 3 laudos arbitrales no lo hicieron porque el colegiado arbitral declaró la improcedencia del arbitraje laboral. Del total de laudos arbitrales que resolvieron procesos de negociación colectiva, 67 laudos arbitrales fueron emitidos en arbitrajes potestativos, 16 en arbitrajes voluntarios y 1 en arbitrajes obligatorios. Finalmente, el tribunal arbitral del total de laudos arbitrales que resolvieron procesos de negociación colectiva, 60 han acogido la propuesta final de la empresa y 24 la propuesta final del Sindicato.

2. La categoría de “fallos de equidad” mencionada en el artículo 65° del TUO de la LRCT, establece que los árbitros deben analizar y comprender la situación real de las partes para alcanzar una resolución justa del conflicto económico. La ley confiere a los árbitros la facultad de atenuar posiciones extremas por su naturaleza de fallos de equidad, para que mediante el laudo arbitral se logre la justicia de acuerdo a las circunstancias de las partes y, de esa manera, se ponga fin de manera definitiva al conflicto. Los árbitros al emitir fallos de equidad deben conocer las circunstancias reales del conflicto y el contexto, además, al resolver ello, lo debe realizar con la aplicación de principios jurídicos.

3. El término “atenuar” a que se refiere el dispositivo legal que regula el arbitraje de oferta final ha tenido desarrollo jurisprudencial acudiendo a lo señalado por la doctrina, debido a las diversas posiciones existentes. De ahí se ha determinado que la atenuación es más que “disminuir” debido a que la atenuación no solo se encuentra vinculada a la

propuesta presentada sino respecto a quien lo presenta y los intereses que defiende. De esa manera, se puede indicar que la atenuación se realiza vía reducción cuando el árbitro o el colegiado arbitral acoge la propuesta presentada por el colectivo sindical; y, vía ampliación, cuando el tercero imparcial decide acoger la propuesta presentada por el empleador. o el grupo de empleadores. En la primera, se produce la atenuación de manera descendiente y, en la segunda, de manera ascendente.

4. Se puede identificar que la categoría “posiciones extremas” no solo recae sobre la parte que lo realiza, sino respecto al contenido de la propuesta final presentada al árbitro o al colegiado arbitral. En el supuesto de colectivo sindical, se entiende por posición extrema a aquella propuesta que desconoce la situación económica financiera y laboral del empleador o, teniendo conocimiento de esta, pretende desconocer con requerimientos exagerados y sobrevalorados a través de montos abrumadores que por su capacidad económica el empleador se encuentra imposibilitado de realizar. En el caso del empleador, o del grupo de empleadores, se entiende por posición extrema aquel ofrecimiento de condiciones de trabajo y empleo muy por debajo a lo que realmente puede brindar a favor de los trabajadores.

5. La motivación respecto de la atenuación de los laudos arbitrales constituye un deber de los árbitros para que los trabajadores y el empleador, o el conjunto de empleadores comprendan los motivos y razones de sus decisiones. Los árbitros deben desarrollar de manera precisa, lógica y sin ambigüedades las razones y causas por las cuales deciden atenuar en forma descendiente o ascendiente la propuesta final acogida presentada por las partes con la finalidad de lograr la paz social en las relaciones laborales.

6. Los criterios de interpretación de naturaleza de fallo de equidad identificados en los 87 laudos arbitrales que resolvieron procesos de negociación colectiva son los siguientes: contexto económico interno, contexto económico externo, historial negocial / antecedente negocial,

contexto económico nacional, legalidad, posición económica de la empresa, situación laboral del trabajador, voluntad negocial, idoneidad negocial, vigencia negocial, acuerdo negocial, mala fe arbitral, ecuanimidad sindical, población sindical, situación económica de la empresa en comparación con otras del sector.

7. Los criterios de interpretación de la categoría "*atenuación de aspectos extremos de la propuesta elegida"* en los fallos de equidad que se han identificado son los mismos que los *criterios de interpretación de naturaleza fallo de equidad* debido a que, los árbitros que resuelven conflictos económicos del sector privado aplican el arbitraje de equidad. El árbitro o el colegiado arbitral que decida atenuar la propuesta final acogida debe emplear estos criterios para desarrollar la fundamentación y motivación de la atenuación.

8. La identificación de los criterios permite al colectivo sindical y el empleador, o el grupo de empleadores, conozcan no solo los motivos por los cuales el árbitro o el colegiado arbitral ha realizado la atenuación de la propuesta acogida, sino también cuáles de las propuestas finales formuladas por las partes han sido sinceras y lógicas teniendo en cuenta información actualizada y veraz; asimismo, permite identificar cuál de las propuestas han contenido posiciones extremas y han tenido clausulas inelegibles.

9. La utilización de criterios identificados trae consigo ventajas para el procedimiento arbitral debido a que dichos criterios incentivarán a las partes a negociar de buena fe y aprovechar las etapas del procedimiento de negociación (trato directo, conciliación, mediación y extraproceso). Las partes, al conocer los criterios con los que se pronuncian los árbitros o el colegiado arbitral, realizarán los mejores esfuerzos para poder dialogar entre ellos, actuando de buena fe, a través del dialogo, la razón y la información.

10. El sorteo público de árbitros cumple un rol fundamental porque contribuye a solucionar el conflicto laboral económico debido a que, compone al colegiado arbitral en caso no exista acuerdo entre los

árbitros designados para elegir a su presidente o, cuando la parte no designa a su arbitro para continuar con el procedimiento arbitral. El sorteo público garantiza la transparencia del procedimiento arbitral y la imparcialidad de los árbitros con la finalidad que el laudo emitido componga el conflicto. Es a través del sorteo de árbitros que, el Estado fomenta la negociación colectiva.

RECOMENDACIONES

1. Requerir al MTPE que diseñe y desarrolle el curso “Estrategias de negociación y solución de conflictos”, a cargo de especialistas destacados en la materia con reconocimiento, trayectoria académica y experiencia, a fin de que instruyan, enseñen herramientas, y estrategias de negociación tanto a los colectivos sindicales como al empleador, o el grupo de empleadores. Ello con el objetivo de fomentar y promover el trato directo, la conciliación y demás métodos autocompositivos que permitan a las partes –trabajadores y empleadores– solucionar el conflicto por ellos mismos sin la intervención de terceros. Dicha intervención es legítima porque el Estado contribuye a la promoción de la negociación y a fomentar formas de solución pacífica de los conflictos en materia laboral, a través del fortalecimiento de capacidades.

2. Requerir al MTPE que diseñe y desarrolle el curso “Teoría de la Argumentación y de la Decisión Arbitral”, a cargo de expertos en argumentación jurídica, dirigido exclusivamente a los árbitros que se encuentran inscritos en el RNANC y que dicho certificado sea requisito indispensable para mantener la condición de árbitro habilitado.

3. Exhortar a los árbitros que, en el último trimestre de cada año, informen al MTPE respecto de los laudos arbitrales emitidos y de los procedimientos arbitrales en que hayan participado. Asimismo, que informen respecto de aquellos laudos que han sido deducidos vía impugnación ante el órgano jurisdiccional, a fin de que los trabajadores y el empleador, o el conjunto de empleadores, cuente con información actual de la experiencia y actuación del árbitro bajo sanción de no mantener la condición de árbitro habilitado para el próximo periodo anual.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Abanto, J. (2011). De Jacob y Labán, hasta la conciliación extrajudicial y el arbitraje popular. *Revista de Justicia Restaurativa*, 1, 61-64. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3762656

Abuid, K., Avellaneda, J., Chang, L., Pastor, M., Solar, y Villalobos, J., (2004). Apostando por una solución diferente: el arbitraje de conciencia en el Perú. *Ius Et Veritas,* *14*(29), 320-337. https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/12435/12997

Acceso a la Justicia. (s.f.). *De lege ferenda*. https://accesoalajusticia.org/glossary/de-lege-ferenda/

Acevedo, J. (2014). Las diferencias entre el arbitraje laboral jurídico y el arbitraje laboral económico, y su incidencia en el control difuso. *Themis,* 65, 145-159. https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/10861/1136

Ágreda, J. (2009). Tendencias actuales respecto del arbitraje laboral. En Castillo Freyre, M. (Ed), *Ponencias del Segundo Congreso Internacional de Arbitraje*, 8 (pp. 59-80). Palestra Editores.

Ágreda, J. (2010). La Representación Sindical en la Negociación Colectiva por parte de una Organización de Grado Superior. *Foro Jurídico,* 10, 252-258. https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/forojuridico/article/view/18561/18801

Asociación Derecho & Sociedad, C. de E. (1992). Caracterización del tratamiento de las instituciones de huelga y arbitraje en la ley de relaciones colectivas de trabajo. *Derecho & Sociedad*, 6, 46-52. https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/14259/14878

Becerra, R. (2010). El arbitraje en equidad. *Criterio Jurídico, 10*(1). https://revistas.javerianacali.edu.co/index.php/criteriojuridico/article/view/920/775

Blancas, C. (2014). La autonomía colectiva y la solución heterónoma del conflicto colectivo: el caso peruano. En J. Gorelli (Coord.) *Monografías de temas laborales. El derecho a la negociación colectiva. Liber Amicorum profesor Antonio Ojeda Avilés* (pp. 39-48). https://www.juntadeandalucia.es/empleoformacionytrabajoautonomo/portalcarl/carlportal-portlets/documentos?nombre=33_1477_3.pdf

Blancas, C. (2015). Naturaleza, rol y dificultades del arbitraje en la negociación colectiva. En Sociedad peruana de Derecho del trabajo y de la

Seguridad Social (Ed.), *Libro homenaje a Mario Pasco Lizárraga* (pp. 163-180). https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/10/Mario-Pasco-Homenaje-full-163-180.pdf

Boza, G. (2009). El convenio colectivo de trabajo como fuente de derecho: naturaleza jurídica, contenido y efectos. En Estudios del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (Ed.), *Libro Homenaje a Javier Neves Mujica* (pp. 102-118). Editora y Librería Jurídica Grijley.

Boza, G. (2011). *Lecciones de Derecho del Trabajo*. Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.

Boza, G. y Aguinaga, E. (2013). El deber de negociar y el arbitraje potestativo como parte del contenido del derecho constitucional de negociación colectiva. *Derecho PUCP,* 71, 281-307. https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/article/view/8905/9310

Boza, G. (2014). Negociación colectiva y arbitraje potestativo. En J. Gorelli (Coord.) *Monografías de temas laborales. El derecho a la negociación colectiva. Liber Amicorum profesor Antonio Ojeda Avilés* (pp. 55-60). https://www.juntadeandalucia.es/empleoformacionytrabajoautonomo/portalcarl/carlportal-portlets/documentos?nombre=33_1477_3.pdf

Boza, G. (2015). Negociación colectiva y arbitraje potestativo. *Laborem, Revista de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 14, 187-194. https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/09/Laborem14-187-194.pdf

Bustamante, R. (2004). Apuntes sobre algunas Exigencias Constitucionales que debe cumplir todo Laudo de Conciencia. A propósito del Artículo 51 de la Ley General de Arbitraje. *Derecho y Sociedad,* 23, 191-198. https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/16874/17182

Bustamante, R. (2013) La constitucionalización del arbitraje en el Perú: algunas consideraciones en torno a la relación del arbitraje con la Constitución, los derechos fundamentales y el Estado de derecho, *Derecho PUCP, 71*, 387-411. https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/article/view/8908/9313

Caivano, R. y Ceballos N. (2020). El principio kompetenz-kompetenz, revisado a la luz de la Ley de arbitraje comercial internacional argentina. *THEMIS, Revista de Derecho,* 77, 15-34. https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/23423/22428

Camacho, J. (2014). La flexibilidad laboral y la negociación colectiva. En P. Kurczyn y R. Tena (Eds.), *Temas selectos de derecho laboral: Liber amicorum: homenaje a Hugo Ítalo Morales Saldaña*. UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas. (pp. 1-38). https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv/detalle-libro/3809-temas-selectos-de-derecho-laboral-liber-amicorum-homenje-a-hugo-italo-morales-saldana

Canchaya, G. (2025). Análisis de la intervención de la Autoridad Administrativa de Trabajo en el nombramiento de árbitros y fomento de la negociación colectiva. *TecnoHumanismo, 5*(1), 37-47. https://doi.org/10.53673/th.v5i1.398

Canchaya, G. (2025). Negociación colectiva en el sector público y privado, ¿un mismo derecho con distintas reglas? *LP – Pasión por el Derecho.* https://lpderecho.pe/negociacion-colectiva-sector-publico-privado-mismo-derecho-distintas-reglas/

Canessa, M. (2016a). El arbitraje laboral en la negociación colectiva peruana: luces y sombras. En Carrillo, M. (Ed.), *VII Congreso Nacional del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* (pp. 209-236). https://www.spdtss.org.pe/congresos/

Canessa, M. (2016b). La baja representatividad sindical en América Latina: una errónea interpretación. *Derecho & Sociedad, (46),* 291-299.

https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/18849/19069

Cárdenas, J. (2003). El arbitraje en equidad. *Vniversitas*, 105, 347-374. https://www.redalyc.org/pdf/825/82510514.pdf

Carrillo, C. (2015) El arbitraje laboral potestativo incausado. En Sociedad peruana de Derecho del trabajo y de la Seguridad Social (Ed.), *Libro homenaje a Mario Pasco Lizárraga* (pp. 225-243). Editorial El Búho.

Cisneros, C. (2015). Alcances sobre las vías de impugnación de un laudo arbitral laboral. En Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (Ed.), *VI Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, (pp. 951-963). https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/10/VI-Congreso-Nacional-full-951-963.pdf

Congreso Constituyente del Perú. (1993). *Constitución Política del Perú de 1993*. https://www.oas.org/juridico/spanish/per_res17.pdf

Congreso de la República del Perú. (2008). *Ley 29277, Ley de la Carrera Judicial*. https://www.gob.pe/institucion/jnj/normas-legales/2130760-29277

Congreso de la República del Perú. (2010). *Ley 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo*.

https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/bf9d4d0043eacd588837db829214c4f0/C.+LEGISLACION+Ley+N%C2%BA+29497+Nueva+Ley+Procesal+del+Trabajo.pdf?MOD=AJPERES

Congreso de la República del Perú. (2021). *Ley 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales.* https://www.gob.pe/institucion/regionamazonas-gsru/informes-publicaciones/2075969-ley-n-27867-ley-organica-de-gobiernos-regionales

Cornejo, C. (2023). Trabajadores sindicalizados y no sindicalizados: ¿buscando o eludiendo la igualdad? *Revista Laborem*, *Revista de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 27, 245-267. https://doi.org/10.56932/laborem.20.27

Corte Interamericana de Derechos Humanos. (s.f.). *Lege ferenda es usado para indicar "cosas a legislar en el futuro"*. www.corteidh.or.cr

Cruz, J. (2012). El arbitraje como procedimiento de solución de los conflictos laborales en España. *Revista IUS ET VERITAS*, *45*(10), 120-134. https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/11993/12561

Cruz, J. (2020). Caracterización de la Negociación Colectiva en Europa. *Derecho & Sociedad,* 53, 139-170.

https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/21798/21310

De lege ferenda. (2019). En *Wikipedia*. https://es.wikipedia.org/wiki/De_lege_ferenda

De Los Heros, A. (2009). El arbitraje en la relación laboral privada y en la relación colectiva de trabajo. En Castillo, M. (Ed.), *Ponencias del Segundo Congreso Internacional de Arbitraje, 8* (pp. 109-132). Palestra Editores. https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/6FA9D9D3A14A11A005257D00006C2C28/$FILE/PonenciasSegundoCongresoInternacionalArbitraje_Vo8.pdf

De Trazegnies, F. (1996). Arbitraje de derecho y arbitraje de conciencia. *Ius Et Veritas,* *7*(12), 115-124. https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/15541/15991

De Trazegnies, F. (2005). Arbitraje de consciencia: comentarios al tema de investigación. *Ius Et Veritas,* *15*(30), 470-475. https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/12450/13011

De Trazegnies, F. (2007). Conflictuando el conflicto: los conflictos de interés en el arbitraje. THEMIS *Revista De Derecho*, 53, 57-96. https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/8848/9248

Echaíz, S. (2014). Arbitraje potestativo y negociación colectiva en el Perú. Análisis crítico a tres años de su vigencia. *Revista Vía Iuris,* 17, 11-31. https://www.redalyc.org/pdf/2739/273940436001.pdf

Ermida, O. (1993). Negociación colectiva e integración. *Ius Et Veritas*, *4*(7), 89-96. https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/15397

Ermida, O. (1995). Autonomía colectiva e intervención estatal en materia de negociación colectiva. *Laborem*, 2, 127-138. https://www.spdtss.org.pe/laboremperu/

Ermida, O. (2005). Ética y derecho del trabajo. *Ius Et Veritas, 15*(30), 228-246. https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/11803/12369

Ermida, O. (2012). Crítica de la libertad sindical. *Derecho PUCP, 68*, 33-61. https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/article/view/2825/2754

Ferro, V. (2011). Perspectivas de la negociación colectiva en el Perú. *Laborem, Revista de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 11, 53-66. https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/09/Laborem11-48-63.pdf

Flores, G. (2013). Teoría de Juegos y Derecho: Arbitraje e Oferta Final*, Foro Jurídico*, 12, 79-96. https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/forojuridico/article/view/13802/14426

Franco, J. (2014). El arbitraje potestativo en las sentencias del Tribunal Constitucional. *Análisis Laboral*, 9-13. https://campusvirtualdocente.continental.edu.pe/sitios/GestionDocentes/CV000007765930/112ActividadesInvestigacionPublicadas/206-El%20arbitraje%20potestativo%20en%20las%20sentencias%20del%20Tribunal%20Constitucional%20-%20An%C3%A1lisis%20Laboral%20Nro%20444%20Junio%202014%20-%20Julio%20Franco.pdf

Franco, J. (2015). Control difuso, impugnación de laudos y aplicación de normas del Régimen General de Arbitraje. Notas sobre la naturaleza del arbitraje en la negociación colectiva. *Laborem, Revista de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 16, 83-120. https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/09/Laborem16-83-120.pdf

Galicia, S. y Girao, J. (2012). Entrevista a Javier Neves Mujica. Arbitraje potestativo. *Revista IUS ET VERITAS*, 45, 434-437. https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/12014/12582

Gamarra, L. (2015). El arbitraje en la negociación colectiva en el sector público. En Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (Ed.), *VI Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Estabilidad en el empleo, fiscalización laboral, jubilación de trabajadores independiente y el arbitraje en la negociación colectiva* (pp. 901-906). https://www.spdtss.org.pe/congresos/

Garmendia, M. (2021). Medios de solución de conflictos colectivos. *Laborem*, 20, 143-156. https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/09/Laborem20-143-156.pdf

Girao, J. (2015). Las relaciones colectivas de trabajo a partir del arbitraje potestativo: un balance general. *Laborem, 15*, 307-333. https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/09/Laborem15.pdf

Girao, J. (2017). El arbitraje laboral económico como mecanismo de solución de conflictos en el Perú. *Themis,* 71, 57-68. https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/19813/19859

Girao, J. (2019). *Los arbitrajes laborales colectivos en el Perú. Un enfoque teórico-práctico*. Gaceta Jurídica.

Guzmán, C. (1999). La Conciliación: principales antecedentes y características. *Derecho PUCP,* 52, 67-74. https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/article/view/6239/6278

Higa, A. (2016). Las cláusulas arbitrales y la nueva ley procesal de trabajo. *Revista Derecho & Sociedad,* 46, 309-326. https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/18852/19072

Jiménez, C. (2006). El derecho constitucional a la remuneración y la conciliación. En Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (Ed.), *II Congreso Nacional de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Derechos Laborales, Derechos Pensionarios y Justicia Constitucional* (pp. 275-294). https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/11/Congreso-Nacional-2-Full.pdf

Lahera, J. (2010). Modelos y Reformas de la Negociación Colectiva. *Papeles de Economía Española*, 124, 166-175. https://www.funcas.es/wp-content/uploads/Migracion/Articulos/FUNCAS_PEE/124art12.pdf

Landa, C. (2009). El arbitraje en la Constitución de 1993 y en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional. En Castillo Freyre, M. (Ed.), *Ponencias del Segundo Congreso Internacional de Arbitraje*. Vol. 8. (p. 13-48). Palestra Editores.

Larrañaga, N. (2017). Medios de solución de los conflictos colectivos de trabajo. *En Laborem, Revista de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social,* 20, 157-182. https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/09/Laborem20.pdf https://www.spdtss.org.pe/laboremperu/

Marín, V. (2016). Los nuevos contenidos de la negociación colectiva: hoy ya no tan nuevos. En Carrillo, M. (Ed), *VII Congreso Nacional del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* (pp. 251-266) https://www.spdtss.org.pe/congresos/

Matos, M. (2012). La arbitrariedad del arbitraje potestativo en el Perú. *V Congreso Nacional de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. "Tendencias y Perspectivas Laborales: juicios, relaciones sindicales y marco interdisciplinario"* (pp. 359-374). Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/11/Congreso-V-Full.pdf

Matos, M. (2015). El control constitucional de los convenios colectivos de trabajo en el Perú. *Laborem,* 16, 193-212. https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/09/Laborem16-193-211.pdf

Matos, M. (2016). Negociación colectiva y extensión del convenio arbitral laboral a partes no signatarias. En Carrillo, M. (Ed), VII *Congreso Nacional del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* (pp. 267-280) https://www.spdtss.org.pe/congresos/

Mendoza, L. (2015). Crítica de la función supletoria de la autoridad administrativa en la designación de árbitros en el marco de arbitrajes colectivos laborales. *Laborem, Revista de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 16, 213-228. https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/09/Laborem16-213-228.pdf

Mendoza, L. (2017). Arbitraje Colectivo Laboral de tipo potestativo en el Perú: una definición a partir de pronunciamientos jurisdiccionales y administrativos. *Laborem,* 20, 235-266. https://www.spdtss.org.pe/laboremperu/

Mercado, D. y Echeverría, M. (2015). *La interpretación en el Derecho: El lenguaje como constructor de la realidad jurídica*. Universidad Libre.

Mertzhal, M. (2015). De la negación a la negociación: definiendo la mala fe. *Laborem*, 16, 373-396. https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/09/Laborem16-373-396.pdf

Ministerio de Trabajo y Promoción Social. (2003). *Decreto Supremo N.º 010-2003-TR. Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo*. https://diariooficial.elperuano.pe/Normas/obtenerDocumento?idNorma=46

Ministerio de Trabajo y Promoción Social. (2012). *Resolución Ministerial N.º 076-2012-TR.* https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/316294/DG_N__005-2012-MTPE.2.14.pdf

Ministerio de Trabajo y Promoción Social. (2022). *Decreto Supremo N.º 011-92-TR. Reglamento de la Ley de relaciones colectivas de trabajo*. https://lpderecho.pe/reglamento-ley-relaciones-colectivas-trabajo-decreto-supremo-011-92-tr-actualizado/

Ministerio de Trabajo y Promoción Social. (2024). Decreto Supremo N.º 002-2024-TR "Decreto Supremo que aprueba el Reglamento del servicio de valorización de las peticiones de los trabajadores y el examen de la situación económica y financiera de los empleadores, y de los servicios exclusivos derivados de estas.

https://www.gob.pe/institucion/mtpe/normas-legales/5480346-002-2024-tr

Monereo, J. y Moreno, M. (2004). La negociación colectiva empresarial ante las exigencias de adaptabilidad y reorganización de los sistemas productivos. *Temas Laborales*, 76, 255-285. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1060632

Morales, P. (2008). Problemas del Arbitraje en la Negociación Colectiva. *Derecho & Sociedad,* 30, 132-143. https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/17338/17624

Neves, J. (1994). El convenio colectivo en el sistema peruano de las fuentes del Derecho. *Laborem*, 1, p. 47-60. https://www.spdtss.org.pe/laboremperu/

Neves, J. (1995). Autonomía colectiva e intervención estatal en materia de negociación colectiva. *Laborem, Revista de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 2, 35-60. https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/09/Laborem2.pdf

Neves, J. (2015). Límites al contenido de la negociación colectiva impuestos por Estado a sus trabajadores. En Sociedad peruana de Derecho del

trabajo y de la Seguridad Social (Ed.), *Libro homenaje a Mario Pasco Lizárraga* (pp. 573-587).

Neves, J. (2021). El convenio colectivo en el sistema peruano de las fuentes del derecho. *Laborem, Revista de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 24, 41-54. https://www.spdtss.org.pe/laborem/laborem24/

Organización Internacional del Trabajo. (1949). *C098 - Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98).* https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312243

Organización Internacional del Trabajo. (1949). *C098. Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949.* https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con3_uibd.nsf/DD0D1EE24F9C75A8052578DF007906B3/$FILE/C98_Convenio_sobre_derecho_sindicaci%C3%B3n.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (1978). *C151 - Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 151).* https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C151

Organización Internacional del Trabajo. (1981a). *C154 - Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154).* https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312299:NO

Organización Internacional del Trabajo. (1981b). *C163 - Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 163).* https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312299:NO https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312501

Palacios, E. (2007). La motivación de los laudos y el recurso de anulación. https://www.estudiopalacios.net/inc/MOTIVACION_LAUDOS_RECURSO_DE_ANULACION.pdf

Pasco, M. (1983). Solución de los conflictos colectivos de trabajo: la conciliación y el arbitraje. *Derecho PUCP,* 37, 103-159. https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/article/view/5874/5871

Pasco, M. (1984). Negociación Colectiva: un enfoque metodológico. *Themis Revista de Derecho, 1*, 18-24. https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/10479/10945

Pasco, M. (1988). Rol del convenio colectivo de la economía nacional. *Derecho PUCP,* 42, 237-274. https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/article/view/5946/5955

Pasco, M. (1993). El trabajo en la Constitución. *Ius Et Veritas*, *4*(7), 27-35. https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/15389/17387

Pasco, M. (1995). Intervención y autonomía en las relaciones colectivas de trabajo. *Laborem, Revista de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2,* 161-172. https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/09/Laborem2.pdf

Pasco, M. (1997). El futuro de los sindicatos en el siglo XXI. *Ius Et Veritas*, *8*(15), 35-42. https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/15727/16163

Pasco, M. (2009). Convención colectiva previa como condición de la negociación a nivel de rama. *Laborem,* 9, 257-275. https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/09/Laborem9-242-259.pdf

Pasco, M. (2014). Negociación colectiva y arbitraje en el Perú. En J. Gorelli (Coord.) Monografías de temas laborales. El derecho a la negociación colectiva. Liber Amicorum profesor Antonio Ojeda Avilés (pp. 375-384). https://www.juntadeandalucia.es/empleoformacionytrabajoautonomo/portalcarl/carlportal-portlets/documentos?nombre=33_1477_3.pdf

Presidencia de la República del Perú. (2008). *Decreto Legislativo N.º 1071, Decreto Legislativo que norma el arbitraje*. https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/377449/DL-1071-ley-que-norma-el-arbitraje.pdf

Priori, G. (2008). El principio de la Buena Fe Procesal, el abuso del proceso y el Fraude Procesal. *Derecho & Sociedad,* 30, 325-341. https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/17419/17699

Quiñones, S. (2012). Las organizaciones sindicales y la conflictividad social. En Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (Ed.), *V Congreso Nacional de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Tendencias y perspectivas laborales: juicios, relaciones sindicales y marco interdisciplinario* (pp. 243-261). https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/11/Congreso-V-Full-123-132.pdf

Quiñones, S. (2018). El derecho constitucional a la libertad sindical: una mirada actual a su contenido y alcances. *Revista Derecho y Sociedad*, 51, 131-141. https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/20864/20576

Real Academia Española. (2023). *Diccionario Panhispánico del Español Jurídico*. https://dpej.rae.es/

Recalde, M. (2017). *Manual de Derecho Colectivo del Trabajo*. EDUNPAZ Editorial Universitaria. https://www.unpaz.edu.ar/sites/default/files/Derecho%20Colectivo%20del%20Trabajo.pdf

Rendón, J. (2023). *Derecho del trabajo colectivo*. Normas Jurídicas Editores.

Rodas, A., Almeida, J. y Correa, S. (2020). El arbitraje en equidad y la constitucionalidad: una relación posible y necesaria. *USFQ Law Review,* *7*(1), 113-3. https://revistas.usfq.edu.ec/index.php/lawreview/article/view/1681/2024

Ruiz-Gallardón, I. (2018). La equidad: una justicia más justa. *FORO. Revista de Ciencias Jurídicas y Sociales, Nueva Época, 20*(2), 173-191.

https://revistas.ucm.es/index.php/FORO/article/view/59013/4564456546463

Sanguinetti, W. (2015). La inaplicación parcial del convenio colectivo en el derecho del trabajo español: puntos críticos. En Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (Ed.) *Libro homenaje a Mario Pasco Lizárraga* (pp. 573-587).

Peyrone, F. (2016). Los nuevos espacios de la negociación colectiva y su incidencia en seguridad y salud en el trabajo. En Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (Ed.), *VII Congreso Nacional del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* (pp. 317-327). Multigrafik. https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/10/Congreso-Nacional-VII-Full-317-327.pdf

Ramela, P. (2017). La mediación y el arbitraje como opción para la solución de conflictos colectivos. *Laborem,* 20, 183-190. https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/09/Laborem20.pdf

Real Academia Española. (2024). *Diccionario de la lengua española* (23.ª ed.) [versión 23.8 en línea]. https://dle.rae.es

Ruiz, V. (2011). Derechos humanos y deberes. *En-claves del pensamiento, 5*(10), 89-103.

https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-879X2011000200006

Ruiz, A. (2017). Gracia y justicia: el lugar de la equidad, *Derecho PUCP, 79*, 77-98. https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/article/view/19316/19447

Saco, R. (2017). Los medios de solución de los conflictos colectivos de trabajo en el Perú. *Laborem,* 20, 191-233. https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/09/Laborem20.pdf

Torres, L. (2015). El olvidado deber de fomento de la negociación colectiva. En Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (Ed.), *VI Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Estabilidad en el empleo, fiscalización laboral, jubilación de trabajadores independiente y el arbitraje en la negociación colectiva* (pp. 964-981). https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/10/VI-Congreso-Nacional-full-965-980.pdf

Toyama, J. y Mertzhal, M. (2013). La Libertad Sindical en el Perú: Una Revisión a su Desarrollo Jurisprudencial. *Derecho & Sociedad*, 40, 87-100. https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/12791/13348

Toyama, J. y Torres, A. (2017). Extensión de los Convenios Colectivos de Trabajo y Sindicatos Minoritarios. *Ius Et Veritas, 55*, 284-302. https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/19772/19832

Ugaz, M. y Osorio, R. (2015). La heterocomposición de las negociaciones colectivas de trabajo: Análisis del arbitraje potestativo en los últimos años. *Revista Ius Et Veritas, 24*(51), 298-312. https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/15665/16102

Valdés Dal-Ré, F. (1979). La negociación colectiva en la Constitución. *Revista de Política Social,* 121, p. 469-498. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2495435

Vásquez, R. (2009). La Constitución del Perú y la teoría jurisdiccional del arbitraje. En Castillo, M. (Ed.), *Ponencias del Segundo Congreso Internacional de* Arbitraje, 8 (pp. 49-58). Palestra Editores.

Velásquez, R. (2015). Arbitraje Laboral Potestativo como Final Offer Arbitration. *Ius Et Veritas, 24*(50), 398-407. https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/14828/15383

Vidal, F. (2003). El convenio arbitral. *Derecho PUCP, (56)*, 569-582. https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/article/view/10590/11062

Villalba, J., Frisancho, S., Caviglia, A. y Anchante, M. (2021) Razonamiento moral e identidad moral en abogados dedicados al arbitraje. *Derecho PUCP,* 86, 397-426. https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/article/view/22923/22660

Villavicencio, A. (1994). Fundamentos y ámbitos de la autonomía colectiva. *Laborem, Revista de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 1, 61-72). https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/09/Laborem1.pdf

Villavicencio, A. (2011). Atomización y disfuncionalidad de la tutela colectiva en el Perú. *Ius Et Veritas, 21*(42), 218-230. https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/12089/12656

Villavicencio, A. (2012). El modelo de relaciones colectivas peruano: del intervencionista y restrictivo al promocional. *Derecho PUCP*, 68, 551-570. https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/article/view/2847/2776

Villavicencio, A. (2015) La negociación colectiva en el Perú: la hiperdescentralización y sus múltiples inconvenientes. *Derecho PUCP,* 75, 333-353. https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/article/view/14435/15049

Villavicencio, A. (2016). Negociación colectiva: Nuevos espacios y contenidos. En Carrillo, M. (Ed), *VII Congreso Nacional del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* (pp. 93-132). https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/10/Congreso-Nacional-VII-Full.pdf

Wong, J. (2013). Final Offer Arbitration. *Revista Jurídica Thomson Reuters*, *35*(1), 1-6. https://jmwongabad.pe/wp-content/uploads/2022/09/Final-Offer-Arbitration_articulo.pdf

Zavala, J. (1998). El arbitraje como solución de los conflictos colectivos económicos. *Advocatus,* 1, 73-83. https://revistas.ulima.edu.pe/index.php/Advocatus/article/view/2216/2160

Zavala, J. (2016). Negociación colectiva: Nuevos espacios y contenidos. En Carrillo, M. (Ed.), *VII Congreso Nacional del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* (pp. 133-170). https://www.spdtss.org.pe/congresos/

TESIS

Chipana, J. (2013). *Los árbitros en la Ley de Arbitraje. Bases para una reforma del Título III del Decreto Legislativo N.º 1071.* [Tesis de Titulación, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio institucional de la Pontificia Universidad Católica del Perú. http://hdl.handle.net/20.500.12404/4523

Flores, G. (2010). *Teoría de juegos y derecho: teorema de la aceptabilidad de las normas legales y arbitraje de oferta final* [Tesis de Titulación, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio institucional de la Pontificia Universidad Católica del Perú. https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio//handle/20.500.12404/7111

García, C. (2016). *Arbitraje laboral como medio de solución de conflictos* [Tesis de Master Universitario]. Universidad de León.

García, N. (2020) La negociación colectiva a la luz de los convenios 98 y 154 de la Organización Internacional del Trabajo. [Tesis de Titulación, Universidad Autónoma del Estado de México]. Repositorio institucional de la Universidad Autónoma del Estado de México. http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/111467/Tesis%20de%20Nancy%20Yesenia..pdf?sequence=1&isAllowed=y

Martínez, M. (2013). *Negociación colectiva y empleo. Un análisis de la influencia de los convenios sobre las decisiones de empleo de las empresas españolas*. [Tesis Doctoral, Universidad de Valladolid].

Repositorio institucional de la Universidad de Valladolid. https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/4091/TESIS406-131212.pdf?sequence=1

Neyra, C. (2014). *El arbitraje potestativo como forma de solución de conflictos laborales* [Tesis de Maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio institucional de la Pontificia Universidad Católica del Perú. **¡Error! Referencia de hipervínculo no válida.**http://hdl.handle.net/20.500.12404/5613

Osorio, R. (2017). *El arbitraje potestativo en la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo: análisis crítico y propuesta de mejora.* [Tesis de Titulación, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio institucional de la Pontificia Universidad Católica del Perú. https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/9262/Osorio_V%c3%a9liz_Arbitraje_potestativo_Ley1.pdf?sequence=1&isAllowed=yhttp://hdl.handle.net/20.500.12404/9262

Passos, A. (2014). *La estructura de la negociación colectiva. Un estudio comparado de los derechos español y brasileño*. [Tesis Doctoral, Universidad de Salamanca]. Repositorio institucional de la Universidad de Salamanca. https://gredos.usal.es/bitstream/handle/10366/124196/DDTTS_MaiaAlinePassos_Tesis.pdf;jsessionid=7DD1B99174DD36897EF2C6110D2DDD9D?sequence=1

Ríos, M. (2010). *El arbitraje laboral en Colombia: Estudio y propuesta de reforma del sistema actual*. [Tesis de Grado, Pontificia Universidad Javeriana]. Repositorio institucional de la Pontificia Universidad Javeriana. https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/55069/RiosRueda%2CMariaAlejandradelos.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Varela, A. (2020). *La negociación colectiva laboral en el sector público. Los procedimientos arbitrales económicos y su garantía al principio de equilibrio presupuestal* [Tesis de Doctorado, Universidad San Martín de Porres]. Repositorio institucional de la Universidad San Martín de Porres. https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/6034/varela_baf.pdf?sequence=1&isAllowed=y https://hdl.handle.net/20.500.12727/6034

JURISPRUDENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

Tribunal Constitucional. (2003). *Exp. 00261-2003-AA/TC.* https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2006/07957-2005-AA.pdf https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2003/00261-2003-AA.pdf

Tribunal Constitucional. (2005). *Exp. 00008-2005-PI/TC*. https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2005/00008-2005-AI.html

Tribunal Constitucional. (2005). *Exp. 07957-2005-PA/TC*. https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2006/07957-2005-AA.pdf

Tribunal Constitucional. (2005). *Exp. 6167-2005-PHC/TC*.

https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2010/02211-2009-AA.html

https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2006/06167-2005-HC.pdf

Tribunal Constitucional. (2009). *Exp. 02211-2009-PA/TC*.

https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2010/02211-2009-AA.html

Tribunal Constitucional. (2009). *Exp. 03561-2009-PA/TC*.

https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2015/03655-2011-

AA.pdfhttps://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2009/03561-2009-AA.pdf

Tribunal Constitucional. (2011). *Exp. 03655-2011-PA/TC*.

https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2015/03655-2011-AA.pdf

Tribunal Constitucional. (2011). *Exp. 00142-2011-PA/TC.*

https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2006/07957-2005-AA.pdf

https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2011/00142-2011-AA.html

Tribunal Constitucional. (2014). *Exp. 03243-2012-PA/TC*.

https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2010/02211-2009-AA.html

https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2014/03243-2012-AA.pdf

Tribunal Constitucional. (2016). *Exp. 06518-2013-PA/TC.*

https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2020/10/STC-06518-

2013-PA-TC-LP.pdf

Tribunal Constitucional. (2020). *Exp. 02860-2017-PA/TC.*

https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2021/02860-2017-AA.pdf

Tribunal Constitucional (2020). *Exp. 04131-2016-PA/TC*. https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2020/09/STC-4131-2016-AA-arbitraje-potestativo-LP.pdf

Tribunal Constitucional. (2021). *Exp. 01213-2019-PA/TC.* https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2021/04/Expediente-01213-2019-AA-LP.pdf

Tribunal Constitucional. (2023). *Exp. 01727-2022-PA/TC*. https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2010/02211-2009-AA.html https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2023/01727-2022-AA.pdf

JURISPRUDENCIA DEL PODER JUDICIAL

Corte Superior de Justicia de Lima. Tercera Sala Laboral. (2021). *Expediente Electrónico N. ° 00112-2020-0-1801-SP-LA-01*. https://partners.lejister.com/files/partners/4/20210818-Exp.%2000112-2020-0-1801-SP-LA-01.pdf

Corte Superior de Justicia de Lima. Octava Sala Laboral Permanente. (2021). *Exp. N.° 00342-2015-0-1801-SP-LA-01.* https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2021/08/Expediente-342-2015-01-LP.pdf

Corte Superior de Justicia de Arequipa. Primera Sala Laboral Permanente. (2023). *Exp. N.º 00032-2022-0-0401-SP-LA-01*. https://www.bn.com.pe/noticias/pdf/sentencia-vista-705-2023-1SLP-laudo-2019.pdf

Corte Superior de Justicia de Lima. Tercera Sala Laboral. (2021). *Expediente Electrónico N. ° 00112-2020-0-1801-SP-LA-01*. https://partners.lejister.com/files/partners/4/20210818-Exp.%2000112-2020-0-1801-SP-LA-01.pdf

Corte Superior de Justicia de Lima. Octava Sala Laboral Permanente. (2019). Exp. N.º 0129-2019-0-1801-SP-LA-08. https://lpderecho.pe/anulan-laudo-arbitral-vulnerar-derecho-motivacion-resoluciones-exp-0129-2019/

Corte Superior de Justicia de Lima. Octava Sala Laboral Permanente. (2019) *Exp. N.º 22326-2017-0-1801-JR-LA-05.* https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2020/10/Exp-22326-2017-octava-sala-da%C3%B1os-punitivos-LP.pdf

Corte Superior de Justicia de Lima. Octava Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima. (2021). *Exp. N.º 00068-2018-0-1801-SP-LA-08*.**¡Error! Referencia de hipervínculo no válida.** https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2021/02/Resolucion-00068-2018-0-1801-SP-LA-08-LP.pdf

Corte Suprema de Justicia de la República del Perú. (s.f.). *VIII Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional*.

Corte Suprema de Justicia de la República del Perú. Primera Sala Laboral Permanente. (2023). *Apelación Laboral 14428-2016 Arequipa*. https://es.scribd.com/document/343300547/Apel-14428-2016-Arequipa

Corte Suprema de Justicia de la República del Perú. Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria. (2017). *Apelación NLPT 4968-2017 Arequipa*. https://lpderecho.pe/doctrina-jurisprudencial-vinculante-causales-nulidad-arbitraje-economico-laboral-apelacion-nlpt-4968-2017-lima/

Corte Suprema de Justicia de la República del Perú. Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria. (2017). *Casación Laboral 25646-2017, Arequipa*. **¡Error! Referencia de hipervínculo no válida.**https://www.gacetajuridica.com.pe/boletin-nvnet/ar-web/Cas.Lab.25646-2017-Arequipa.pdf

Corte Suprema de Justicia de la República del Perú. Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria. (2017). *Casación Laboral 15284-2018, Cajamarca*. https://cdn.gacetajuridica.com.pe/laley/Casaci%C3%B3n%20Laboral%20N%C2%BA15284-2018-%20CAJAMARCA_LALEY.pdf

Corte Suprema de Justicia de la República del Perú. Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria. (2014). *Casación Laboral 12901-2014, Callao*. https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/c91be0804adc45589dffddd36d36a028/Casacion+12901-2014+Callao.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=c91be0804adc45589dffddd36d36a028

Corte Suprema de Justicia de la República del Perú. Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria. (2017). *Casación Laboral*

12885-2014, Callao. https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/0bf30e8043d2215f91ac95c9d91bd6ff/012885-2014.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=0bf30e8043d2215f91ac95c9d91bd6ff

Corte Suprema de Justicia de la República del Perú. Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria. (2021). *Casación Laboral 22596-2018 Lambayeque*. https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2021/09/Casacion-laboral-22596-2018-Lambayeque-LPDerecho.pdf

Corte Suprema de Justicia de la República del Perú. Cuarta Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria. (2021). *Casación Laboral 22085-2021 Lambayeque*. https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2025/02/Casacion-22085-2021-Lambayeque-LPDerecho.pdf

Corte Suprema de Justicia de la República del Perú. Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria. (2016). *Casación Laboral 10406-2016, Lima*. https://static.legis.pe/wp-content/uploads/2018/11/Cas.Lab-10406-2016-Lima-Legis.pe_.pdf https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2021/08/Casacion-laboral-19307-2017-Lima-LP.pdf

Corte Suprema de Justicia de la República del Perú. Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria. (2017). *Casación Laboral*

19307-2017, Lima. https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2021/08/Casacion-laboral-19307-2017-Lima-LP.pdf

Corte Suprema de Justicia de la República del Perú. Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria. (2017). *Casación Laboral 8238-2020, Lima*. https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2022/04/Casacion-Laboral-8238-2020-Lima-LPDerecho.pdf **¡Error! Referencia de hipervínculo no válida.**https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2017/11/Legis.pe-Cas.-Lab.-4255-2017-Lima-Establecen-debida-interpretaci%C3%B3n-sobre-la-fuerza-vinculante-de-convenciones-colectivas.pdf

Corte Suprema de Justicia de la República del Perú. Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria. (2017). *Casación Laboral 4255-2017, Lima*. **¡Error! Referencia de hipervínculo no válida.**https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2017/11/Legis.pe-Cas.-Lab.-4255-2017-Lima-Establecen-debida-interpretaci%C3%B3n-sobre-la-fuerza-vinculante-de-convenciones-colectivas.pdf

Corte Suprema de Justicia de la República del Perú. Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria. (2018). *Apelación Laboral 2526-2015 Lima*. https://prcp.com.pe/wp-content/uploads/2019/11/ACE-5325-2018-Lima-atenuaci%C3%83%C2%B3n-de-Laudo.pdf

Corte Suprema de Justicia de la República del Perú. Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria. (2018). *Apelación Laboral 1094-2018 Lima*. https://prcp.com.pe/wp-content/uploads/2019/11/ACE-5325-2018-Lima-atenuaci%C3%83%C2%B3n-de-Laudo.pdf

Corte Suprema de Justicia de la República del Perú. Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria. (2018). *Apelación Laboral 20956-2017 Lima*. https://lpderecho.pe/empleador-no-puede-extender-alcances-convenio-colectivo-trabajadores-no-formaron-parte-acuerdo-cas-lab-20956-2017-lima/

Corte Suprema de Justicia de la República del Perú. Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria. (2019). *Apelación 5325-2018 Lima*. https://prcp.com.pe/wp-content/uploads/2019/11/ACE-5325-2018-Lima-atenuaci%C3%83%C2%B3n-de-Laudo.pdf

Corte Suprema de Justicia de la República del Perú. Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria. (2020). *Apelación Laboral 8472-2020 Lima*. https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2022/10/Apelacion-Laboral-8472-2020-Lima-LPDerecho.pdf

Corte Suprema de Justicia de la República del Perú. Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria. (2021). *Casación Laboral 10540-2018, Lima*. https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/d9a5a2004650ac3780729fd93fc91355/07+ABR.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=d9a5a2004650ac3780729fd93fc91355

Corte Suprema de Justicia de la República del Perú. Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria. (2021). *Casación* Laboral *23718-2018, Lima*. https://img.lpderecho.pe/wp-

content/uploads/2021/10/Casacion-laboral-23718-2018-Lima-LPDerecho.pdf

Corte Suprema de Justicia de la República del Perú. Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria. (2022). *Apelación Laboral 8472-2020 Lima*. https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2022/10/Apelacion-Laboral-8472-2020-Lima-LPDerecho.pdf

Corte Suprema de Justicia de la República del Perú. Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria. (2023). *Casación Laboral 01283-2020 Sullana*. https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2023/09/Casacion-Laboral-01283-2020-Sullana-LPDerecho.pdf

ANEXO

PROYECTO DE LEY

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

POR CUANTO:

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA;

Ha dado la Ley siguiente:

LEY QUE MODIFICA EL ARTÍCULO 65 DEL TEXTO ÚNICO ORDENADO DE LA LEY DE RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO

Artículo único. - Modificación del artículo 65 del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo

Modifíquese el artículo 65 del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, en los siguientes términos:

> *"Artículo 65.- El laudo no podrá establecer una solución distinta a las propuestas finales de las partes ni combinar planteamientos de una y otra.*
>
> *El laudo recogerá en su integridad la propuesta final de una de las partes. Sin embargo, por su naturaleza de fallo de equidad, podrá atenuar posiciones extremas,* ***utilizando los siguientes criterios: Contexto Económico Interno, Contexto Económico Externo, Historial Negocial / Antecedente Negocial, Contexto Económico Nacional, Legalidad, Posición Económica de la Empresa, Situación Laboral del Trabajador, Voluntad Negocial, Idoneidad Negocial, Vigencia negocial, Acuerdo Negocial, Mala Fe Arbitral, Ecuanimidad sindical, Población Sindical, Situación Económica de la Empresa en comparación con otras del sector****.*
>
> *Para la decisión deberán tenerse presente las conclusiones del dictamen a que se refiere el artículo 56."*

Comuníquese al señor Presidente de la República para su promulgación.

En Lima, …