

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE DERECHO

TESIS

**“EFECTO DEL PROCEDIMIENTO ARBITRAL EN LA
PROTECCIÓN DE DERECHOS PATRIMONIALES DE LOS
TRABAJADORES SINDICALIZADOS. LIMA, 2017”**

PRESENTADO POR:

BACH. LEÓN YNOCENTE, RICARDO FERNANDO

PARA OPTAR EL TÍTULO DE ABOGADO

LIMA, PERÚ

2019



FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLITICA
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

DICTAMEN DE EXPEDITO DE TESIS
N° 099-T-2018-OIYPS-FDYCP-UAP

Visto, el Oficio N° 410-2018-OGYT-FDYCP-UAP, de fecha 10 de diciembre de 2018 de la Oficina de Grados y Títulos, en el que se solicita la revisión final del trabajo de Investigación presentado por el bachiller RICARDO FERNANDO LEON YNOCENTE a fin que se declare expedito para sustentar la tesis titulada "EFECTO DEL PROCEDIMIENTO ARBITRAL EN LA PROTECCION DE DERECHOS PATRIMONIALES DE LOS TRABAJADORES SINDICALIZADOS".

CONSIDERANDO:

Primero: El Reglamento de Grados y Títulos aprobado por Resolución Rectoral N° 15949-2015.R-UAP de fecha 28.12.2015, contempla las disposiciones normativas correspondientes a las funciones de las Oficinas de Investigación, el mismo que concuerda con lo dispuesto por el Reglamento de Investigación e Innovación Tecnológica aprobado por Resolución Rectoral N° 17483-2017-R-UAP de fecha 15.12.2016.

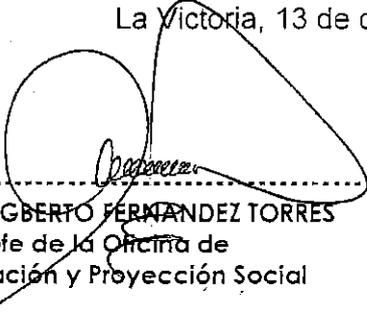
Segundo: De la revisión de la tesis, se aprecia que esta cuenta con el informe del asesor metodológico Dr. Godofredo Jorge Calla Colana de fecha 01 de diciembre de 2018 y el informe del asesor temático Dr. Pablo Daniel Quiroz Cubillas de fecha 30 de noviembre de 2018, quienes señalan que la tesis ha sido desarrollada conforme a las exigencias requeridas para el trabajo de investigación correspondiente al aspecto temático y procedimiento metodológico.

DICTAMEN:

Atendiendo a estas consideraciones y al pedido del bachiller, esta Jefatura **DECLARA EXPEDITA LA TESIS**; titulada "EFECTO DEL PROCEDIMIENTO ARBITRAL EN LA PROTECCION DE DERECHOS PATRIMONIALES DE LOS TRABAJADORES SINDICALIZADOS". Debiendo el interesado continuar y cumplir con el proceso y procedimiento para que se le programe el examen oral de sustentación de Tesis.

La Victoria, 13 de diciembre de 2018

Atentamente.-



DR. LUIS WIGBERTO FERNANDEZ TORRES
Jefe de la Oficina de
Investigación y Proyección Social

INFORME N° 0034-.G.J.C.C.T.C.-2018

AL : Dr. Jesús Manuel Galarza Orilla
Decano de la Facultad de Derecho y Ciencia Política

DE : Dr. Godofredo Jorge Calla Colana
Docente Asesor
Código N° 054077

REFERENCIA: Resolución Decanal N° 2256-2018-FDYCP-UAP

ASUNTO : Asesoría metodológica: Tesis

BACHILLER : LEÓN YNOCENTE, RICARDO FERNANDO

Título: "EFECTO DEL PROCEDIMIENTO ARBITRAL EN LA PROTECCIÓN DE DERECHOS PATRIMONIALES DE LOS TRABAJADORES SINDICALIZADOS. LIMA, 2017"

FECHA : 1 de diciembre de 2018

Tengo el agrado de dirigirme a Usted, con relación a la referencia, a fin de hacer de vuestro conocimiento el presente informe, la evaluación de los aspectos de forma y fondo:

1. DE LOS ASPECTOS DE FORMA

Se ha considerado la **Resolución Vicerrectoral N° 2342-2013-VIPG-UAP**, que regula la estructura del proyecto de Tesis, la estructura de la Tesis, y que hace referencia a las **normas del APA**.

2. DE LOS ASPECTOS DE FONDO

TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Con relación al título del tema de investigación: "*EFECTO DEL PROCEDIMIENTO ARBITRAL EN LA PROTECCIÓN DE DERECHOS PATRIMONIALES DE LOS TRABAJADORES SINDICALIZADOS. LIMA, 2017*", consideramos que desde el punto de vista del derecho laboral, esta investigación reúne los requisitos fundamentales establecidos, de acuerdo a las exigencias de la UAP por lo cual debe quedar expedito para la sustentación.

DEL CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

– Descripción de la realidad problemática

El alumno LEÓN YNOCENTE, RICARDO FERNANDO, describe en forma objetiva y coherente la realidad del problema que se ha investigado, o sea el efecto del procedimiento arbitral en la protección de derechos patrimoniales de los trabajadores sindicalizados. ya que de una manera científica y socio-

jurídico, reconociendo los datos empíricos de la medición de las variables ya que es una investigación cuantitativa.

– Justificación e importancia de la investigación

La investigación analizó y esclareció el *EFFECTO DEL PROCEDIMIENTO ARBITRAL EN LA PROTECCIÓN DE DERECHOS PATRIMONIALES DE LOS TRABAJADORES SINDICALIZADOS. LIMA, 2017*. La información recogida es fehaciente y útil, porque ello es esencial para el desarrollo de cualquier país que quiera resolver el problema de los trabajadores, por lo tanto si hubo justificación de la investigación y si es importante los resultados como todo el proceso de la investigación.

EL CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

– Antecedente de la Investigación

Si están consignadas las investigaciones nacionales e internaciones de acuerdo al tema planteado.

– Bases Teóricas

Las bases teóricas de esta investigación se desarrollaron sobre las teorías de la eficacia del efecto del procedimiento arbitral en la protección de derechos patrimoniales de los trabajadores sindicalizados.

– Bases Legales

Están consignadas todas las normas que tienen relación con el efecto del procedimiento arbitral en la protección de derechos patrimoniales de los trabajadores sindicalizados.

De Definición de Términos Básicos

Se consignan los términos de investigación más importantes de la investigación.

DEL CAPÍTULO III: PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

– Discusión de resultados

En cuanto se refiere a los resultados y a las encuestas realizadas son consignadas en cuadros o tablas, muy bien ordenadas que ordenan el aporte de la encuesta para legitimar la investigación.

– Conclusiones

Esta investigación consigna conclusiones que guardan relación lógica con el problema y el objetivo planteado, siendo importante las conclusiones a las que se ha llegado.

– Recomendaciones

Hay un orden en las fuentes bibliográficas y cumple con la técnica APA.

CONCLUSIÓN

Por lo expuesto, habiéndose cumplido con las sesiones de asesoramiento correspondiente en el **aspecto temático** considero que el bachiller LEÓN YNOCENTE, RICARDO FERNANDO, ha realizado la **tesis** conforme las exigencias establecidas por la Facultad para su preparación y elaboración; el mismo que está concluido y listo para ser sustentado.

Atentamente,



Dr. Godofredo Jorge Calla Colana
Asesor Metodológico

INFORME N° 017-PDQC-T-2018

AL : Dr. JESUS MANUEL GALARZA ORRILLA
Decano de la Facultad de Derecho y Ciencia Política

DE : Dr. Pablo Daniel Quirós Cubillas
Docente Asesor Temático
Código N° 003909

REFERENCIA: Resolución Decanal N°2256-2018-FDYCP-UAP

ASUNTO : Asesoría temática: Tesis

BACHILLER : LEON YNOCENTE, RICARDO FERNANDO
Título: "EFECTO DEL PROCEDIMIENTO ARBITRAL EN LA
PROTECCIÓN DE DERECHOS PATRIMONIALES DE LOS
TRABAJADORES SINDICALIZADOS LIMA 2017"

FECHA : 30 de noviembre de 2018

Tengo el agrado de dirigirme a usted, con relación a la referencia, a fin de hacer de vuestro conocimiento el presente informe, la evaluación de los aspectos de forma y fondo:

1. DE LOS ASPECTOS DE FORMA

Se ha considerado la Resolución Vicerrectoral N° 2342-2013-VIPG-UAP, que regula la estructura del proyecto de Tesis, la estructura de la Tesis, y que hace referencia a las normas del APA.

2. DE LOS ASPECTOS DE FONDO

TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Con relación al título del tema de investigación considero que está plenamente ligado al problema planteado en la tesis, por lo que guarda coherencia con la investigación.

DEL CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

– Descripción de la realidad problemática

El autor plantea al arbitraje potestativo con carácter de obligatoriedad y que ello es una manifestación de vulneración al derecho de la autonomía

Justificación e importancia de la investigación

El autor sustenta su investigación en función que resulta vulnerador el pronunciamiento arbitral respecto a que no puede existir una posición intermedia al momento de laudar..

EL CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

– Antecedente de la Investigación

En el trabajo se observa que existen otras investigaciones realizadas por Jilaja (2016); Castro (2016), Gil, (2014), entre otras.

– Bases Teóricas

La investigación sienta sus bases teóricas en los siguientes: 1.- Ineficacia del procedimiento arbitral 2.- Solución de conflictos 3.- Tipo de controversia 4.- Confrontación de naturaleza jurídica.

– Bases Legales

Se han tomado la Constitución Política del Perú; Ley 27711, Ley 29497, Decreto Supremo 010-2003-TR, D.S. 012-92-TR.

– Definición de Términos Básicos

- Autonomía colectiva.
- Arbitraje
- Autonomía.
- Conflicto.
- Laudo arbitral

DEL CAPÍTULO III: PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

– Discusión de Resultados

Se ha procedido a probar las proposiciones formuladas conforme a resultados consignados en cuadros estadísticos.

– Conclusiones

El procedimiento arbitral potestativo tiene efectos patrimoniales negativos.

Hay afectación en la solución arbitral porque no se toma la propuesta inicial.

- Recomendaciones

Se modifique el Texto Unico Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo y su Reglamento.

– Fuentes de información

Se ha cumplido con detallar cada una de las fuentes tomadas por el investigador.

CONCLUSIÓN

Por lo expuesto, habiéndose cumplido con las sesiones de asesoramiento correspondiente al aspecto temático considero que el bachiller LEON YNOCENTE, RICARDO FERNANDO ha realizado la tesis

conforme a las exigencias establecidas por la Facultad, para su preparación y elaboración; la misma que está concluida y lista para ser sustentada.

Atentamente,



DR. PABLO QUIROS CUBILLAS

ASESOR TEMÁTICO

CÓDIGO 003909

DEDICATORIA

A mis padres, por sacrificar su valioso tiempo para lograr el mío, una muestra de sacrificio inagotable, para que sus hijos sean mejores y útil a la sociedad.

AGRADECIMIENTOS

A Dios por el don de vida. A mis maestros por el apoyo y dedicación para crear buenos profesionales.

RECONOCIMIENTOS

A mis Profesores y Asesores por su apoyo voluntario para que esta investigación sea posible.

RESUMEN

Esta investigación denominada “Efecto del Procedimiento Arbitral en la Protección de Derechos Patrimoniales de los Trabajadores Sindicalizados. Lima, 2017”, permite identificar los efectos, que suscita la aplicación del procedimiento arbitral en sedes laborales, para los derechos patrimoniales de los trabajadores sindicalizados, luego de la etapa de tratamiento de controversia y solución de conflictos, que esta vía otorga, tanto para la empresa como para los trabajadores sindicalizados, en consideración que el arbitraje conforma parte de un mecanismo de solución heterocompositivo, que se fundamenta en la voluntad de las partes, lo cual es necesario identificar si su correcta aplicación a un procedimiento laboral según lo regulado en las normas especiales, y acorde con la jurisprudencia alcanza a afectar los derechos patrimoniales de los trabajadores, al dictarse el laudo arbitral vía procedimiento arbitral potestativo.

El método de investigación que se aplica en la presente es el deductivo hipotético, bajo el diseño no experimental transversal, de nivel descriptivo, que se operacionaliza a través de dos instrumentos, mediante la técnica de encuesta, al aplicarse a una muestra compuesta por 40 especialistas en derecho laboral, dos cuestionarios destinados a recoger información respecto a las variables.

El estudio ha establecido como conclusión, que el arbitraje laboral surge como potestad de una de las partes, tiene efectos respecto a los derechos patrimoniales del trabajador. La solución se explicita en el anteproyecto de Ley: “El laudo establecerá solución respecto a las propuestas realizadas en la etapa de Negociación directa, realizando la ponderación de derechos confrontados, considerando que la naturaleza del fallo es garantizar la equidad”

PALABRAS CLAVE: Arbitraje laboral, Arbitraje, Conflicto económico, Conflicto jurídico, Convención colectiva, Derechos laborales.

ABSTRACT

This research called "Effect of the Arbitration Procedure on the Protection of Patrimonial Rights of Unionized Workers. Lima, 2017 ", allows us to identify the effects, caused by the application of the arbitration procedure in labor offices, for the economic rights of unionized workers, after the stage of dispute management and conflict resolution, which this route grants, both for the company as for unionized workers, considering that the arbitration is part of a heterocompositive solution mechanism, which is based on the will of the parties, which is necessary to identify whether its correct application to a labor procedure as regulated in the special rules, and in accordance with jurisprudence, affect the economic rights of workers, when the arbitration award is issued via arbitration procedure.

The research method that is applied here is the hypothetical deductive, under the non-experimental cross-sectional design, of descriptive level, which is operationalized through two instruments, by means of the survey technique, when applied to a sample composed of 40 specialists in labor law, two questionnaires intended to collect information regarding the variables.

The study has established as a conclusion that labor arbitration arises as the power of one of the parties, has effects on the economic rights of the worker. The solution is explained in the preliminary bill: "The award will establish a solution with respect to the proposals made in the stage of direct negotiation, carrying out the weighting of conflicting rights, considering that the nature of the ruling is to guarantee equity"

KEY WORDS: Labor arbitration, Arbitration, Economic conflict, Legal conflict, Collective agreement, Labor rights.

ÍNDICE

CARATULA.....	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTOS.....	iii
RECONOCIMIENTOS.....	iv
RESUMEN.....	v
ABSTRACT.....	vi
INDICE.....	vii
INTRODUCCIÓN.....	x
CAPÍTULO I.....	14
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	14
1.1 Descripción de la realidad problemática.....	14
1.2. Delimitaciones del problema	16
a) Espacial.....	16
b) Social.....	16
c) Temporal	17
d) Definición conceptual.....	17
1.3. Definición operacional del problema	19
1.3.1. Problema general	19
1.3.2. Problemas específicos	19
1.4. Objetivos de la investigación.....	20
1.4.1. Objetivo general	20
1.4.2. Objetivos específicos.....	20
1.5. Hipótesis de investigación.....	20
1.5.1. Hipótesis general.....	20
1.5.2. Hipótesis específicas.....	21
1.5.3. Variables y dimensiones.....	22
1.6. Metodología de la investigación.....	28
1.6.1 Tipo y nivel de la investigación.....	28
a) tipo de investigacion.....	28

b) Nivel de investigación.....	30
1.6.2 Método y diseño de la investigación.....	30
a) Método de la investigación.....	30
b) Diseño de investigación.....	32
1.6.3. Población y muestra de la investigación.....	34
a) Poblacion.....	34
b) Muestra.....	35
1.6.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	38
a) Técnicas.....	38
b) Instrumentos.....	39
1.6.5. Justificación, importancia y limitaciones de la investigación.....	39
a) Justificación.....	39
b) Importancia.....	42
c) Limitaciones.....	42
CAPITULO II.....	44
MARCO TEORICO.....	44
2.1 Antecedentes de la investigación.....	44
a) Nacional.....	44
b) Internacional.....	47
2.2 Bases legales.....	50
a) Nacional.....	50
b) Internacional.....	65
2.3 Bases teóricas.....	68
2.4 Definición de terminos basicos.....	117
CAPITULO III.....	119
ANALISIS, PROCESAMIENTO E INTERPRETACIÓN DE DATOS.....	119
3.1 Análisis de tablas y gráficos.....	119

3.2	Discusión de resultados.....	140
3.3	Conclusiones.....	143
3.3	Recomendaciones.....	145
3.5.	Fuentes bibliograficas.....	147
ANEXOS.....		151
ANEXO 1:	Matriz de consistencia.....	152
ANEXO 2:	Cuestionario.....	153
ANEXO 3:	Anteproyecto de Ley.....	157
ANEXO 4:	Validación de expertos.....	163

INTRODUCCIÓN

Esta investigación denominada: “Efecto del procedimiento arbitral en la protección de derechos patrimoniales de los trabajadores sindicalizados. Lima, 2017” tiene como objetivo evaluar el efecto que causa, la aplicación del procedimiento arbitral en sedes laborales para los derechos patrimoniales de los trabajadores sindicalizados, inmediatamente después de la etapa de tratamiento de controversia y solución de conflicto que esta vía otorga, tanto para la empresa como para los trabajadores sindicalizados, tiene efectos de naturaleza patrimonial para los trabajadores, en consideración que la negociación colectiva, no ha podido alcanzar su fin.

Es en el contexto de conflicto económico, que el arbitraje laboral tiene relevancia, en consideración del marco normativo que lo regula en su generalidad D. Leg. No 1071, Decreto Legislativo que norma el arbitraje y las normas especiales que reconocen el arbitraje laboral de naturaleza económica D. S. N° 010-2003-TR Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo y D. S. N° 11-92-TR Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo. Atendiendo a que estas deben ser observadas dentro del régimen constitucional económico que conforma el modelo de nuestro Estado al amparar dentro de su constitución el régimen económico social de mercado.

El desarrollo económico del país, desde la concepción y reconocimiento de un régimen constitucional económico, se fundamenta tanto en la inversión privada como en la calidad de vida de las personas que conforman la sociedad, en consideración a que las relaciones empresas trabajadores hace factible el movimiento de los mercados, y el alcance a la satisfacción de necesidades, sin embargo se ha podido reconocer que existe problemática cuando los intereses económicos de las empresas se contraponen a los intereses de los trabajadores, lo que determina a dicha problemática la relevancia de su atención.

Tal como se hacer referencia, el Estado peruano, asume en la estructura de la norma de mayor jerarquía el reconocimiento de un Estado que cumple con la

defensa de los derechos fundamentales de la persona, de garantizar el reconocimiento de un régimen económico que fomente la apertura de los mercados y cuya estructura estatal otorgue seguridad jurídica tanto para las personas, como para la empresa, acorde al Estado de Derecho.

Es también relevante para esta investigación identificar que la norma constitucional y el marco normativo internacional, reconoce que el trabajo es un aspecto relevante para el desarrollo de la persona no solo por ser la forma por la cual se adquieren recursos económicos para alcanzar a cubrir necesidades, sino también porque mediante éste el hombre alcanza a dignificarse, claro está que esto está intrínsecamente relacionado con el desarrollo personal y a la vez implica la productividad y competitividad estrechamente relacionados a la empresa tanto para el inversionista como para la sociedad, permitiendo el desarrollo sostenible.

Es así que el arbitraje laboral que reconoce para su aplicación los conflictos de naturaleza jurídica atendidos por el órgano judicial y los de naturaleza económicos, cuyo alcance están bajo la vía arbitral, siendo relevante a la investigación este último, en atención a la necesidad del reconocimiento de la consensualidad, es decir la expresa manifestación de sometimiento a la vía, la cual puede darse solo ante el arbitraje voluntario, en el cual ambas partes someten la controversia no alcanzada a solucionarse mediante la negociación a la vía arbitral, o en su caso la que es cuestionada por contemplar la voluntad de una de las partes, obligando a la otra mediante el arbitraje potestativo. En cuanto al arbitraje obligatorio se atiende en la presente investigación por estar comprendida en la materia, sin embargo, esta no alcanza los fines de análisis en consideración que su aplicación está sometida a la controversia que expone en al peligro la seguridad, salud y vida.

El presente estudio se realiza, porque faltan investigaciones que, den solución al tema de la inoperancia en beneficio de los trabajadores a través del proceso arbitral. El trabajo está pensado para dotar de marco teórico; pero, sobre todo de proponer normativa acorde a la problemática.

El método que se utilizó fue el hipotético deductivo, las limitaciones fueron mayormente personales como el tiempo y el económico, pero, fueron salvados por el propio investigador.

El estudio consta de tres capítulos:

Capítulo I, Problema de investigación surge del siguiente problema: ¿Cuál es el efecto del procedimiento arbitral en la protección de los derechos patrimoniales de los trabajadores sindicalizados, Lima, 2017, por considerar que la elección de la vía arbitral surge como una necesidad de concluir la negociación directa y frustrada, mediante la adopción del arbitraje potestativo, apreciando que para su procedibilidad, la norma laboral colectiva autoriza a una de las partes, la más afectada optar por la vía arbitral estando obligada la otra a aceptarla, vulnerando con ello el principio de consensualidad, además de que existe en vía del arbitraje laboral de carácter económico, la obligatoriedad de someterse al laudo arbitral cuyo contenido reconoce la propuesta de una de las partes sin mediar la equidad que se alcanza en la convención colectiva. De ello es que se analizan la problemática en atención a las variables: a) variable independiente, efecto del procedimiento arbitral y b) variable dependiente, Protección de derechos patrimoniales de los trabajadores sindicalizados.

Las Hipótesis, variables y su operacionalización, se sustentan en el análisis del marco teórico, las normas y la percepción legal que los especialistas reconocen frente a esta realidad fáctica, respecto a los principios y contenidos que regulan el arbitraje, y que median en los conflictos de naturaleza económica, en consideración de la falta de convención colectiva, afectando patrimonialmente a los trabajadores sindicalizados. Considerando que la solución del conflicto concluye con el reconocimiento de una de las propuestas, sin que se medie en ello la equidad para las partes.

Capítulo II, Marco Teórico: Para el desarrollo del marco teórico, se han identificado las variables, respecto a dos ejes esenciales de estudio, centrando la problemática de investigación analizando el efecto del procedimiento arbitral

laboral por afectar los derechos de los trabajadores sindicalizados, con el pronunciamiento del Laudo que reconoce la propuesta de una de las partes, y como segundo eje de estudio la protección a los derechos patrimoniales de los trabajadores sindicalizados, que otorga la jurisdicción arbitral. Por ser necesario que, en las expediciones de los laudos exista equidad en la solución de los temas controvertidos, teniendo en cuenta la autonomía e imparcialidad, que debe garantizar la jurisdicción, a través de las decisiones de sus árbitros. Por considerarse que en estos median intereses reconocidos por la Constitución Política de nuestro país.

Capítulo III, Sistematiza la información que ha sido recolectada, la cual es procesada para realizar el análisis e interpretación de datos, los cuales son representados en tablas y gráficos haciendo uso de la técnica estadística SPSS 24.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

En el marco constitucional, la persona humana es el fin supremo de la sociedad y del Estado, por lo que el acceso a diferentes derechos reconocidos los cuales están reconocidos en los principios que se imponen en el artículo 26 de la Constitución Política, tal como refiere el numeral 2, al establecer que en la relación laboral los derechos reconocidos por la Constitución y la Ley son irrenunciables, sin embargo se puede apreciar que respecto a la contraposición de derechos reconocidos nos encontramos con los derechos que se reconocen a la inversión privada, tal es que la finalidad de todo Estado es alcanzar el equilibrio de los interés a fin de concretar el desarrollo socio económico. El desarrollo económico de un país, se sustenta tanto en la actividad empresarial protegida respecto a los intereses patrimoniales del inversionista privado, en concordancia con la no afectación del orden jurídico y en un plano de protección a la sociedad, tal es que el trabajador como sujeto de derechos que se encuentra en nivel de subordinación tiene reconocido alcanzar a conformar organizaciones estructuradas a fin de adquirir mayor fuerza respecto a reivindicar derechos, de ello es que la sindicalización adquiere relevancia tanto en el orden nacional como supranacional.

Es en este contexto que los trabajadores organizados, a través de la conformación de sindicatos están facultados a solicitar el reconocimiento de derechos a fin de mejorar sus condiciones de trabajo, en búsqueda de mejorar no solo respecto al ámbito laboral, sino también personal, mediante la presentación de pliegos de reclamos, ante su empleador, la empresa como unidad productiva, analiza las propuesta y en un escenario de consenso mediante la negociación colectiva, tienen vinculante respecto a lo concertado.

Es necesario identificar que existen Negociaciones Colectivas que no alcanzan a tener solución en esta vía, por lo que, dentro de una estructura normativa, se reconoce que, al no existir consenso en este nivel de solución de controversias, voluntariamente las partes buscan mecanismos reconocidos en las cuales facultan a un tercer dirimir respecto al conflicto.

Sin embargo, ante la ausencia de voluntades también se contempla el arbitraje potestativo que es el que permite a una de las partes someter a la otra a la vía arbitral. Este carácter de obligatoriedad responde a la manifestación de vulneración del derecho de autonomía la cual tiene relevancia para la presente investigación en consideración de que es el sindicato a la cual se obligue, cabe resaltar que en este contexto no estamos contemplando el arbitraje obligatorio en consideración que el contexto en el cual se regula responde a una controversia de manifiesta afectación a la seguridad, salud y vida.

Es en el contexto continuidad de la controversia económica debido a que no se alcanza a la convención colectiva, surge el mecanismo heterocompositivo, como alternativa delegando a un tercero la facultad de resolver el conflicto mediante la vía arbitral. Es el arbitraje laboral que tiende a dar solución al conflicto de naturaleza económica no alcanzado a ser resuelto por las partes mediante la negociación colectiva, reconociendo que su acceso puede darse origen sea de forma consensuada, forma ideal de acceso en consideración que son las partes que manifestando su voluntad, se someten a la vía arbitral, que exista una de las partes que voluntariamente solicita acceso a la vía arbitral obligando a la otra, en consideración que existen actos que entorpezcan la

negociación, o en el peor de los casos el arbitraje obligatorio que conforma parte de una medida que el Estado tiene facultado debido al peligro que representa el conflicto por afectar la seguridad, salud y vida.

En esta investigación la problemática se centra en el efecto que produce la aplicación del mecanismo heterocompositivo arbitraje laboral, en atención a que los Laudos arbitrales, tienen en su pronunciamiento el reconocimiento de un derecho teniendo como referente las propuestas de las partes, reconociendo el derecho a uno de estos, sea empresa o trabajadores sindicalizados, sin que exista equidad es decir apartándose de la fórmula que reconozca derechos en función de lo propuesto por las partes en forma equitativa, afectando con ello a los trabajadores considerando que en dicha decisión arbitral, se ampare la propuesta de la empresa.

1.2. Delimitaciones del problema

a) Espacial

La presente investigación, se realiza en el Departamento de Lima, considerando que el desarrollo empresarial es creciente y existen gran cantidad de organizaciones sindicales.

b) Social

El contexto social sobre el cual se desarrolla la presente investigación, se encuentra asentado en la relación colectiva de trabajo, es decir la empresa y los trabajadores sindicalizados, por ser en esta relación que surge la contraposición de intereses de carácter económico, amparados constitucionalmente. Por lo que se ha hecho una encuesta con preguntas cerrada, a los especialistas en derecho laboral.

En consideración de que este tipo de análisis puede estar sujeto a subjetividades, es necesario que el estudio se aplique a especialistas de

Derecho laboral, en consideración de los aportes objetivos que se obtendrán al aplicar los instrumentos, permitirán alcanzar relevancia y validez jurídica a la investigación. Acude en la aplicación de 40 abogados encuestados.

c) Temporal

La presente investigación, se realizó de marzo 2017 a diciembre 2017.

d) Definición conceptual

Variable independiente:

Procedimiento arbitral

El procedimiento arbitral, es una variable en consideración que el arbitraje laboral, conforma parte de un mecanismo de solución de conflictos que alcanza el ámbito de relaciones colectivas de trabajo, cuando los conflictos económicos de la relación laboral no alcanzan a ser resueltos a través de la negociación colectiva, siendo necesario optar por un mecanismo sea autocompositivo mediante la conciliación o exclusivo al derecho reconocido a los trabajadores la huelga) o heterocompositivo, el cual faculta a un tercero pronunciarse respecto a la controversia mediante un laudo arbitral que ponga fin y cuyo contenido tiene valoración de una convención colectiva.

Es reconociendo que la convención colectiva, resulta a un acuerdo entre las partes, a fin de establecer derechos económicos al trabajador, mediante la representación de la organización sindical, que se identifica que en el nivel de negociación colectiva sustentado por la voluntad de las partes es decir por un mecanismo autocompositivo, que puede llegar a tener la intervención de un tercero mediante la conciliación, sin embargo al optar las partes por derivar a la vía arbitral, al existir consenso de las partes al manifestar expresamente la voluntad de las

partes a someterse a vía arbitral reconocemos que existe una concordancia a los principios del derecho arbitral, sin embargo es necesario determinar respecto al laudo, en consideración que en el pronunciamiento la decisión arbitral resulta de la consideración de una de las propuestas planteadas, sin alcanzar a equilibrar en estas, lo cual puede conllevar a que se limite en la totalidad el derecho económico petitionado por los trabajadores sindicalizados.

Se ha nota que expresamente también se vulnera el ejercicio de la voluntad de las partes, cuando se reconoce el arbitraje potestativo, por no permitir considerar la expresión de voluntad de someter a vía arbitral de una de las partes, quedando como obligada la parte afectada, sin mediar el reconocimiento de la necesidad de que las partes ejerzan su derecho a manifestar la voluntad, en consideración que los derechos en conflicto son de carácter económico y están relacionados a garantizar por parte de los trabajadores el acceso a derechos fundamentales.

Variable dependiente: Derechos patrimoniales de los trabajadores sindicalizados

Esta variable permite identificar, que los conflictos que se presentan en la relación jurídica laboral de naturaleza económica, surgen de la confrontación de derechos patrimoniales dentro de un régimen constitucional económico, en el cual el Estado normativamente, se estructura, para garantizar la protección de derechos fundamentales a los sujetos que componen en este caso la sociedad peruana, además de proteger la inversión privada, por ser la actividad que permite la creación de empresas, unidades productivas fundamentales para alcanzar el desarrollo sostenible en un marco de globalización, por lo que es indispensable proteger a la empresa, en consideración que conforma parte esencial en el desarrollo económico y social.

1.3. Definición operacional del problema

1.3.1. Problema general

¿Cuál ha sido el efecto del procedimiento arbitral en la protección de derechos patrimoniales de los trabajadores sindicalizados en la ciudad de Lima, durante el año 2017?

1.3.2. Problemas específicos

- a) ¿Cuál es el efecto de la solución de conflictos en vía arbitral sobre los derechos colectivos contenidos en el pliego de reclamos?
- b) ¿Cuál es la justificación a la limitación de la voluntad de las partes, en la vía arbitral que afecta el contenido sustancial del pliego de reclamos?
- c) ¿Cuál es el efecto vulneratorio que produce el laudo arbitral para la creación de nuevos derechos sociales de los trabajadores, cuando en vías laborales, da solución a las controversias o conflictos de carácter laboral colectivo?
- d) ¿Cuál es la justificación a la limitación de la autonomía arbitral, si el contenido del laudo arbitral vulnera los derechos fundamentales de los trabajadores sindicalizados?

1.4. Objetivos de la investigación

1.4.1. Objetivo general

Evaluar el efecto del procedimiento arbitral en la protección de los derechos patrimoniales de los trabajadores sindicalizados. Lima, 2017.

1.4.2. Objetivos específicos

- a) Identificar el efecto de la solución de conflictos en vía arbitral sobre los derechos colectivos contenidos en el pliego de reclamos.
- b) Analizar la justificación a la limitación de la voluntad de las partes en la vía arbitral que afecta el contenido sustancial del pliego de reclamos.
- c) Identificar el efecto vulneratorio que produce el laudo arbitral para la creación de nuevos derechos sociales de los trabajadores, cuando en vías laborales da solución a las controversias o conflictos de carácter laboral colectivo.
- d) Analizar la justificación a la limitación de la autonomía arbitral, si el contenido del laudo arbitral vulnera los derechos fundamentales de los trabajadores sindicalizados.

1.5. Hipótesis de investigación

1.5.1. Hipótesis general

La aplicación del procedimiento arbitral ha afectado la protección de los derechos patrimoniales de los trabajadores sindicalizados de

Lima, durante el año 2017, porque no hay equidad en la solución de los conflictos.

1.5.2. Hipótesis específicas

- a) Existe afectación de naturaleza patrimonial para los trabajadores sindicalizados, cuando, el conflicto económico representado en el pliego de reclamos es derivado potestativamente a la vía arbitral laboral, en consideración que el pronunciamiento del laudo arbitral, considera una de las propuestas económicas planteadas por las partes, sin alcanzar equilibrio de los intereses.
- b) Existe vulneración de la autonomía colectiva, al obligar a la parte someterse a la vía arbitral laboral, por afectar el contenido sustancial del pliego de reclamos, que está relacionado con los derechos constitucionales reconocidos a los trabajadores.
- c) Existe efectos vulneratorios para la creación de nuevos derechos sociales colectivos patrimoniales de los trabajadores, al dictarse el laudo arbitral laboral, en la medida de que el pronunciamiento del árbitro, solo reconoce la propuesta económica planteada por una de las partes, sin poder crear una que logre el equilibrio de los intereses.
- d) Existe limitación a la autonomía arbitral, cuando el laudo arbitral, se pronuncia en favor de los intereses económicos, sin alcanzar el equilibrio de intereses económicos de las partes, a través de la adecuada ponderación de derechos fundamentales que se encuentran inmersos.

1.5.3. Variables y dimensiones

Procedimiento arbitral

El procedimiento arbitral, es una variable en consideración que el arbitraje laboral, conforma parte de un mecanismo de solución de conflictos, que alcanza el ámbito de las relaciones colectivas de trabajo, cuando los conflictos económicos de la relación laboral no alcanzan a ser resueltos a través de la negociación colectiva, siendo necesario optar por un mecanismo sea auto-compositivo mediante la conciliación o exclusivo al derecho reconocido a los trabajadores, la huelga o también el heterocompositivo, el cual faculta a un tercero pronunciarse respecto a la controversia mediante un laudo arbitral que pone fin al conflicto, y cuyo contenido tiene valoración de una convención colectiva; esta resulta de un acuerdo entre las partes, a fin de establecer derechos económicos al trabajador, mediante la representación de su organización sindical, que se identifica que en nivel de negociación colectiva sustentado por la voluntad de las partes, es decir por un mecanismo auto-compositivo, que puede llegar a tener la intervención de un tercero mediante la conciliación, sin embargo al optar las partes por derivar a la vía arbitral, al existir consenso de las partes, al manifestar expresamente la voluntad de las partes en someterse a vía arbitral reconocemos que existe concordancia a los principios del derecho arbitral, sin embargo es necesario determinar respecto al laudo, en consideración que en el pronunciamiento, la decisión arbitral resulta de la consideración de una de las propuestas planteadas, sin alcanzar a equilibrar en estas, lo cual puede conllevar a que se limite en la totalidad el derecho económico petitionado por los trabajadores sindicalizados.

Se incide también, que se vulnera el ejercicio de la voluntad de las partes, cuando se reconoce el arbitraje potestativo, por no permitir considerar expresión de voluntad de someter a vía arbitral de una de las partes, quedando como obligada la parte afectada, sin mediar el reconocimiento de la necesidad de que las partes ejerzan su derecho a manifestar su voluntad, en consideración que los derechos en conflicto son de carácter económico y están relacionados a garantizar por parte de los trabajadores el acceso a derechos fundamentales.

A modo de conclusión se puede afirmar, que la variable independiente, está referida a la resolución del conflicto de naturaleza económica, que surge de la relación laboral entre la empresa y los trabajadores organizados a través de sindicatos, tal es que llegar a la vía arbitral responde a una necesidad que las partes en ejercicio de su autonomía, manifiestan como mecanismo idóneo de solución de la controversia, lo cual es factible cuando las partes voluntariamente y consensuadamente se someten a dicha jurisdicción, sin embargo el reconocimiento del arbitraje potestativo, conforma parte de una vulneración al ejercicio de la autonomía, tanto para la empresa como para los trabajadores organizados, que según se ha considerado, al ser la empresa que voluntariamente solicita la vía arbitral en consideración que se den dos supuestos:

- a) Las partes no se ponen de acuerdo en la primera negociación, en el nivel o su contenido.

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

Quedando con ello la otra parte obligada a la solución de la controversia en vía arbitral, lo cual tiene efecto contrario considerando que el laudo arbitral laboral, se pronuncia respecto a una de las propuestas, sin que medie la ponderación de estas, conllevando a la falta de equidad en la solución de la controversia.

Protección a los Derechos patrimoniales de los trabajadores sindicalizados

Esta variable permite identificar, que los conflictos que se presentan en la relación jurídica laboral de naturaleza económica, surgen de la confrontación de derechos patrimoniales dentro de un régimen constitucional económico, en el cual el Estado normativamente, se estructura, para garantizar la protección de derechos fundamentales a los sujetos que componen en este caso la sociedad peruana, además de proteger la inversión privada, por ser la actividad que permite la creación de empresas, unidades productivas fundamentales para alcanzar el desarrollo sostenible en un marco de globalización, por lo que es indispensable proteger a la empresa, en consideración que conforma parte esencial en el desarrollo económico y social.

Los derechos patrimoniales de los trabajadores sindicalizados, conforman parte de una realidad dentro del ámbito laboral de las relaciones de trabajo entre empresa y trabajadores organizados en sindicatos. Es considerando que los trabajadores cuentan con su derecho a asociarse y conformar sindicatos a fin de reivindicar sus derechos reconocidos en el ejercicio de sus labores, por considerarse, que el trabajo es un fin de la persona, por ser la fuente generadora de ingresos para poder alcanzar a cubrir necesidades propias y las de quienes dependen de este. Específicamente su familia.

Por ello el solucionar conflictos en la relación laboral colectiva cuya naturaleza es económica, debe garantizar que las partes estén de acuerdo a través de un mecanismo que esté acorde con el orden jurídico y el orden público, tal es que en aplicación de mecanismos autosatisfactivo, el pliego de reclamos es puesto a discusión mediante la negociación directa, la misma que de no alcanzar a tener resultados, puede ser auxiliada mediante la conciliación y de fracasar éste puede ser llevada a un mecanismo heterocompositivo como lo es el arbitraje o mediante el mecanismo de la auto tutela que es el ejercicio legítimo del derecho a huelga, que tiene como finalidad demostrar la necesidad de la clase trabajadora para la unidad productiva.

1.5.3.1. Operacionalización de variables y dimensiones e indicadores

Procedimiento arbitral

Variable Independiente	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
	Solución de conflictos	Controversia Laboral	Considera, que la solución al conflicto de intereses que otorga el procedimiento arbitral afecta al derecho colectivo de los trabajadores, debido a que el arbitraje potestativo solo reconoce una de las propuestas para normar el nuevo contrato de trabajo colectivo. Cree usted, que los procedimientos arbitrales por implicar la contraposición de derechos fundamentales de la persona y del inversionista privado, puede conllevar a la falta de eficacia en su pronunciamiento.	NO (2) SI (1)
		Confrontación naturaleza jurídica	Considera que la solución al conflicto que otorga el procedimiento arbitral potestativo respecto a los derechos colectivos en su tránsito por el arbitraje laboral requiere de análisis jurídicos, cree usted que esta vía puede resolver conflicto de naturaleza jurídica	
		Confrontación naturaleza económica	Aprueba al procedimiento arbitral que otorga solución al conflicto laboral en confrontación de naturaleza económica, que ésta limita a los derechos colectivos, cuando la resolución en los tipos de arbitraje, es emitido sin considerar ponderación que la constitución reconoce.	
			Considera que la autonomía colectiva es un derecho reconocido a los trabajadores representado colectivamente, denominado comúnmente voluntad de	NO (2) SI (1)

Procedimiento arbitral	Voluntad de las partes	Libertad para Decidir	<p>las partes, y que ésta se afecta cuando el pliego de reclamos es derivado potestativamente al arbitraje laboral.</p> <p>Considera usted que se afecta la libertad de decisión y por ende la voluntad de las partes cuando el pliego de reclamos que contiene los derechos colectivos de los trabajadores, es resuelto por procedimiento arbitral potestativo.</p>	
		Derechos laborales	<p>Considera a la voluntad de las partes en el procedimiento arbitral sobre conflicto de derechos laborales, que este se afecta, cuando el pliego de reclamos que contiene las necesidades básicas de los trabajadores es resuelto siguiendo el mandato de la legislación laboral vigente.</p>	
		Régimen constitucional económico	<p>Considera que el Régimen constitucional económico se afecta, cuando la ley incide en la voluntad de las partes a utilizar la vía potestativa para la solución del pliego de reclamos, dado que el resultado que el convenio colectivo obtendrá de este Marc será negativo para el trabajador.</p>	
	Laudo arbitral	Equidad para las partes	<p>Considera, que el procedimiento arbitral potestativo, al limitar la actividad de los árbitros, afecta la equidad para las partes en la expedición del laudo arbitral, incidiendo negativamente en la creación de nuevos derechos y en el acceso a otros reconocimientos de orden patrimonial.</p>	
		Efectos vinculantes	<p>Considera, que el efecto vinculante que asume el laudo arbitral expedido mediante arbitraje potestativo, afecta la creación de nuevos derechos y las expectativas de los trabajadores de acceder a mejor calidad de vida.</p> <p>Considera usted, que el laudo arbitral, regulado bajo las formas establecidas en las normas laborales afecta los derechos colectivos de los trabajadores y por lo mismo al reconocimiento de nuevos derechos.</p>	
		Firmeza	<p>Observa usted que la firmeza que adquiere el laudo arbitral una vez consentida afecta el proyecto de vida del trabajador, y el acceso a la creación de nuevos derechos.</p>	
	Autonomía arbitral	Competencia temporal	<p>Estima que la competencia temporal de la autonomía arbitral en el procedimiento arbitral potestativo debe garantizar la solución de los conflictos económicos laborales, para no afectar el contenido universal de los derechos fundamentales reconocido a los trabajadores.</p>	
		Conocimiento de los temas propuestos.	<p>Aprecia, a la vía arbitral potestativo en la función de la autonomía arbitral, los árbitros deben tener conocimiento de los temas propuestos, para evitar afectar derechos fundamentales, de protección inmediata.</p>	
		Imparcialidad	<p>Considera que el procedimiento arbitral laboral debe garantizar la autonomía y la imparcialidad de los árbitros para mejor protección de los derechos fundamentales laborales y su respeto del estado como de los particulares</p> <p>Considera usted, que pueden mejorarse las normas laborales que rigen la jurisdicción arbitral, para garantizarla forma de proteger los derechos fundamentales de índole laborales, y la imparcialidad de los árbitros.</p>	

Derechos patrimoniales de los trabajadores sindicalizados

Variable dependiente	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
Derechos patrimoniales de los trabajadores sindicalizados	Derecho colectivo	Contrato trabajo colectivo	Estima que el derecho colectivo se afecta, cuando el contrato de trabajo colectivo es resuelto con la fórmula de oferta final que acepta la jurisdicción arbitral, para la solución de conflicto que resuelve la controversia laboral. Considera, que el acceso a la controversia y a la solución de conflicto, que otorga el procedimiento arbitral afecta los derechos colectivos, cuando el contrato de trabajo colectivo es expedido conforme a las reglas establecidas, no permite al árbitro tomar decisiones libres.	NO (2) SI (1)
		Arbitraje laboral	Considera que el arbitraje laboral que decide sobre derechos colectivos puede también someter a solución de conflicto confrontaciones de naturaleza jurídica.	
		En los tipos de arbitraje laboral	Considera que, de los tipos de arbitrajes reconocidos por el ordenamiento laboral, aun el voluntario afecta los derechos colectivos de los trabajadores, toda vez que la solución de conflicto, que esta vía otorga a la confrontación de naturaleza económica se ve limitada, cuando no se pondera los derechos en conflicto.	
	Pliego de reclamos	Derechos colectivos	Considera que, la libertad de decisión que expresa la voluntad de las partes, se ve afectada cuando los derechos colectivos que contiene el pliego de reclamos son resueltos en función de las propuestas finales sin que exista ponderación alguna a los derechos confrontados. Considera responsable el restablecimiento de la autonomía arbitral en sedes laborales para mejor forma de protección de los derechos colectivos, en conflicto.	NO (2) SI (1)
		Necesidad del trabajador	Considera que el pliego de reclamos, se afecta cuando las necesidades de los trabajadores, no se considera en el arbitraje potestativo, porque limita la voluntad de las partes y la protección que los derechos laborales merecen	
		Convenio colectivo	Considera que el convenio colectivo aprobado por la jurisdicción arbitral respecto del pliego de reclamo afecta la voluntad de las partes por no establecer en ella, los principios que rigen el régimen constitucional económico	
	Creación de nuevos Derechos	Reconocimiento de nuevos derechos	Considera probable que, de restablecerse la equidad para las partes, en el laudo arbitral, conforme a las reglas original del procedimiento arbitral, el trabajador sindicalizado podrá acceder a creación y reconocimiento de nuevos derechos laborales, y a mejoras patrimoniales.	
		Mejora la calidad de vida	Considera que el efecto vinculante que otorga el laudo arbitral al no contemplar la creación de nuevos derechos, aumentos o mejoras en las cláusulas, afecta la calidad de vida de los trabajadores sindicalizados.	
		Proyecto de vida Productividad	Considera usted, que la creación de nuevos derechos mejora los derechos patrimoniales de los trabajadores y el acceso a un proyecto de vida adecuado, sin embargo, no ocurre lo mismo cuando adquiere firmeza el laudo arbitral, que se expide en cumplimiento de la ley, en clara afectación a los derechos que garantiza la constitución.	

			Considera probable, que de modificarse la legislación que rige el arbitraje en sedes laborales, el trabajador sindicalizado puede acceder a reconocimiento de nuevos derechos tanto económico como sociales.	
Derechos Fundamentales		Son universales	Considera que los derechos patrimoniales de los trabajadores contenido en los derechos fundamentales de protección universal, se afectan cuando la autonomía arbitral y la competencia arbitral son delimitado por ley. Considera necesario la modificación a la norma sobre la autonomía arbitral para evitar la afectación del contenido universal de los derechos fundamentales protegidos.	
		Son de protección inmediata	Considera que la protección que garantiza el estado a los derechos laborales fundamentales no se visualiza en la solución actual que otorga la autonomía arbitral, porque la ley limitó el ámbito de conocimiento temas propuestos	
		Respeto tanto del Estado como de los particulares	Considera que la imparcialidad de la autonomía arbitral al estar limitada en sus funciones afecta los derechos fundamentales y no está siendo respetada por el estado como por quienes tienen la responsabilidad de hacerlo.	

1.6. Metodología de la Investigación

1.6.1. Tipo y nivel de investigación

a) Tipo

Esta investigación es de tipo básico, y tiene como finalidad demostrar que el procedimiento arbitral, en materia laboral, tiene efecto en los derechos patrimoniales de los trabajadores, siendo necesario que se reconozca la naturaleza de la controversia, considerando que de ello se podrá reconocer si justifica la limitación de la autonomía de la voluntad colectiva.

En un estudio sustantivo no experimental no se genera ninguna situación, sino que se observan situaciones ya existentes, no provocadas intencionalmente en la investigación por quien la realiza. En la investigación no experimental las variables independientes ocurren y no es posible manipularlas, no se tiene control directo sobre dichas variables ni se puede influir en ellas, porque ya sucedieron, al igual que sus efectos. (Hernández, 2014).

El análisis conceptual de las variables y dimensiones, aporta información relevante que permite identificar los aspectos esenciales referidos a la relación colectiva que surge entre los trabajadores organizados y la empresa, como un medio pacífico que desplaza a la autonomía de voluntad de las partes, para negociar respecto al reconocimiento de derechos, si afectar el orden jurídico.

La investigación pura, alcanza alto nivel, por fundamentarse en la utilidad de los resultados y el alcance de los propósitos que garanticen su aplicación en la realidad o den origen a nuevas problemáticas de estudio.

“Es necesario vincular las variables a este fenómeno, porque el propósito de los estudios correlacionales es conocer cómo se puede dar o comportar un concepto o variable en función al comportamiento de las variables que se hallan vinculadas o relacionadas”.(Hernández, 2014, pág. 329).

El alcance de esta investigación, permite recabar y tamizar información teórica y normativa, en el ámbito de conflicto entre empresas y los sindicatos sujetos a procedimiento arbitral.

El carácter explicativo, permite, analizar las variables, dimensiones y sus indicadores, garantizando el reconocimiento de cada uno de los conceptos y valores a tener en consideración frente a las conflictos entre la empresa y los trabajadores organizados, que dentro de un espectro de negociación no alcanzan a solucionar los conflictos de origen económico, siendo necesario que por propia voluntad se sometan a procedimiento arbitral o por delegación normativa en la cual una de las partes debe aceptarlo por obligación normativa.

El alcance causal de la variable independiente en la variable dependiente radica en la aplicación de procedimiento arbitral como medio aplicado por consenso o por determinación normativa.

b) Nivel de investigación

El nivel de estudio de la investigación, es descriptivo.

El nivel se alcanza por la relevancia de los derechos fundamentales del trabajador, en consideración que los procedimientos arbitrales, conllevan al pronunciamiento de una decisión arbitral en la cual no puede aplicarse una decisión intermedia entre las partes.

La relevancia del apartamiento de la formula, que se alcanza con el Laudo arbitral, conlleva a la afectación de derechos de los trabajadores sindicalizados, al pronunciarse respecto a una de las propuestas, sin alcanzar el equilibrio y equidad, limitando el reconocimiento de derechos fundamentales reconocidos.

El alcance de los resultados de esta investigación, representan una fuente de origen a posteriores investigaciones, por estar vinculada al régimen constitucional económico, en la cual el Estado tiene un rol elemental que es de carácter regulatorio, que protege a la persona respecto al alcance de sus derechos fundamentales.

1.6.2. Método y diseño de investigación

a) Método de la investigación

Métodos que utilizaremos para alcanzar la demostración de la relevancia de la problemática y su validez como investigación aplica los métodos siguientes:

Deductivo: considerando que el método permite analizar las variables, a fin de identificar que es necesario reconocer el efecto del procedimiento arbitral en la protección de los derechos patrimoniales de los trabajadores sindicalizados, que tienen origen en un escenario de intereses contrapuestos entre empresa y trabajadores sindicalizados, al culminar con el pronunciamiento de un Laudo arbitral sea voluntario, potestativo u obligatorio.

La investigación, profundiza el análisis en dos ramas de Derecho autónomas, como lo son el Derecho colectivo de trabajo y el Derecho arbitral, son relevantes para reconocer los efectos que pueden generarse, en ambos ámbitos.

Inductivo: La aplicación de instrumentos, que miden independientemente los aspectos relevantes de cada variable en estudio, permite representar resultados globales, que permiten dar respuesta a las problemáticas planteadas y demostrar las hipótesis planteadas.

La conclusión será sacada del estudio de todos los elementos que constituyen el objeto de investigación, es decir solo será posible si conocemos con exactitud el número de elementos que conforman el objeto de estudio y además cuando sabemos que el conocimiento generalizado pertenece a cada uno de los elementos de investigación(Tamayo y Tamayo, 2003, pág. 141).

La aplicación de instrumentos garantiza el recojo de información de cada indicador permitiendo generalizar resultados de cada variable.

Analítico: Es esencial, por permitir que los resultados obtenidos del estudio de variables, alcanzan a determinar la relevancia del efecto que se produce por la aplicación de procedimiento arbitral en los conflictos entre la empresa y los sindicatos de trabajadores.

Las operaciones no existen independientes unas de las otras, el análisis de una de las variables se da en relación a las otras, que conforman dicho objeto como un todo y posteriormente a ello se deducen la síntesis, sobre las bases del resultado del análisis previo.(Tamayo y Tamayo, 2003, pág. 143).

Sintético: El reconocimiento de los efectos que tiene el arbitraje laboral respecto a los derechos de ejercicio de autonomía de la voluntad de las partes de la relación jurídica laboral colectiva, dentro del régimen constitucional económico, por contraponerse a intereses vinculados a derechos fundamentales y empresariales.

Por ello la investigación adquiere relevancia desde el momento en que se realiza el análisis doctrinario, jurídico y factico, permitiendo alcanzar la racionalidad de los resultados permitiendo demostrar las hipótesis formuladas, luego de haber dado respuesta a las problemáticas.

Es así que elementos dispersos en se unifican en una hipótesis, que demuestra la relevancia de atender la problemática en estudio. “El investigador sintetiza las superaciones en la imaginación para establecer una explicación tentativa que someterá a prueba”(Tamayo y Tamayo, 2003, pág. 144).

b) Diseño de la investigación

El diseño no experimental de la presente investigación, es de aplicación transversal, por realizarse en un sólo momento mediante la aplicación de un instrumento, que analiza independientemente cada una de las variables sin alterarlas.

(Hernández, 2014, pág. 205) Podría definirse como la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, se trata de estudios donde no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables. Lo que hacemos en la investigación no experimental es observar fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para después analizarlos.

Este estudio no experimental no genera situaciones, que varíen la realidad fáctica, por ello observa el fenómeno en su dimensión natural, sin provocar intencionalmente condiciones que afecten el resultado del análisis del fenómeno en su estado natural, considerando que la investigación no experimental estudia las variables tal como se desenvuelven en la realidad, sin manipularlas, controlarlas, o influenciar en ellas, por estar fundamentada en estudiar su manifestación en la realidad.

Lo que se hace en la investigación no experimental es observar fenómenos tal y como se dan en su contexto natural, para después analizarlos. En la investigación no experimental se realiza sin la manipulación deliberada de los variables, el investigador no tiene control directo sobre dichas variables, no puede influir sobre ellas porque ya sucedieron, al igual que sus efectos. (Hernández, 2014, pág. 330).

La investigación carece de experimento.

Transversal. - La transversalidad de esta investigación, recae en que la información se recoge en un solo momento, a través de la aplicación de instrumentos que evalúan la relevancia de cada una de las dimensiones de las variables. Por ello los instrumentos permiten recoger información directa respecto a: el procedimiento arbitral en los conflictos de negociación colectiva laboral y la solución de los conflictos sindicales que concluye con el pronunciamiento del Laudo arbitral.

Los diseños de investigación transversal, cuando la investigación está centrada en analizar cuál es el nivel o estado de una o diversas variables en un momento dado o bien cuál es la relación entre un conjunto de variables en un punto del tiempo. Pueden abarcar varios grupos o subgrupos de persona objetos e indicadores.(Hernández, 2014, pág. 330).

Interpretación, Los resultados del instrumento permiten alcanzar respuestas a la problemática y sustentar las hipótesis planteadas.

1.6.3. Población y muestra de la investigación

a) Población

El contexto en el cual se aplica la presente investigación, está ubicado geográficamente en Lima, y se compone por las partes que conforman la relación jurídica laboral colectiva, es decir de una parte los sindicatos como organización de trabajadores debidamente organizados que cuenta con reconocimiento supranacional y por ende nacional y la empresa como unidad productiva y de relevancia para garantizar el desarrollo económico de un país.

Sin embargo, en atención a la necesidad de otorgar validez a los resultados, se considera, que la población para la aplicación de los instrumentos de evaluación – cuestionario, se conforma por especialistas en Derecho Laboral colectivo, por estar inmersos en las problemáticas latentes en la relación sindicato – empresa, tal es que el aporte no solo está dotado de aportes fácticos, sino que también alcanza a tener sustento normativo.

Sobre el marco poblacional afirma: “Aquí el interés se centra en "qué o quiénes", es decir, en los sujetos, objetos, sucesos o

comunidades de estudio (las unidades de análisis), de cual depende del planteamiento de la investigación.” (Hernández, 2014)

Población es un conjunto definido, limitado y accesible del universo que forma el referente para la elección de la muestra. “Es el grupo al que se intenta generalizar los resultados.”(Buendía, L., Colás, P. y Hernández, F, 1997, pág. 28).

Tabla 1: Población

Lugar	Población
Lima	51,700 Abogados Colegiados

Fuente: Colegio de Abogados de Lima

b) Muestra

En concordancia a la posición de(Hernández, 2014, pág. 277) afirman: “La muestra es, en esencia, un subgrupo de la población. Digamos que es un subconjunto de elementos que pertenecen a ese conjunto definido en sus características al que llamamos población.”

Para la muestra intencionada, accidental no probabilística, está compuesta por 40 especialistas en Derecho Laboral colectivo, para lo cual se ha considerado: 20 Jueces y asistentes especializados en lo Laboral y 20 Abogados especialistas en Derecho Laboral colectivo, con lo cual se otorga pertinencia al aplicar los instrumentos – cuestionarios, por permitir obtener información relevante para la problemática formulada, considerando contenidos facticos y jurídicos, de la realidad, disminuyendo influencias subjetivas en las respuestas.

Tabla 2: Muestra

LUGAR	Muestra Intencionada, Accidental, No Probabilística
Distrito de Lima cercado	20 jueces y Asistentes Especializados En Derecho Laboral 20 Abogados Especializados en Derecho Laboral

Fuente: Elaboración propia

Criterio de inclusión:

En el presente estudio, el criterio de inclusión aplicado, se sustenta en la capacidad de los Especialistas respecto a la solución de conflictos de índole laboral colectiva, desde la perspectiva jurídica y económica en la cual surge la controversia. En consideración que la realidad fáctica ha permitido identificar que existe en la aplicación de procesos arbitrales en materia laboral, aspectos de relevancia que deben ser atendidos a fin de dar la ponderación adecuada a los derechos colisionados dentro de un régimen constitucional económico. Donde el Estado tiene que garantizar la protección a la inversión privada y así también la protección a los derechos fundamentales del trabajador.

Siendo entonces la controversia que se produce en la relación de trabajo y en atención al carácter colectivo, esta debe ser abordada en la consideración de la naturaleza del conflicto, si corresponde a una problemática de origen jurídico en el cual por ausencia normativa debe alcanzarse la adecuada integración normativa o de ser de naturaleza económica la ponderación de los derechos, ambas son indispensables para minimizar o reducir el conflicto.

Según (Hernández, 2014, pág. 235)“la población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones (...). Las poblaciones deben situarse claramente en torno a sus características de contenido, de lugar y en el tiempo.”

Por ello, la muestra está constituida por 40 especialistas en Derecho Laboral, en consideración de que la problemática responde a la necesidad de evaluar la solución de conflictos que viene otorgándose a través este mecanismo heterocompositivo, tanto para empresa como para los trabajadores organizados en sindicatos, sin que existan elementos subjetivos que puedan poner en riesgo los resultados.

La muestra es, en esencia, un subgrupo de la población. Digamos que es un subconjunto de elementos que pertenecen a ese conjunto definido en sus características al que llamamos población (...) Básicamente categorizamos las muestras en dos grandes ramas, las muestras no probabilísticas y las muestras probabilísticas. En estas últimas todos los elementos de la población tienen la misma posibilidad de ser escogidos y se obtienen definiendo las características de la población y el tamaño de la muestra (...) en las muestras no probabilísticas, la elección de los elementos no depende de la probabilidad, sino de causas relacionadas con las características de la investigación o de quien hace la muestra. Aquí el procedimiento no es mecánico, ni con base en fórmulas de probabilidad, sino depende del proceso de toma de decisiones de una persona o de un grupo de personas, y desde luego las muestras seleccionadas obedecen a otros criterios de investigación.(Hernández, 2014, pág. 235).

1.6.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

a) Técnicas

Entre las técnicas contempladas en la presente investigación se ha considerado Información teórica-doctrinaria, para lo cual se ha considerado:

- Recopilación de información existente en fuentes bibliográficas y hemerográficas; es decir recurriendo a las fuentes originales libros, revistas, periódicos escritos, trabajos de investigaciones anteriores y otros.
- La técnica de recolección de datos a través de la aplicación de una encuesta, aplicada a la muestra de la investigación.
- Técnicas de Muestreo: intencionado accidental

A decir de (Bardales, 2009, pág. 96) nos comenta en síntesis que está determinada por la existencia de investigaciones afines a que pretendemos realizar dentro del ámbito científico, estas limitantes circulan como teorías científicas en las distintas fuentes bibliográficas, permiten tener una visión general del problema y comprender mejor las variables de investigación. La especificación y cuantificación de las teorías, es una característica de esta limitante.

La aplicación de los instrumentos permite identificar en cada variable las percepciones legales y doctrinarias relacionadas a una realidad fáctica, permitiendo con ello reconocer los efectos que se producen con la aplicación de procedimiento arbitral respecto a la solución de conflictos de intereses entre el empleador y los trabajadores organizados.

b) Instrumentos

Los instrumentos que se han diseñado son dos cuestionarios que a través de una encuesta permitirán recoger información de las variables, cada cuestionario está dirigido a recoger información de una de las variables, contando con 18 ítems cada uno, que abordan las dimensiones y sus indicadores. Es con la aplicación de los instrumentos que se puede identificar aspectos relevantes a la problemática en estudio, en consideración de los ejes que conforman el contenido del marco teórico:

- Procedimiento arbitral.
- Derechos patrimoniales de los trabajadores sindicalizados.

1.6.5. Justificación, importancia y limitaciones

a) Justificación

Justificación teórica:

Afirman que la mayoría de las investigaciones se efectúan con un propósito definido, pues no se hacen simplemente por capricho de una persona, y ese propósito debe ser suficientemente significativo para que se justifique su realización. Además, en muchos casos se tiene que explicar para qué es conveniente llevar a cabo la investigación y cuáles son los beneficios que se derivaran de ella. (Hernández, 2014, pág. 51).

La justificación teórica de la presente investigación, se sustenta en el aporte para posteriores investigaciones, como fundamento de la aplicación, en función que resulta vulnerador el pronunciamiento arbitral respecto a que no puede existir una posición intermedia, es decir se reconoce una de las propuestas evitando que exista equidad, siendo esto relevante en consideración que entre las partes los derechos económicos en controversia, se encuentran protegidos constitucionalmente, de lo

cual se desprende, que es necesario ponderar los intereses para llegar a su solución en vía arbitral.

Justificación práctica

La justificación práctica recae en garantizar que exista valoración de los efectos que pueden resultar lesivos dentro de un régimen constitucional económico, que corresponde a nuestro país, en consideración que se reconoce en nuestro Estado el régimen económico de economía social de mercado, por el cual se protege los derechos fundamentales y los derechos del inversionista privado, mediante una estructura estatal en la que se protege la inversión privada tanto nacional como extranjera otorgando seguridad jurídica a los intereses económicos siempre que estos no sean contrarios al ordenamiento jurídico, siendo también que la proyección constitucional, alcanza a la protección que se otorga a la persona como sujeto de derechos en cada una de sus interacciones, entre las cuales se encuentra la relación de trabajo.

“Implícitamente se formulan las interrogantes ¿Ayudan a resolver algún problema real?, ¿tiene implicaciones trascendentales para una gama de problemas prácticos?(Hernández, 2014, pág. 52).

Justificación metodológica

La justificación metodológica, permite la conceptualización de las variables y la relación que existe entre estas, para poder responder a las interrogantes que se formulan en la problemática de la investigación con la finalidad de poder aplicarlas en una realidad concreta, que está contenido en el conflicto económico de carácter laboral colectivo. Permitiendo que existan mecanismos de solución de controversia que aseguren la equidad en los laudos arbitrales, por aplicar fórmulas que se sustenten en

la debida interpretación y ponderación de los derechos controvertidos.

Este aspecto se formulan indirectamente las preguntas para el investigador ¿la investigación contribuye a la definición de un concepto, variable o relación entre variables?, ¿pueden lograrse con ella mejoras en la forma de experimentar con una o más variables?, ¿sugiere como estudiar adecuadamente una población? Desde luego, es muy difícil que una investigación pueda responder positivamente a todas estas interrogantes; algunas veces solo cumple un criterio. (Hernández, 2014, pág. 52).

Justificación legal o jurídica

La finalidad de la investigación realizada, tiene como aporte otorgar la relevancia normativa por estar destinada a garantizar que los resultados que se pretenden alcanzar respecto a los conflictos económicos que se presentan en la relación colectiva de trabajo, estén sustentados en el reconocimiento de los derechos fundamentales que no son irrenunciables y el reconocimiento de la protección a la inversión privada, siendo necesario que en el pronunciamiento de un laudo arbitral se garantice la adecuada interpretación y ponderación de derechos económicos en conflicto. .

Con la investigación, se llenará algún vacío de conocimiento?, se podrán generalizar los resultados a principios más amplios?, la información que se obtenga puede servir para revisar, desarrollar o apoyar una teoría?, ¿se podrá conocer en mayor medida el comportamiento de una o de diversas variables o Ya relación entre ellas?, ¿se ofrece la posibilidad de una exploración fructífera de algún fenómeno o ambiente?, ¿qué se espera saber con los resultados que no se conociera antes?, ¿se pueden sugerir ideas, recomendaciones o hipótesis para futuros estudios?.(Hernández, 2014, pág. 52)

b) Importancia

La relevancia de esta investigación radica en reconocer que los conflictos en los cuales se contraponen derechos reconocidos en el orden constitucional, deben alcanzar a ser ponderados a fin de lograr la protección especial y garantizar la equidad para las partes, es así que la relación colectiva de trabajo, involucra derechos fundamentales reconocidos a la persona que no solo están intrínsecamente relacionados a su dimensión como trabajador, si no que alcanza a la esfera personal y familiar, y por otro lado la empresa por ser el resultado de la iniciativa privada, cuyo alcance es de índole patrimonial, al encontrarse protegida por comprender un elemento esencial en el desarrollo socio económico del país.

Así dijo (Bravo, 1994, pág. 12) en comentario: se puede decir que la finalidad de la investigación social en su conjunto, es el conocimiento de la estructura e infraestructura de los fenómenos sociales, que permita explicar su funcionamiento (investigación básica) con el propósito de poder llegar a su control, reforma y transformación.

c) Limitaciones

Presupuestal

A decir de (Galán Amador, 2008), “las limitaciones de los recursos, se refiere a la disponibilidad de los recursos financieros básicos para la realización del estudio de investigación.” (p. 39). La presente investigación, no conlleva a limitaciones considerables, por ser un estudio de aplicación transversal, lo que permite afirmar que no todos los estudios tienen o pueden representar limitaciones significativas garantizando, que los resultados de la investigación conlleven a la factibilidad de su aplicación. Fueron superados.

Temporal:

El diseño de la investigación ha recogido información de la doctrina y normas legales, obedeciendo a un estudio que tiene como finalidad reconocer la problemática de la solución de controversias mediante el mecanismo heterocompositivo, en la vía arbitral, en consideración de los principios que lo sustentan, siendo indispensable que la voluntad de las partes a someterse a la vía, no puede alcanzar para una de estas el ser obligatorias, además que es necesario que ante la necesidad de poder ser afectada una de las partes en su autonomía, el pronunciamiento de la decisión arbitral mediante el laudo, deba haberse alcanzado con la adecuada interpretación y ponderación de derechos, por ser estos fundamentales para cada una de las partes. Fueron superados.

A decir de (Bardales, 2009, pág. 48) sobre el tiempo para conseguir resultados. Esto conlleva a que la cuarta limitante sea precisamente la relativa a la muestra, pues si fuera más amplia da resultados muy contundentes, así como amplía el poder de las pruebas estadísticas. Si al delimitar el tema, por el tipo de investigación, así como la filosofía jurídica están dentro de la rigurosidad científica, tampoco está exento de sesgo, aunque se haya aplicado al 100% del universo.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

a) Nacional

Jilaja, T. (2016). *Vulneración de la libertad para negociar en el arbitraje potestativo*. Tesis para optar el Título profesional de Abogado. Universidad Católica San Pablo. Arequipa- Perú. Conclusiones: 1.-El arbitraje potestativo presenta como principal límite que solo se aplica para el ámbito del derecho laboral y tiene como alcances que se extiende a todos los casos sin que existan supuestos específicos de aplicación como infructuosamente se pretendía establecer con el D.S. N° 011-92-TR (Crean el Registro Nacional de Árbitros de Negociaciones Colectivas Decreto Supremo N° 014-2011-TR) que establecía supuestos de arbitraje potestativo y la R. M. N° 284-2011-TR, que desarrolla las causales de mala fe del D. S. N° 014-2011-TR. 2.- El derecho de negociación colectiva tiene como alcances que se desarrolla en el ámbito del derecho colectivo del trabajo, en el marco de una negociación colectiva, su límite sería la constitución del sujeto amparado en el derecho para negociar, para ello tenemos que señalar los niveles y ámbitos en lo que se desarrolla la negociación colectiva, es así que si trata del nivel empresa la parte empleadora tiene que estar constituida como tal y si trata de representantes de trabajadores como sindicato nivel empresa o delegados según sea el caso, de igual forma en el nivel rama de

actividad y nivel gremio; en el ámbito se refiere a primer grado en la que incluye los niveles antes mencionados, en el segundo grado se exige la constitución de dos o más sindicatos, en tercer grado de igual manera la constitución de dos o más federaciones. Cabe precisar que tanto en el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo D. S. N° 010-2003-TR, como en los Convenios Internacionales de la OIT número 87,98 y 154 señalan que también tienen derecho a negociar las organizaciones de empleadores y desde luego las organizaciones de trabajadores. También podemos mencionar que el derecho para negociar en el marco de una negociación colectiva queda reconocido en la autonomía colectiva que tienen las partes, autonomía colectiva que presentaría como principal limitación el arbitraje potestativo.

Castro, C.(2016). *La prohibición del control judicial de la motivación del laudo arbitral que resuelva conflictos de las contrataciones del Estado, y su incidencia sobre el Estado Constitucional de Derecho, en el Perú*. Tesis para optar el Título profesional de Abogado. Universidad Continental. Huancayo- Perú. Conclusiones: 1.- La prohibición del control judicial de la motivación del Laudo Arbitral de Derecho que resuelve los conflictos de las contrataciones del Estado, afecta de manera negativa al Estado Constitucional de Derecho en el Perú. 2.- La prohibición del control judicial de la motivación del Laudo Arbitral de Derecho que resuelve los conflictos de las contrataciones del Estado, atenta contra el Derecho constitucional de la debida motivación del que gozan las partes sometidas al arbitraje en el Perú.

Gil, M.(2014). *El arbitraje potestativo y la manera como promueve la solución pacífica de los conflictos laborales en las negociaciones colectivas del sector privado, La Libertad 2014*. Tesis para optar el Título profesional de Abogado. Universidad Católica San Pablo. La Libertad - Perú. Conclusiones: 1.- Se ha apreciado en la investigación que ambos expedientes sobre arbitraje potestativo solicitados en la Libertad por la parte sindical, no han tenido resultados favorables. Sin embargo, esto no es beneficioso para ninguna de las partes, ya que lo que debe lograrse es llegar a un acuerdo; pero este acuerdo debe ser logrado con voluntariedad de ambas partes y ambas dispuestas a negociar, no

obligando a una a hacerlo. Es por eso que se debe analizar muy bien cada supuesto establecido por el arbitraje potestativo, con el fin de no ser declarados improcedentes, y buscar una solución efectiva y pacífica sin tener que recurrir al arbitraje potestativo. 2.- Lo establecido en la Constitución Política del Perú, en los convenios colectivos de la OIT, y lo establecido en el Reglamento de Relaciones Colectivas de Trabajo, deben ser acatados en su totalidad, es decir lo que tienen en común, es que ambas partes, tanto la sindical como la parte empleadora logren resolver sus conflictos laborales establecidos en el pliego de reclamos; pero la única manera de resolverlos es que ambas estén de acuerdo en resolverlos, que prime la voluntariedad de las partes, y se promueva la solución pacífica.

Arce, E.(2017). *El arbitraje potestativo en la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo: Análisis crítico y propuestas de mejora*. Tesis para optar el Título profesional de Abogado. Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima - Perú. Conclusiones: 1.- El Estado tiene el deber de promocionar las formas de soluciones pacíficas de conflictos laborales, conforme lo establece el artículo 28° de la Constitución; en ese sentido, la conciliación, la mediación, el extra proceso, el arbitraje, entre otros, constituyen herramientas que se encuentran acordes a dicho deber. 2.- El arbitraje, como forma de solución pacífica de conflictos colectivos, constituye un mecanismo que presenta diversos beneficios, como es la potenciación de la autonomía colectiva, contribución a la paz social y la reducción de costos para el Estado y las partes (a comparación de lo que implica un proceso judicial). Sin perjuicio de ello, también presenta una serie de falencias, específicamente en el caso del arbitraje potestativo, como es la afectación a la libertad de una de las partes, costo oneroso que lo haría ser accesible solo a algunas organizaciones sindicales y el problema de la imparcialidad de los árbitros. 3.- La sentencia emitida por el caso portuarios volvió a abrir el debate respecto a la naturaleza del arbitraje previsto en el artículo 61° de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, dado que el Tribunal Constitucional señaló en la aclaración de la sentencia de dicho proceso que ante la falta de acuerdo sobre el nivel de negociación la partes tendrían que acudir al

arbitraje potestativo. Es decir, por la voluntad de una sola de las partes, ambas tendrían que llevar el diferendo a arbitraje.

Neyra, C.(2014). *El arbitraje potestativo como forma de solución de conflictos laborales*. Tesis para optar el grado de Magister en Derecho de la Empresa. Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima- Perú. Conclusiones: 1.- Es natural que los conflictos puedan estar presentes en toda la sociedad; y, si nos enmarcamos en el ámbito laboral, puede ser considerada desde una perspectiva individual o colectiva. Para ello, el Estado cuenta con diversos mecanismos de solución de conflictos laborales, de forma auto compositiva (la negociación directa, la mediación, la conciliación y el extra proceso) o heterocompositiva (arbitraje atípico o intervención atípica). 2.- La OIT, a través de sus convenios e interpretaciones, tiene como parte de los pilares de la negociación colectiva los principios de negociación libre, voluntaria, de buena fe; y de libertad para decidir el nivel de negociación. Por su parte, el artículo 28.2 de la Constitución se sustenta en el principio de autonomía de voluntad; y, a la vez, se interpreta de conformidad con los Convenios de la OIT ratificados por el Perú, de acuerdo a la Cuarta Disposición Final y Transitoria de la Constitución.

b) Internacional

Blanco, C.(2017). *Las posibles transformaciones en la negociación colectiva en Brasil en comparación con la actual realidad española*. Tesis para optar el grado de Doctor. Universidad Complutense de Madrid- España. Conclusiones: 1.- están muy claros y presentes los trazos autoritarios de las disposiciones contenidas en las leyes laborales brasileñas. La unidad sindical, la representación legal del sindicato, la escasez de tipos de convenio, la falta de articulación de los mecanismos de negociación y la cotización obligatoria, son ejemplos de un modelo de negociación colectiva poco democrático.

2.- el principio de la unidad sindical tuvo el claro fundamento de integración de fuerzas entre Estado y sociedad para evitar los conflictos de clases laborales. Los sindicatos, federaciones y confederaciones eran como escalones de una escalera que terminaban en la corporación. Con esa medida, procuró el Estado

tener en sus manos el control de la economía nacional para desarrollar mejor sus programas de política económica y de trabajo. Para ese fin, juzgó imprescindible evitar la lucha de clases; así mantuvo la integración de las fuerzas productivas con el corporativismo.

Juacida, L.; Miranda, F.; Salazar, L.(2008).*Solución de conflictos en el proceso de negociación colectiva*. Memoria para optar el Título Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales. Universidad de Chile. Santiago de Chile - Chile. Conclusiones: 1.- Las relaciones de trabajo, a lo largo del tiempo y de manera natural se han desarrollado en un marco de conflicto de intereses, eminentemente económicos, entre trabajadores y quienes poseen los medios de producción, desencadenado con cada vez más violencia, que el Estado tuvo que regular no solo la relación individual de trabajo, sino que también la relación colectiva, reconociendo derechos colectivos a los trabajadores. 2.- La Negociación Colectiva es un instrumento de la democracia, pues es un mecanismo de participación en la toma de decisiones y en el logro de consensos con miras a lograr la paz social, permitiendo prevenir y solucionar conflictos, sino que, además, genera efectos multiplicadores de valores al permitir encuentros de tolerancia y respeto de los derechos de los demás.

León, C.; Ruiz, H.(2015).*Arbitraje como solución alternativa a los conflictos laborales en la Justicia Ordinaria*. Tesis para optar el Título profesional de Abogado. Universidad Católica Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil. Guayaquil - Ecuador. Conclusiones: 1.- Los métodos alternativos de solución conflictos como el arbitraje y la mediación, trae al usuario beneficios, como ahorro de tiempo y dinero, y que acuden a la inspectoría del trabajo como un mecanismo inicial de garantizar sus derechos sin judicializar su reclamo, creyendo que es un órgano alternativo de solución de conflictos. 2.- el arbitraje y mediación, en relación a los conflictos individuales de trabajo NO están reglados en el Código de Trabajo.

Barboza, P.; Salazar, D.(2015). *Situación actual del arbitraje voluntario judicial y extrajudicial como mecanismo para resolver conflictos colectivos de carácter económico y social en las relaciones laborales*. Tesis para el grado de Licenciatura en la Carrera de Derecho. Universidad de Costa Rica. Costa Rica. Conclusiones: 1.- El arbitraje voluntario existen diferentes trabajos e investigaciones, en esta ocasión se optó por realizar una investigación acerca del arbitraje voluntario judicial y extrajudicial, para lograr comprender la figura, así como su procedimiento, determinar los factores jurídicos y no jurídicos que han impedido a las partes utilizar este mecanismo, con ello se pretende brindar recomendaciones que mejoren el arbitraje para que se utilice en Costa Rica. 2.- el conflicto colectivo es aquella controversia, la oposición de puntos de vista, de enfrentamientos entre las partes que efectúen afirmaciones diferentes o tienen pretensiones contrapuestas o incompatibles; se trata de un medio de lucha en el que se debaten intereses contradictorios a fin de llegar a una solución. 3.- el conflicto colectivo es aquella controversia, la oposición de puntos de vista, de enfrentamientos entre las partes que efectúen afirmaciones diferentes o tienen pretensiones contrapuestas o incompatibles; se trata de un medio de lucha en el que se debaten intereses contradictorios a fin de llegar a una solución, por lo tanto el arbitraje voluntario es un mecanismo para solucionar conflictos de trabajo tanto jurídicos como de intereses, donde las partes acuerdan voluntariamente someter sus diferencias ante un tercero, las cuales se obligan a cumplir lo dictado en el laudo. Constituye un medio de heterocomposición porque las partes no deciden su solución, sino un tercero, y de autocomposición porque la voluntad de las partes escoge el arbitraje para resolver sus desacuerdos.

Granados, M.(2007).*La solución de conflictos colectivos laborales: Especial referencia a los sistemas autónomos*. Tesis para optar el grado de Doctor. Universidad de Granada, España. Conclusiones: 1.- El ordenamiento jurídico laboral, se caracteriza por la variedad de sistemas de solución de conflictos, al ser el convenio colectivo un primer medio de solución de conflictos de intereses, que puede estar afectado cuando las partes no logran por si mismas solucionar la controversia. 2.- El reconocimiento de la autonomía colectiva, se hace factible la creación de normas que regulen relaciones de trabajo.

2.2. Bases legales

a) Nacional

Constitución Política del Perú

Artículo 1.- La defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado.

Artículo 2.- Toda persona tiene derecho:

12. A reunirse pacíficamente sin armas. Las reuniones en locales privados o abiertos al público no requieren aviso previo. Las que se convocan en plazas y vías públicas exigen anuncio anticipado a la autoridad, la que puede prohibirlas solamente por motivos probados de seguridad o de sanidad públicas.
13. A asociarse y a constituir fundaciones y diversas formas de organización jurídica sin fines de lucro, sin autorización previa y con arreglo a ley. No pueden ser disueltas por resolución administrativa.

Artículo 26.- En la relación laboral se respetan los siguientes principios:

1. Igualdad de oportunidades sin discriminación.
2. Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley.
3. Interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma.

Artículo 28.- El Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga. Cautela su ejercicio democrático:

1. Garantiza la libertad sindical.
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.

3. Regula el derecho de huelga para que se ejerza en armonía con el interés social. Señala sus excepciones y limitaciones.

Artículo 44.- Son deberes primordiales del Estado: defender la soberanía nacional; garantizar la plena vigencia de los derechos humanos; proteger a la población de las amenazas contra su seguridad; y promover el bienestar general que se fundamenta en la justicia y en el desarrollo integral y equilibrado de la Nación

Artículo 55.- Los tratados celebrados por el Estado y en vigor forman parte del derecho nacional.

Artículo 58.- La iniciativa privada es libre. Se ejerce en una economía social de mercado. Bajo este régimen, el Estado orienta el desarrollo del país, y actúa principalmente en las áreas de promoción de empleo, salud, educación, seguridad, servicios públicos e infraestructura.

Artículo 59.- El Estado estimula la creación de riqueza y garantiza la libertad de trabajo y la libertad de empresa, comercio e industria. El ejercicio de estas libertades no debe ser lesivo a la moral, ni a la salud, ni a la seguridad pública. El Estado brinda oportunidades de superación a los sectores que sufren cualquier desigualdad; en tal sentido, promueve las pequeñas empresas en todas sus modalidades.

Artículo 139.- Son principios y derechos de la función jurisdiccional:

1. La unidad y exclusividad de la función jurisdiccional.

No existe ni puede establecerse jurisdicción alguna independiente, con excepción de la militar y la arbitral.

No hay proceso judicial por comisión o delegación.

Nueva Ley Procesal del Trabajo. Ley N° 29497

Artículo 3.- Competencia por materia de las salas laborales superiores

2. Anulación de laudo arbitral que resuelve un conflicto jurídico de naturaleza laboral, a ser tramitada conforme a la ley de arbitraje.

3. Impugnación de laudos arbitrales derivados de una negociación colectiva, a ser tramitada conforme al procedimiento establecido en la presente Ley.

Artículo 6.- Competencia por territorio

(...). En la impugnación de laudos arbitrales derivados de una negociación colectiva es competente la sala laboral del lugar donde se expidió el laudo.

Artículo 32.- Apelación de la sentencia en los procesos ordinario, abreviado y de impugnación de laudos arbitrales económicos

El plazo de apelación de la sentencia es de cinco (5) días hábiles y empieza a correr desde el día hábil siguiente de la audiencia o de citadas las partes para su notificación

Artículo 33.- Trámite en segunda instancia y audiencia de vista de la causa en los procesos ordinario, abreviado y de impugnación de laudos arbitrales económicos

Artículo 50.- Admisión de la demanda

Además de los requisitos de la demanda, la sala laboral verifica si esta se ha interpuesto dentro de los diez (10) días hábiles siguientes de haberse notificado el laudo arbitral que haciendo las veces de convenio colectivo resuelve el conflicto económico o de creación de derechos, o su aclaración; en caso contrario, declara la improcedencia de la demanda y la conclusión del proceso.

Esta resolución es apelable en el plazo de cinco (5) días hábiles.

Los únicos medios probatorios admisibles en este proceso son los documentos, los cuales deben ser acompañados necesariamente con los escritos de demanda y contestación.

Artículo 51.- Traslado y contestación

- c) la notificación a los árbitros para que, de estimarlo conveniente y dentro del mismo plazo, expongan sobre lo que consideren conveniente.

Artículo 59.- Ejecución de laudos arbitrales firmes que resuelven un conflicto jurídico

Los laudos arbitrales firmes que hayan resuelto un conflicto jurídico de naturaleza laboral se ejecutan conforme a la norma general de arbitraje

Disposiciones complementarias

Quinta. - La conciliación administrativa es facultativa para el trabajador y obligatoria para el empleador. Se encuentra a cargo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, el cual proporciona los medios técnicos y profesionales para hacerla factible.

El Estado, por intermedio de los Ministerios de Justicia y de Trabajo y Promoción del Empleo, fomenta el uso de mecanismos alternativos de solución de conflictos. Para tal fin, implementa lo necesario para la promoción de la conciliación extrajudicial administrativa y el arbitraje.

Sexta. -Los conflictos jurídicos en materia laboral pueden ser sometidas a arbitraje, siempre y cuando el convenio arbitral se inserte a la conclusión de la relación laboral y, adicionalmente, la remuneración mensual percibida sea, o haya sido, superior a las setenta (70) Unidades de Referencia Procesal (URP).

Disposiciones modificatorias

Primera. -Modificase los artículos 42, 51 y la parte referida a la competencia de los juzgados de paz letrados en materia laboral del artículo 57 del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, aprobado por Decreto Supremo núm. 017-93-JUS, en los siguientes términos:

Artículo 42.- Competencia de las salas laborales.

- b. Anulación de laudo arbitral que resuelve un conflicto jurídico de naturaleza laboral.
- c. Impugnación de laudos arbitrales derivados de una negociación colectiva.

Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo. D. S. N° 010-2003-TR

Artículo 45.- Si no existe previamente una convención colectiva en cualquier nivel de los señalados en el artículo anterior, las partes decidirán, de común acuerdo, el nivel en que entablarán la primera convención. A falta de acuerdo, la negociación se llevará a nivel de empresa.

De existir convención en algún nivel, para entablar otra en un nivel distinto, con carácter sustitutorio o complementario, es requisito indispensable el acuerdo de partes, no pudiendo establecerse por acto administrativo ni por laudo arbitral.

Artículo 46.- Para que el producto de una negociación colectiva por rama de actividad o gremio tenga efectos generales para todos los trabajadores del ámbito, se requiere que la organización sindical u organizaciones sindicales representen a la mayoría de las empresas y trabajadores de la actividad o gremio respectivo, en el ámbito local, regional o nacional, y que sean convocadas, directa o indirectamente, todas las empresas respectivas.

En caso no se cumplan los requisitos de mayoría señalados en el párrafo anterior, el producto de la negociación colectiva, sea convenio o laudo arbitral, o excepcional por resolución administrativa, tiene una eficacia limitada a los trabajadores afiliados a la organización u organizaciones sindicales correspondientes. De existir un nivel de negociación en determinada rama de actividad ésta mantendrá su vigencia

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

Artículo 62.- En el caso del artículo anterior, los trabajadores pueden alternativamente, declarar la huelga conforme a las reglas del artículo 73. Durante el desarrollo de la huelga, las partes o la Autoridad de Trabajo podrán designar un mediador.

La propuesta final que éste formule deberá ponerse en conocimiento de las partes.

Las fórmulas de mediación, en caso de no ser aceptadas por las partes, no comprometerán las decisiones arbitrales ulteriores.

Artículo 63.- Durante el desarrollo de la huelga los trabajadores podrán, asimismo, proponer el sometimiento del diferendo a arbitraje, en cuyo caso se requerirá de la aceptación del empleador.

Artículo 64.- El arbitraje puede estar a cargo de un árbitro unipersonal, un tribunal ad - hoc, una institución representativa, la propia Autoridad de Trabajo, o cualquier otra modalidad que las partes específicamente acuerden, lo que constará en el acta de compromiso arbitral. Si no hubiere acuerdo sobre el órgano arbitral se constituirá de oficio un tribunal tripartito integrado por un árbitro que deberá designar cada parte y un presidente designado por ambos árbitros o, a falta de acuerdo, por la Autoridad de Trabajo.

En ningún caso podrán ser árbitros los abogados, asesores, representantes, apoderados o, en general, las personas que tengan relación con las partes o interés, directo o indirecto, en el resultado.

Las normas procesales serán idénticas para toda forma de arbitraje y estarán regidas por los principios de oralidad, sencillez, celeridad, intermediación y lealtad. Si el empleador es una empresa comprendida en el ámbito de la Actividad Empresarial del Estado, o se trata de una entidad del Estado cuyos trabajadores se encuentran sujetos al régimen laboral de la actividad privada, el Reglamento de la presente norma establecerá la forma en que se designará, a falta de acuerdo entre las partes, al presidente del tribunal arbitral. En ningún caso podrá recaer tal designación en la Autoridad de Trabajo.

Artículo 66.- El laudo, cualquiera sea la modalidad del órgano arbitral, es inapelable y tiene carácter imperativo para ambas partes.

Es susceptible de impugnación ante la Sala Laboral de la Corte Superior, en los casos siguientes:

- a) Por razón de nulidad.
- b) Por establecer menores derechos a los contemplados por la ley en favor de los trabajadores.

La interposición de la acción impugnatoria no impide ni posterga la ejecución del laudo arbitral, salvo resolución contraria de la autoridad judicial competente.

Artículo 69.- Es causal válida para la suspensión de la negociación en cualquiera de sus etapas, e impedimento para el arbitraje, la realización de los actos señalados en el artículo 81 o el uso de violencia sobre personas o cosas. Adolece de nulidad insalvable el acuerdo de partes o el laudo, celebrado o dictado, según el caso, bajo presión derivada de tales hechos.

Artículo 70.- Los acuerdos adoptados en conciliación o mediación, los laudos arbitrales y las resoluciones de la Autoridad de Trabajo tienen la misma naturaleza y surten idénticos efectos que las convenciones adoptadas en negociación directa.

Artículo 73.- Para la declaración de huelga se requiere:

- a) Que tenga por objeto la defensa de los derechos e intereses socioeconómicos o profesionales de los trabajadores en ella comprendidos.
- b) Que la decisión sea adoptada en la forma que expresamente determinen los estatutos y que en todo caso representen la voluntad mayoritaria de los trabajadores comprendidos en su ámbito.

El acta de asamblea deberá ser refrendada por Notario Público o, a falta de éste, por el Juez de Paz de la localidad.

Tratándose de sindicatos de actividad o gremio cuya asamblea esté conformada por delegados, la decisión será adoptada en asamblea convocada expresamente y ratificada por las bases.

- c) Que sea comunicada al empleador y a la Autoridad de Trabajo, por lo menos con cinco (5) días útiles de antelación o con diez (10) tratándose de servicios públicos esenciales, acompañando copia del acta de votación.
- d) Que la negociación colectiva no haya sido sometida a arbitraje

Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo. D S. N° 011-92-TR

Capítulo V

Artículo 46.- El arbitraje previsto en el Artículo 61 de la Ley procede siempre que ocurra alguna de las causales previstas en el presente Reglamento, salvo que los trabajadores opten por ejercer alternativamente el derecho de huelga, de conformidad con el Artículo 62 de la Ley.

La Oficina de Economía del Trabajo y Productividad, o la que haga sus veces, del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo por propia iniciativa podrá solicitar en el curso del procedimiento de negociación directa o de conciliación, la información necesaria que le permita dar cumplimiento a lo ordenado por el artículo 56 de la Ley."

Artículo 47.- En el caso contemplado por el artículo 63 de la Ley, los trabajadores o sus representantes podrán proponer por escrito al empleador el sometimiento del diferendo a arbitraje, requiriéndose la aceptación escrita de éste.

Si el empleador no diera respuesta por escrito a la propuesta de los trabajadores en el término del tercer día hábil de recibida aquélla, se tendrá por aceptada dicha propuesta, en cuyo caso se aplicarán las normas relativas al procedimiento arbitral. El arbitraje procederá si se depone la huelga.

Artículo 48.- Las partes de común acuerdo, están facultadas para fijar aspectos puntuales de discrepancia respecto a los causales debe pronunciarse el árbitro. De no producirse esta situación, la decisión arbitral debe comprender todos aquellos aspectos de la controversia que no hubieran sido solucionados durante la negociación directa.

Artículo 49.- La decisión de someter la controversia a arbitraje constará en un acta denominada "compromiso arbitral", que contendrá el nombre de las partes, los de sus representantes y sus domicilios, modalidad de arbitraje, información sobre la negociación colectiva que se somete a arbitraje; monto y forma de pago de las costas y honorarios de los Árbitros; lugar de arbitraje y facilidades para el funcionamiento del Tribunal, que deberá asumir el empleador, de no ser posible, será solicitada por las partes al Ministerio de Trabajo y Promoción Social.

Las partes que suscribieron el compromiso arbitral, deberán designar sus Árbitros en un plazo no mayor de 5 días hábiles. De no hacerlo una de ellas la Autoridad Administrativa de Trabajo designará al Árbitro correspondiente, cuyo costo asumirá la parte responsable de su designación.

Si por alguna circunstancia cualquiera de los Árbitros dejara de asistir o renunciará, la parte afectada deberá sustituirlo en el término no mayor de tres días hábiles. En caso de no hacerlo, el presidente del Tribunal solicitará a la Autoridad Administrativa de Trabajo su sustitución."

Artículo 50.- El Tribunal Arbitral, en los casos que proceda, estará constituido siempre en número impar, debiendo los acuerdos ser adoptados por mayoría absoluta de sus miembros.

Artículo 51.- Conforme el primer párrafo del Artículo 64 de la Ley, en la negociación colectiva a nivel de empresa comprendida en el sector privado, el arbitraje laboral puede estar a cargo de árbitro único, que podrá ser persona natural o jurídica, o de un Tribunal Arbitral. En caso que el empleador y los trabajadores no hubiesen llegado a un acuerdo sobre el tipo de órgano arbitral que resolverá el conflicto, se constituirá un tribunal tripartito de la siguiente manera:

Cada parte nombrará un árbitro y éstos designarán a un tercero que actuará como Presidente del Tribunal. A falta de acuerdo entre los árbitros nominados por las partes, sobre la designación del tercer árbitro, éste será nombrado por la Autoridad de Trabajo del domicilio de la empresa, y de tener varios centros de trabajo el del lugar donde se encuentre el mayor número de trabajadores comprendidos en el ámbito de negociación colectiva.

En la negociación colectiva por rama de actividad o gremio, si no hay acuerdo para designar al tercer árbitro, lo hará la Autoridad de Trabajo del lugar donde estén la mayoría de empresas y trabajadores de la actividad o gremio respectivo.

Artículo 52.- En atención a lo dispuesto en el último párrafo del artículo 64 de la Ley, si el empleador es una empresa comprendida en el ámbito de la Actividad Empresarial del Estado, a falta de acuerdo respecto de la designación del

Presidente del Tribunal Arbitral, cualquiera de las partes puede solicitar a la Dirección General de Trabajo para que efectúe dicha designación, por sorteo público, entre los árbitros inscritos en el Registro Nacional de Árbitros de Negociaciones Colectivas con especialización en negociación colectiva del sector público. Para ello, se convocará a las partes, con una anticipación no menor a cinco días hábiles. La diligencia de sorteo podrá desarrollarse con la presencia de una de las partes.

La designación efectuada conforme al párrafo anterior es inimpugnable, sin perjuicio del derecho de recusación que pueden ejercitar las partes dentro del proceso arbitral, de ser el caso.”

Artículo 53.- De no llegar las partes a un acuerdo sobre el monto de los honorarios del o de los árbitros, éste será equivalente al 10% de la remuneración mínima vital por cada trabajador comprendido en el ámbito de la negociación colectiva, hasta 50 trabajadores; 7.5% por cada trabajador que exceda los 50 hasta 200 trabajadores; 5% por cada trabajador que exceda los 200 hasta 300 trabajadores, y 2.5% por cada trabajador que exceda los 300 trabajadores. El monto de los honorarios no podrá ser mayor a 30 remuneraciones mínimas vitales.

Salvo acuerdo distinto de las partes, el presidente del tribunal arbitral percibirá honorarios de por lo menos un 25% más de lo que perciban los demás árbitros del tribunal.

Artículo 54.- Se considera formalmente iniciado el proceso arbitral con la aceptación del árbitro o en su caso, de la totalidad de los miembros del Tribunal Arbitral. Esta aceptación deberá hacerse ante las partes en conflicto, lo que deberá constar en un acta en el que señalará lugar, día y hora de su realización, los nombres de las partes intervinientes, el del árbitro o los de los miembros del Tribunal Arbitral, y la declaración de estar formalmente iniciado el proceso arbitral. En el mismo acto cada una de las partes en conflicto deberá entregar al árbitro o a los miembros del Tribunal Arbitral su propuesta final por escrito en la forma de proyecto de convención colectiva, con copia para la otra parte, que le será entregado a ésta por el árbitro o por el Presidente del Tribunal Arbitral.

Dentro de los cinco (05) días hábiles siguientes las partes podrán formular al árbitro o al Tribunal Arbitral, las observaciones debidamente sustentadas que tuvieran respecto del proyecto de fórmula final presentado por la otra parte.

Artículo 55.- El árbitro o Tribunal Arbitral tiene absoluta libertad para ordenar o requerir la actuación o entrega de toda clase de pruebas, incluidas investigaciones, pericias, informes, documentos públicos y privados de propiedad o en posesión de las partes o de terceros y en general obtener todos los elementos de juicio necesarios de instituciones y organismos cuya opinión resulte conveniente para poder resolver el conflicto, todo dentro de un plazo máximo de treinta (30) días naturales, contados desde la fecha de iniciación formal del procedimiento arbitral. El árbitro o el Tribunal Arbitral en su caso, notificará a las partes la conclusión de esta etapa del proceso.

Durante este período el árbitro o Tribunal Arbitral podrá convocar a las partes por separado o conjuntamente, a fin de aclarar o precisar las propuestas de una y otra.

Al hacerse cargo de su gestión, el árbitro o Tribunal Arbitral recibirá de la Autoridad de Trabajo el expediente de negociación colectiva existente en su Repartición, incluyendo la valorización del pliego de peticiones y el informe de la situación económica-financiera de la empresa a que alude el Artículo 56 de la Ley, si lo hubiera.

En la tramitación, en los términos y modo de proceder y demás diligencias, el árbitro o Tribunal Arbitral procederá de oficio, cuidando que se observen los principios de oralidad, sencillez, inmediación y lealtad a que se refiere el Artículo 64 de la Ley.

Artículo 56.- Dentro de los cinco (05) días hábiles de concluida la etapa del proceso que se indica en el artículo anterior, el árbitro, o el Tribunal Arbitral en su caso, convocarán a las partes a fin de darles a conocer el laudo que pone fin al procedimiento arbitral, levantándose acta de esta diligencia.

Artículo 57.- 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.

Artículo 58.- A solicitud de parte, formulado dentro de un (01) día hábil posterior a la notificación del laudo, o de oficio dentro del mismo plazo, el árbitro o Tribunal Arbitral podrá corregir errores materiales, numéricos, de cálculo, tipográficos, o de naturaleza similar.

La corrección se hará por escrito dentro de los tres (03) días hábiles siguientes a la recepción de la solicitud, la corrección formará parte del laudo.

Artículo 59.- El recurso de impugnación del laudo arbitral que prevé el Artículo 66 de la Ley deberá interponerse dentro de los cinco (05) días hábiles siguientes de notificado el laudo o la aclaración si fuese el caso, acompañando copia para la otra parte.

Las partes podrán presentar su alegato ante la Sala Laboral de la Corte Superior, dentro de los tres (03) días hábiles de ingresado el expediente a la mesa de partes correspondiente.

Transcurrido dicho plazo, se haya o no producido el alegato, la instancia judicial resolverá por el solo mérito de los autos, dentro de los diez (10) días hábiles siguientes.

Procede el recurso de apelación dentro de los tres (03) días hábiles siguientes a la notificación de la resolución. La Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema resolverá por el solo mérito de los autos, dentro de los quince (15) días hábiles de elevados.

Artículo 60.- Los expedientes de negociación colectiva y del procedimiento arbitral constituyen una unidad que se conservará en los archivos de la Autoridad Administrativa de Trabajo competente.

El presidente del Tribunal Arbitral o el árbitro único debe remitir a la Autoridad Administrativa de Trabajo competente el expediente arbitral en su totalidad dentro de los cinco (5) días hábiles de emitido el laudo arbitral o resuelto cualquier recurso que puedan interponer las partes, bajo sanción de separación del Registro Nacional de Árbitros de Negociaciones Colectivas.

Las Autoridades Regionales de Trabajo envían a la Dirección General de Trabajo, dentro de los tres (3) días hábiles de recibidos, copia fedateada de los laudos arbitrales o por medios electrónicos, bajo responsabilidad.

La Dirección General de Trabajo centraliza los laudos arbitrales y, trimestralmente, los publica en el portal web del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

El Registro Nacional de Árbitros de Negociaciones Colectivas cuenta con información sobre la hoja de vida de los árbitros, los arbitrajes en los que hayan participado y los laudos que hayan emitido.

Los árbitros inscritos en dicho Registro deben actualizar dicha información en forma permanente, y como mínimo dentro del primer mes de cada año."

Artículo 61.- En cualquier estado del procedimiento arbitral las partes podrán celebrar una convención colectiva de trabajo, poniéndole fin a la negociación colectiva, sin perjuicio de pagar las costas y honorarios asumidos en el compromiso arbitral.

Artículo 61-A.- Arbitraje Potestativo

Habiéndose convocado al menos seis (6) reuniones de trato directo o de conciliación, y transcurridos tres (3) meses desde el inicio de la negociación, cualquiera de las partes tiene la facultad de interponer el arbitraje potestativo, ocurridos los siguientes supuestos:

- a) Las partes no se ponen de acuerdo en la primera negociación, en el nivel o su contenido; o,

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

Artículo 61-B.- Designación de los árbitros y presidente del Tribunal Arbitral

Activado el arbitraje, las partes deben elegir a sus árbitros en un plazo no mayor de cinco (5) días hábiles perentorios. De no hacerlo una de ellas, la Autoridad Administrativa de Trabajo elige al árbitro correspondiente, cuyo honorario asume la parte responsable de su elección.

Elegidos los árbitros, ellos acuerdan la elección del Presidente del Tribunal Arbitral en un plazo no mayor de cinco (5) días hábiles perentorios. De no llegar a un acuerdo dentro del plazo anterior, la Autoridad Administrativa de Trabajo procede a la elección del Presidente Del Tribunal Arbitral, quien se desempeñará como tal salvo que las partes, de común acuerdo, propongan un nombre distinto dentro del plazo de tres (3) días hábiles de comunicada la elección a ambas partes.

Las designaciones efectuadas por la Autoridad de Administrativa de Trabajo se realizan mediante sorteos públicos y aleatorios, sobre la nómina de árbitros inscritos en el Registro Nacional de Árbitros de Negociaciones Colectivas, en un plazo no mayor de diez (10) días hábiles desde que se toma conocimiento del vencimiento del plazo para designar al árbitro o presidente del Tribunal Arbitral. Salvo pacto en contrario, no puede ser designado como árbitro o presidente del Tribunal Arbitral quien dentro de los dos (2) últimos años se haya desempeñado como parte, árbitro, abogado o asesor en algún arbitraje laboral colectivo, potestativo o voluntario, seguido por alguna de las partes. Los dos (2) años se contabilizan desde la emisión del laudo arbitral. Se exceptúan de esta disposición los árbitros que sean escogidos en arbitrajes unipersonales.

Si por alguna circunstancia alguno de los árbitros dejara de asistir a más de una sesión o renunciara, la parte afectada debe sustituirlo en el término no mayor de tres (3) días hábiles. En caso de no hacerlo, el presidente del Tribunal Arbitral solicita a la Autoridad Administrativa de Trabajo su sustitución.

Constituido el Tribunal Arbitral, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes, las partes entregan al tribunal su propuesta final, de ser el caso, en forma de proyecto de convenio colectivo, con copia para la otra parte, que le será

entregado a éste por el presidente del Tribunal Arbitral. Dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes, las partes podrán formular al tribunal las observaciones debidamente sustentadas, que tuvieran respecto.

Artículo 61-C.- Reglas especiales para el arbitraje potestativo.

Son aplicables al arbitraje potestativo las reglas del procedimiento arbitral establecidas en los artículos 55, 56, 58, 59, 60 y 61 del Reglamento.

En ningún caso, el arbitraje potestativo puede ser utilizado en desmedro del derecho de huelga.

Dictan Ley Marco para el crecimiento de la Inversión Privada. D. S. N° 757

Artículo 1.- La presente Ley tiene por objeto garantizar la libre iniciativa y las inversiones privadas, efectuadas o por efectuarse, en todos los sectores de la actividad económica y en cualesquiera de las formas empresariales o contractuales permitidas por la Constitución y las Leyes.

Establece derechos, garantías y obligaciones que son de aplicación a todas, las personas naturales o jurídicas, nacionales o extranjeras, que sean titulares de inversiones en el país. Sus normas son de observancia obligatoria por todos los organismos del Estado, ya sean del Gobierno Central, Gobiernos Regionales, o Locales, a todo nivel.

Decreto Legislativo que norma el arbitraje, D. Leg. N° 1071

Artículo 2.- Materias susceptibles de arbitraje.

1. Pueden someterse a arbitraje los conflictos sobre materias de libre disposición conforme a derecho, así como aquellas que la ley o los tratados o acuerdos internacionales autoricen.
2. Cuando el arbitraje sea internacional y una de las partes sea un Estado o una sociedad, organización o empresa controlada por un Estado, esa parte no podrá invocar las prerrogativas de su propio derecho para sustraerse a las obligaciones derivadas del convenio arbitral.

b) Internacional

Declaración Universal de los Derechos Humanos, 10 diciembre 1948

Resolución 217 A (III)

Artículo 20

1. Toda persona tiene derecho a la libertad de reunión y de asociación pacíficas.
2. Nadie podrá ser obligado a pertenecer a una asociación.

Artículo 23, Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.

Artículo 25

1. Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, viudez, vejez y otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad.

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, resolución 2200 A (XXI), de 16 de diciembre de 1966

Artículo 8

1. Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar:
 - a) El derecho de toda persona a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, con sujeción únicamente a los estatutos de la organización correspondiente, para promover y proteger sus intereses económicos y sociales. No podrán imponerse otras restricciones al ejercicio de este derecho que las que prescriba la ley y que sean necesarias en una sociedad democrática en interés de la seguridad nacional o del orden público, o para la protección de los derechos y libertades ajenos;

- c) El derecho de los sindicatos a funcionar sin obstáculos y sin otras limitaciones que las que prescriba la ley y que sean necesarias en una sociedad democrática en interés de la seguridad nacional o del orden público, o para la protección de los derechos y libertades ajenos;
- d) El derecho de huelga, ejercido de conformidad con las leyes de cada país.

- 2. El presente artículo no impedirá someter a restricciones legales el ejercicio de tales derechos por los miembros de las fuerzas armadas, de la policía o de la administración del Estado.
- 3. Nada de lo dispuesto en este artículo autorizará a los Estados Partes en el Convenio de la Organización Internacional del Trabajo de 1948 relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación a adoptar medidas legislativas que menoscaben las garantías previstas en dicho Convenio o a aplicar la ley en forma que menoscabe dichas garantías.

Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, resolución 2200 A (XXI), de 16 de diciembre de 1966.

Artículo 22

- 1. Toda persona tiene derecho a asociarse libremente con otras, incluso el derecho a fundar sindicatos y afiliarse a ellos para la protección de sus intereses.
 - 1. Toda persona tiene derecho a asociarse libremente con otras, incluso el derecho a fundar sindicatos y afiliarse a ellos para la protección de sus intereses.
 - 2. El ejercicio de tal derecho sólo podrá estar sujeto a las restricciones previstas por la ley que sean necesarias en una sociedad democrática, en interés de la seguridad nacional, de la seguridad pública o del orden público, o para proteger la salud o la moral públicas o los derechos y libertades de los demás. El presente artículo no impedirá la imposición de restricciones legales al ejercicio de tal derecho cuando se trate de miembros de las fuerzas armadas y de la policía.

3. Ninguna disposición de este artículo autoriza a los Estados Partes en el Convenio de la Organización Internacional del Trabajo de 1948, relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación, a adoptar medidas legislativas que puedan menoscabar las garantías previstas en él ni a aplicar la ley de tal manera que pueda menoscabar esas garantías.

Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación (C087 – 1948), este Convenio fundamental, adoptado en la Convención San Francisco 31ª reunión, ratificado por Perú el 02 marzo 1960, reconoce la protección de la libertad sindical, en reconocimiento que tanto los trabajadores como los empleadores pueden constituir organizaciones bajo condiciones de sus estatutos, estando toda autoridad exenta de intervenir para limitar este derecho.

Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva (C098 – 1949), este Convenio fundamental, adoptado en Ginebra 32ª, ratificado por Perú el 13 marzo de 1964, desarrolla lo relativo a la aplicación de principios del derecho de sindicación y negociación colectiva.

Convenio sobre la negociación colectiva (C154 – 1981), Convenio técnico, adoptado en Ginebra 67ª reunión, Perú no ha ratificado, reconoce los fines de la negociación colectiva que se fundamentan en fijar las condiciones de trabajo y empleo, regular relaciones de trabajo.

Recomendación sobre la conciliación y el arbitraje voluntarios, R092 - 1951, adoptado en Ginebra 34ª, en 6. Si un conflicto ha sido sometido al arbitraje, con el consentimiento de todas las partes interesadas, para su solución final, debería estimularse a las partes para que se abstengan de recurrir a huelgas y a lockouts mientras dure el procedimiento de arbitraje y para que acepten el laudo arbitral.

Recomendación sobre la negociación colectiva, (R163 – 1981), adoptado Ginebra, 67ª, adopción de medidas que favorezcan y faciliten las condiciones

nacionales para la negociación colectiva, en cualquier nivel, rama, industria o alcance geográfico.

2.3. Bases teóricas

2.3.1. Procedimiento arbitral

El arbitraje, es el procedimiento de resolución de conflictos por el cual las partes otorgan facultad a un tercero para decidir en forma imparcial respecto a intereses contrapuestos, a fin de garantizar la convivencia pacífica y el alcance a los derechos reconocidos. El arbitraje es una disciplina que cuenta con autonomía, contando con principios propios regulados en el artículo 3, de la norma de la materia (D. Leg. N° 1071), cuyo alcance es el siguiente:

- i. Del texto normativo, el numeral 1, versa “En los asuntos que se rijan por este Decreto Legislativo no intervendrá la autoridad judicial, salvo en los casos en que esta norma así lo disponga”, con la cual se impide la intervención de la autoridad judicial, salvo expresión de la norma o pacto en contrario, siendo en este último caso, lo expresado en el convenio arbitral o durante el desarrollo del procedimiento. Con lo cual se manifiesta el principio de autonomía de la jurisdicción arbitral.
- ii. Del texto normativo, el numeral 2, versa “El tribunal arbitral tiene plena independencia y no está sometido a orden, disposición o autoridad que menoscabe sus atribuciones.”, mediante la cual se reconoce la independencia de los pronunciamientos de la autoridad arbitral, en consideración de: a) la separación de poderes, b) independencia funcional como garantía operativa en la actuación del árbitro, c) la capacidad de ejercer y defender la independencia.

- iii. Del texto normativo, el numeral 3, versa “El tribunal arbitral tiene plenas atribuciones para iniciar y continuar con el trámite de las actuaciones arbitrales, decidir acerca de su propia competencia y dictar el laudo.”, corresponde a la autonomía de la competencia y dictar laudo, es decir que sea imparcial, tanto para la administración de justicia, como para el árbitro, estando sujeto solo a la ley y la constitución política

- iv. Del texto normativo, el numeral 4, versa “Ninguna actuación ni mandato fuera de las actuaciones arbitrales podrá dejar sin efecto las decisiones del tribunal arbitral, a excepción del control judicial posterior mediante el recurso de anulación del laudo contemplado en este Decreto Legislativo. Cualquier intervención judicial distinta, dirigida a ejercer un control de las funciones de los árbitros o a interferir en las actuaciones arbitrales antes del laudo, está sujeta a responsabilidad.” Por el cual se reconoce la no interferencia, con la cual se protege la actuación arbitral de los efectos judiciales, que no estén comprendidos dentro del control judicial que se contempla con la anulación del laudo.

La investigación, se enmarca en la relación jurídica que surge en el ámbito laboral, por conllevar la contraposición de intereses de carácter económico, es decir los intereses del trabajador, que tienen naturaleza atendible por involucrar derechos fundamentales e indisponibles y los intereses del empleador, que están referidos a la autonomía empresarial y libertad contractual.

Cabe mencionar que, en nuestro país, la aceptación por parte de los trabajadores y empleadores respecto a la falta de solución de las negociaciones colectivas es mínima, sin embargo, el marco normativo de las relaciones colectivas de trabajo, contempla el arbitraje como mecanismo de solución de conflictos de carácter económico, debido a las diferencias entre los intereses del trabajador y los de la empresa.

Citando a Lohmann (1993) se reconoce que, para aplicar un procedimiento de arbitraje es necesario que se justifique, la existencia de un conflicto de intereses o una incertidumbre con implicancias jurídicas en el derecho, cuyo objeto sea de naturaleza disponible, que permita a las partes que puedan decidir voluntariamente y acatar lo decidido por el tercero decisor. (págs. 40, 41)

Es en este contexto de carácter conflictual, que surge la necesidad de reconocer el alcance de los efectos que produce el arbitraje laboral, en consideración que los intereses económicos de las partes que, aun estando protegidos constitucionalmente, conllevan a la adecuada atención de la problemática desde el fondo y no solo de la forma, tal como se puede determinar del análisis normativo y en consideración del régimen constitucional económico, que asume el Estado peruano, según el artículo 58.

El arbitraje viene a ser un mecanismo para solucionar controversias, que es analizada en función a las siguientes tesis:

- i. Tesis contractualista, fundamenta que el pacto arbitral o convenio previo en una cláusula compromisoria, da origen a las facultades del árbitro, por autonomía, preeminencia de la soberanía y poder de disposición de las partes, frente a sus relaciones jurídicas, activando con ello el sistema arbitral, tal como refieren (Cantuaría & Caivano, 2008, pág. 43) “El convenio arbitral es un acto único, autosuficiente, que no requiere de la ulterior celebración del compromiso arbitral”
- ii. Tesis jurisdiccionalista, sostiene la naturaleza jurisdiccional del arbitraje y la validez de las actuaciones del árbitro, por delegación del Estado en paralelo a los órganos jurisdiccionales.
- iii. Tesis mixta o híbrida, con la cual se hace una conciliación de la teoría contractualista y jurisdiccionalista, por reconocer la

facultad de administrar justicia que se reconoce al árbitro, sin que alcance a tener poder público.

El arbitraje ocupa un lugar en la mayoría de los sistemas gubernamentales de resolución de conflictos laborales y, algunas veces, también es utilizado voluntariamente por las partes en conflicto. Este procedimiento puede instituirse en el marco de los convenios colectivos de trabajo, para el manejo principalmente de los conflictos de derechos en virtud del convenio. (OIT)

A. Arbitraje laboral

El arbitraje laboral, surge del fracaso de la negociación directa, por lo que la decisión que se emita tras el procedimiento, tendrá como efecto sustituir el convenio colectivo, según lo expreso por (Pasco Cosmópolis, 2011, pág. 134). “El arbitraje en esta materia no es un sucedáneo de la jurisdicción, sino de la negociación. Los árbitros actúan, no para dirimir una disputa entre las partes, sino para sustituirlas en la adopción de un acuerdo.”, tal es que en los conflictos laborales pueden presentarse en dos tipos: a) naturaleza jurídica, ventilados ante el órgano jurisdiccional, mediante un proceso regulado con norma especial y b) naturaleza económica, que tienen alcance colectivo, no declaran derechos preexistentes, sino más bien los crean.

B. Tipos de arbitraje laboral

En consideración que las controversias laborales de carácter o naturaleza económica están ligadas a la negociación colectiva, que, de no alcanzar resultados, tienen mecanismos de resolución reconocidos tales como:

- i. Arbitraje voluntario, este tipo de arbitraje responde a una característica esencial para este mecanismo de solución de controversias, se sustentan en el ejercicio de la

autonomía de las personas y de la empresa, según lo manifiesta la Constitución Política de nuestro país, al reconocer el derecho a la identidad y que se ejerce a fin de alcanzar el libre desarrollo, en otro ámbito la autonomía de la empresa por contemplarse constitucionalmente que el Estado permite el ejercicio de libertades a fin de garantizar la libertad de la empresa, sin que esta afecte la moral, la salud y la seguridad pública. Es en el artículo 60 del D. Leg. N° 1071, que se otorga las facultades a las partes de encontrar un procedimiento de solución pacífica, que permita por iniciativa propia hacer uso de su autonomía y voluntad para someterse a la vía arbitral.

El arbitraje voluntario por lo general requiere el acuerdo de las partes para someter el conflicto a dicho procedimiento. Esto puede ocurrir en cualquier etapa del conflicto, luego de que la autoridad competente tome conocimiento de la situación, o bien, según se establece comúnmente por ley, en caso de fracasar la instancia conciliatoria. Es posible, asimismo, dejar que sean las partes quienes lo decidan en el marco de sus convenios colectivos de trabajo.(OIT)

- ii. Arbitraje potestativo, responde a una facultad otorgada a los trabajadores, para someter la controversia por falta de acuerdo en la negociación directa o en conciliación, a la vía arbitral, según se expresa en artículo 61 del D. Leg. N° 1071, afectando con ello la autonomía de la empresa, más aún en consideración que esta decisión es meramente facultada a los trabajadores, que son los que tienen alternativa de elección respecto a la vía arbitral o la huelga.

- iii. Arbitraje obligatorio, aparece como una forma de solución de controversias en que se obliga a una de las partes en conflicto a someterse bajo el ámbito de aplicación de un procedimiento arbitral. Es así que existe una vulneración a la autonomía y el carácter voluntario del sometimiento a procedimiento arbitral, tal como se refiere por la Comisión de Expertos de la OIT, que:

El arbitraje impuesto por las autoridades a solicitud de una de las partes, de manera general es contrario al principio de negociación voluntaria de los convenios colectivos, establecido en el Convenio y, por consiguiente, a la autonomía de las partes en la negociación. (OIT, Observación (CEACR), 2008)

Siendo entonces el arbitraje obligatorio también contrario al orden constitución en consideración que el artículo 28 de dicha norma, reconoce que el Estado fomenta la negociación colectiva y promueve la solución pacífica de conflictos laborales, forzando en este sentido que, ante la ruptura de trato directo o la frustración de la conciliación, el empleador se encuentre forzado.

Se considera que el arbitraje obligatorio tiende a socavar la negociación colectiva y a disminuir la voluntad de las partes de aceptar llegar a establecer compromisos, cuya realización son indispensables para la negociación colectiva eficaz. Colectivos de trabajo.(OIT)

2.3.1.1. Solución de conflictos

El hombre como ser social, tiene necesidad de relacionarse con otros, siendo necesario que se establezca parámetros sociales, morales y normativos, que permitan garantizar su subsistencia, en consideración de que en la búsqueda de realización individual o colectiva pueda asegurar su pleno desarrollo, evitando con ello poner

en riesgo su integridad física y psicológica. De ello, la necesidad de resaltar que aún con la existencia de los parámetros establecidos, son intereses individuales o colectivos, los que pueden estar contrapuestos, originando conflictos, generando que sean resueltos a través de mecanismos como:

- i. Autotutela, mediante la cual la persona hace justicia por sí misma, esta se encuentra reconocida por el ordenamiento jurídico en el ámbito civil como defensa posesoria y en el ámbito penal como legítima defensa.
- ii. Autocomposición, mediante la cual el fin del conflicto se sujeta a un acuerdo de voluntades, mediante el ejercicio de la autonomía de las partes, en la cual se alcanza a negociar, están reconocidos la condonación, negociación, transacción, mediación y conciliación.
- iii. Heterocomposición, mediante la cual es necesario para la solución del conflicto la intervención de un tercero, que siendo neutral dirime respecto al conflicto dando la solución, estando las partes obligadas a aceptarla, se reconoce la vía judicial y la arbitral.

El arbitraje es un mecanismo heterocompositivo, que permite a las partes alcanzar la solución de las controversias sean de naturaleza judicial o de naturaleza económica, sin alcanzar a ser ventiladas por el órgano judicial, lo cual está reconocido por la constitución política en artículo 139, numeral 1, segundo párrafo “No existe ni puede establecerse jurisdicción alguna independiente, con excepción de la militar y la arbitral.”, alcanzando a estar esta jurisdicción dentro de la ley. D. Leg. N° 1071, que regula el arbitraje.

La autonomía alcanzada por el Derecho arbitral, tal como se expone debido a que cuenta con normativa, principios y jurisprudencia

propia, ha permitido que en esta vía se ventilen conflictos atendidos por las diferentes ramas del derecho, siendo la relevante en este estudio el arbitraje laboral, cuyo contenido del conflicto es de naturaleza económica, por lo que está reglado en artículo 70 del D. S. N° 010-2003-TR. Para tener mayor profundidad a los temas en evaluación, se precisa el concepto de conflicto de intereses:

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

El conflicto, es definido por la Real Academia de la Lengua Española como “Combate, lucha, pelea. Enfrentamiento armado. Apuro, situación desgraciada y de difícil salida. Problema, cuestión, materia de discusión. Momento en que la batalla es más dura y violenta”, por su parte (Alvarez & Highton, 1996, pág. 42), reducen el concepto en la siguiente expresión: “(...) una relación entre partes en la que ambas procuran la obtención de objetivos que son, pueden ser o parecen ser para alguna de ellas, incompatibles o con un criterio más estricto aún, una percibida divergencia de interés (...).

La distinción entre conflictos individuales y colectivos es más difícil de establecer. Uno de los motivos es debido a que un conflicto individual puede convertirse o dar lugar al surgimiento de un conflicto colectivo, en especial si está involucrada una cuestión de principios y si la acción es asumida por un sindicato. Sin embargo, en términos generales, una controversia individual es aquella que involucra a un trabajador o un grupo de trabajadores que actúan de manera individual (o se refiere a la ejecución de sus contratos individuales de trabajo). Una controversia colectiva es aquella que involucra a una cantidad de trabajadores en forma colectiva (es decir, relativo a cuestiones que les conciernen en forma grupal). (OIT).

De la relevancia del conflicto, se gesta en el siglo XX la teoría del conflicto, culminando con un tratamiento que se desenvuelve en una concepción sociológica, que abre las puertas a mecanismos de solución alternativos, su acogimiento ha alcanzado a establecerse en diferentes Estados, no escapando del nuestro, sin embargo en atención a las características propias del conflicto es necesario atender a las críticas tal como lo expresa “Este movimiento no ha estado exento de críticas respecto de quienes consideran que no puede generalizarse este tipo de solución sin poner en riesgo el valor justicia, entre estos inconvenientes podemos encontrar.” (Salgado Menchaca, 1996, pág. 10).

Así del análisis de lo expresado por la autora citada, se reconoce que los riesgos que derivan están sintetizados a: i) ausencia de equilibrio entre las partes, ii) representación insuficiente respecto al consentimiento, iii) limitación a la posterior actuación judicial, iv) anteposición de la paz antes de la justicia, e v) información asimétrica.

Es en atención a la relevancia del conflicto que se ubican los de naturaleza laboral, es así que (Krotoschin, 1987, pág. 28), se llega a la siguiente conclusión que la relación laboral, genera una controversia por haberse establecido una relación de trabajador o trabajadores respecto a su patrón, pudiendo ser conflicto individuales de trabajo o colectivos, siendo este último el que conforma parte de este estudio, considerando que el alcance de este afecta a un grupo y no individualmente.

2.3.1.1.1 Controversia laboral

La controversia laboral, es aquella que surge de la relación jurídica por un contrato de trabajo (empleador – trabajador) o de alcance colectivo es decir empresa o empresas y trabajadores organizados mediante un sindicato, este último considerado en la presente investigación.

Los conflictos y controversias son inherentes a todo sistema de relaciones laborales. Estos surgen esencialmente cuando el proceso de negociación colectiva alcanza tal nivel de ruptura que, de no lograrse una solución oportuna, conduce al desarrollo de acciones como la huelga. Por consiguiente, el establecimiento de un sistema para la prevención y resolución de controversias constituye la piedra angular de una política laboral sólida.(OIT)

Las controversias o conflictos de carácter laboral, surgen de interés contrapuestos que cuando tienen naturaleza económica, suelen manifestarse respecto a su solución mediante los mecanismos ya conocidos como:

- i. Autotutela, que, para la relación jurídica laboral, tiene su manifestación con el ejercicio del derecho a Huelga, mecanismo que tiende a ejercer presión por parte de los trabajadores hacia su empleador, en consideración que se afecta la productividad de la unidad productiva.
- ii. Autocomposición, es el medio por el cual las partes ejercen su derecho a la autonomía, manifestando su voluntad al entablar la negociación directa o acceder a la conciliación, en este último caso se evidencia la presencia del tercero, que surge como una figura que permite acercar a las partes, a fin que puedan dar solución a la controversia.
- iii. Heterocomposición, que es el método por la cual existe la interferencia de un tercero imparcial, con facultad para decidir y cuya decisión tiene que ser acatada por las partes. Las vías reconocidas en nuestro Estado sobre las formas de solución de controversia heterocompositivas son delegadas a la jurisdicción del órgano jurídico y a la vía arbitral, siendo esta última la materia del análisis, considerando que existe

vulneración de derechos al reconocerse la vía arbitral potestativa y la obligatoria.

A. Tipo de controversia

Delas relaciones jurídicas que se establecen dentro del ámbito económico, es relevante la que se conforma de la relación laboral, en atención a las partes que en esta investigación son la empresa y los trabajadores organizados al conformar un sindicato, tal es que pueden presentarse conflictos de intereses en el ámbito jurídico, por incumplimiento de normas o por antinomia, siendo necesario que se pronuncie respecto a la aplicación de la norma controvertida o a la interpretación de las normas para determinar cuál es la aplicable al caso. Incluyendo para ello la identificación de los derechos vulnerados en cada parte, ponderando a fin de reconocer el derecho de origen económico afectado que será reconocido.

En consideración de que las partes gozan de facultad para resolver conflictos que surjan de su relación jurídica, nuestro Estado a través de la norma constitucional y en las leyes especiales, reconoce que estas deben ser resueltas en forma pacífica a través de:

- i. La negociación colectiva, conforma parte de un mecanismo de solución de controversias que tiene su inicio con la presentación del pliego de reclamos por parte de los trabajadores, representados, en el cual se contienen las expectativas que tienen como finalidad se les reconozca derechos por parte de la empresa, esta tiene como finalidad alcanzar mediante consenso la Convención colectiva, que viene a tener carácter vinculando es decir creando derechos a los todos los trabajadores incluyendo a los de futura incorporación.

- ii. La conciliación, surge como un mecanismo autocompositivo en el cual interviene un tercero a fin de lograr el acercamiento de las partes, tratando de eliminar agentes que entorpezcan la comunicación y relación entre los representantes de los trabajadores y la empresa es decir el empleador.

Ambos como primeros niveles de solución en reconocimiento de la capacidad de las partes, conforman parte de un mecanismo de solución de controversias autocompositivo, considerando que es de por las partes que se alcanza a dar solución a la controversia económica en el contexto de relación colectiva, incluyendo la conciliación en la que el tercero no decide, sino que tiene una función de dotar de equilibrio a las partes al intervenir en dicho procedimiento.

B. Confrontación de naturaleza jurídica

Las controversias que surgen de la naturaleza jurídica, se relacionan a conflictos que, según la teoría general del proceso, puede estar definidos, en función del tipo de aplicación del derecho, tal es que se han considerado:

- i. Aplicación normativa, está referida a la determinación de la norma aplicable ante un hecho controvertido, es decir la adecuación de la norma para el caso específico por estar regulado dentro de un marco normativo.
- ii. Antinomia normativa o conflicto de normas, es decir que existen normas contrapuestas, siendo necesario que se dilucide cual es la aplicable al caso en conflicto, a través de la interpretación mediante métodos que permitan alcanzar la suficiencia y reconocimiento del derecho vulnerado, dentro de las interpretaciones que se contemplan en el ámbito laboral

tenemos aquellos que están referidos a la especialidad y la jerarquía.

- iii. Laguna de derecho, este se concreta ante la ausencia normativa, que regule un hecho de relevancia jurídica, por lo que para solucionar la controversia se utiliza la integración sea por aplicación de los principios generales del proceso o por analogía.

Estas controversias no son ventiladas en vía arbitral, pues conforman parte de la jurisdicción judicial, en la cual el juez debe reconocer a través de la interpretación normativa la norma aplicable al hecho controvertido, la integración normativa, por ser que ante la falta de normativa de un hecho relevante para el orden jurídico debe alcanzar a tener reconocimiento mediante la aplicación de los principios del derecho o la analogía normativa, o en todo caso la ponderación de los derechos reconocidos por el ordenamiento judicial.

C. Confrontación de naturaleza económica

Los conflictos de naturaleza económica, son constantes en el escenario de las relaciones jurídico laborales, por estar relacionados a los intereses contradictorios de las partes de la relación laboral, entiéndase por estas a la empresa y a los trabajadores sindicalizados, tal es que la empresa se encuentra motivado por interés económicos de productividad de sus inversiones, la cual se encuentra protegida en el marco de régimen constitucional económico que ampara nuestro Estado y los trabajadores, a alcanzar las condiciones de trabajo acordes con el reconocimiento de derechos fundamentales, por considerarse al trabajo fuente generadora de riquezas para garantizar la subsistencia del individuo y de quienes dependen de él, esto lleva

a reconocer que frente a los conflictos que darían origen a acudir a la vía arbitral según la normativa es que existen diferentes tipos o modalidades de arbitraje laboral, atendiendo a la facultad de las partes para llegar a aplicarlo.

La relación laboral surge de un contrato, entre el trabajador y el empleador, en la cual existe un desequilibrio por ser el trabajador la parte más débil de la relación laboral, debido a la subordinación en la que se encuentra respecto a su empleador, de ello es que se reconoce el derecho a asociación mediante la conformación de organizaciones sindicales. Estas organizaciones otorgan al trabajador mayor fuerza en la reivindicación de los derechos que les corresponden, tal es que les permite mediante la negociación directa resolver cuestiones que puedan permitir negociar sus expectativas económicas o las garantías de alcanzar condiciones laborales que estén en concordancia con derechos como la dignidad y el desarrollo integral individual y de los que se encuentran bajo su responsabilidad.

El alcance de derechos es indispensables para desenvolverse en mejores condiciones tanto en el trabajo como en la vida, permitiendo con el desarrollo integral de la persona, al reconocerse su dignidad e integridad, además de permitir se desarrolle un proyecto de vida, condiciones que por tener alcance económico, es rechazado por la empresa en consideración de los interés económicos que motivan, más aun sustentados en que existe expresamente protección constitucional respecto a la inversión privada.

Las controversias o conflictos en el ámbito de intereses económicos contradictorios, es un escenario ordinario dentro de la relación laboral colectiva, que suele alcanzar la solución mediante mecanismos como la negociación colectiva que viene a ser el trato directo entre las partes (empresa y trabajadores representados), la conciliación adquiere relevancia cuando la negociación directa

fracasa, es decir conforma parte de un mecanismo de resolución de controversias en la cual interviene un tercero con la finalidad de acercar a las partes y permitir que puedan resolver la controversia en forma pacífica, aminorando las cargas negativas que puedan surgir de la confrontación. También se reconoce a los trabajadores sindicalizados en derecho a huelga un mecanismo de presión a la empresa que es admitida en el ámbito nacional y supranacional, siempre que no afecte la seguridad, salud y vida.

Sin embargo, en el contexto real, se ha podido evidenciar la tendencia constitucional a la solución pacífica y el ejercicio del derecho a huelga puede dar origen a dos supuestos regulados:

- i. Ejercicio de derecho a huelga cuyo efecto es negativo, según expresa el artículo 68 del D. S. N° 010-2003-TR TOE de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, con el texto siguiente: “Cuando una huelga se prolongue excesivamente en el tiempo, comprometiendo gravemente a una empresa o sector productivo, o derive en actos de violencia, o de cualquier manera, asuma características graves por su magnitud o consecuencias, la autoridad administrativa promoverá el arreglo directo u otras formas de solución pacífica del conflicto. De fracasar ésta, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo resolverá en forma definitiva”, La aplicación del arbitraje laboral es obligatorio para las partes.
- ii. Omisión de ejercicio del derecho a huelga, en atención a lo expreso en artículo 61 del D. S. N° 010-2003-TR TOE de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, “Si no se hubiese llegado a un acuerdo en negociación directa o en conciliación, de haberla solicitado los trabajadores, podrán las partes someter el diferendo a arbitraje.”, se

reconoce el arbitraje potestativo, por el cual una de las partes solicita la vía arbitral para dar solución a al conflicto, estando la otra parte obligada a aceptarla.

2.3.1.2. Voluntad de las partes

La necesidad e importancia de la voluntad es fundamental, tal como sustenta (Rubio, 2007, pág. 21) “La piedra angular del arbitraje es la autonomía de la voluntad, pues, el acuerdo de las partes permite el acceso al arbitraje y puede estructurar y orientar su desarrollo”. Además de estar expreso en D.Leg. N° 1071 la expresión de la voluntad de las partes, está determinada en el Convenio Arbitral, excepcionalmente se puede derivar la controversia judicial por propuesta del juez o iniciativa de las partes, siempre que se formalice el convenio arbitral (artículo 10, D. Leg. N° 1071). Es en el D. S. N° 010-2003-TR, TUO de la Ley de relaciones colectivas de trabajo, que se reconoce el procedimiento arbitral como un mecanismo de solución de conflictos, frente a la falta de acuerdo en la negociación directa o conciliación solicitada por los trabajadores, tal es que de esta forma se otorga potestad a una de las partes a acceder a la heterocomposición, de manera potestativa, es así que esta la voluntad de una de las parte contraviene con la autonomía de la voluntad de la otra, en consideración que se vería según la norma legal lo expresa obligado a someterse a la vía arbitral.

La voluntad, es esencial para poder alcanzar un acuerdo de las partes, está en el arbitraje voluntario la capacidad de responder a un derecho que garantiza que las partes en conflicto, tienen a bien dar por solución a la controversia delegando a un tercero la potestad de resolver el conflicto de forma idónea, en consideración que solo una de las partes alcanzara el derecho reconocido, como se puede evidenciar las partes identificando que su derecho puede ser o no

reconocido ante autoridad arbitral buscan alcanzar su derecho en esta vía, delegando y sometiéndose a dicha jurisdicción, con conocimiento del alcance obligatorio que recae en el laudo que se dicte.

La voluntad, es un elemento esencial en los actos jurídicos, no se puede negar el alcance de estos, en consideración que al elegir las partes someter el conflicto de naturaleza laboral y de contenido económico a un tercero, en consideración que el artículo Artículo 140.- El acto jurídico es la manifestación de voluntad destinada a crear, regular, modificar o extinguir relaciones jurídicas. Para su validez se requiere: i) Agente capaz, ii) Objeto física y jurídicamente posible, iii) Fin lícito y iv) Observancia de la forma prescrita bajo sanción de nulidad. Tal es que se pretende mediante este acuerdo de voluntades, respecto a un hecho cuya relevancia es jurídica.

Incluso para quienes asumen que el arbitraje tiene naturaleza jurisdiccional, el convenio arbitral es un contrato, es decir, un acuerdo de voluntades dirigido a crear una relación jurídica de naturaleza patrimonial, más allá de si el procedimiento arbitral tiene o no naturaleza jurisdiccional. (Bullard Gonzáles, 2012)

2.3.1.3 Laudo arbitral

El pronunciamiento del tribunal arbitral, se sustenta en el documento denominado Laudo, es decir que este documento contiene la decisión debidamente motivada, que debe ser dictada en el plazo que las partes acuerdan, en atención a las disposiciones del reglamento arbitral o en su defecto según lo determina el tribunal. Las decisiones contenidas en el Laudo, pueden resolver la controversia en parte o en su totalidad, debiendo expresar en estas opiniones discrepantes.

El Laudo arbitral debe resolver el fondo de la controversia de acuerdo a derecho, en atención a la equidad o conciencia si las partes lo autorizan, en caso contrario la decisión debe estar debidamente fundamentada por las estipulaciones, los usos y practicas aplicables.

El laudo arbitral tiene efectos definitivos, inapelables y obligatorios para las partes, es decir tiene efecto de cosa juzgada, por lo que su incumplimiento acarrea que se faculta a la parte interesada a pedir la ejecución del laudo ante autoridad competente, a excepción del artículo 67 que contempla: i) que exista facultades para el tribunal arbitral de ejecutar sus laudos y decisiones, previo acuerdo de las partes o esté previsto en reglamento arbitral, ii) que discrecionalmente el tribunal arbitral considere necesario o conveniente requerir asistencia de la fuerza público, por lo que cesara sus funciones y remitirá copia de los actuados para la intervención de la autoridad judicial competente. Por lo tanto, la autoridad judicial en reconocimiento de lo acreditado en el laudo, dictará mandato de ejecución para su cumplimiento dentro de los cinco días, bajo apercibimiento de ejecución forzada.

Cabe resaltar que el laudo puede ser pasible a recurso de anulación que corresponde a la impugnación del laudo a fin de que se revise su validez, respecto al artículo 63 del D. Leg. N° 1071, que contempla las causales de anulación: i) falta de convenio arbitral (inexistente, nulo, anulable, invalido o ineficaz), ii) falta de debida notificación para el nombramiento de árbitro, de actuaciones, o de cualquiera que no permita ejercer derechos, iii) composición del tribunal arbitral o de las actuaciones no estén acordes al acuerdo de las partes, del reglamento, iv) decisión arbitral respecto a materias no sometidas a su decisión, v) que se resuelva en materias que por ley no pueden ser sometidas arbitraje, vi) que se decida fuera del

plazo pactado, o según lo establecido en el reglamento arbitral o por el tribunal arbitral.

Las decisiones que estén afectadas por falta de convenio en cualquiera de sus formas, la ausencia de debida notificación, la composición del tribunal arbitral fuera de lo establecido en la norma y la solución de materias no sometidas a decisión, serán objeto de reclamo en el momento y ante el tribunal arbitral por la parte afectada.

La decisión que resuelve respecto a materias que no son sometidas a arbitraje, tiene efecto de anulación respecto a estas, siempre que sean susceptibles de estar consideradas como aspectos independientes, de lo contrario se aplica anulación total, estando facultada la Corte superior a apreciarla de oficio.

Las decisiones fuera de plazo o que no correspondan a la regulación, deben invocarse ante el tribunal arbitral por la parte afectada.

Es así que la falta de invocación en su debido momento al no permitir la subsanación mediante rectificación, interpretación, exclusión de laudo, queda excluida de la anulación.

2.3.1.4. Autonomía arbitral

Apartamiento de la formula

La Constitución Política de nuestro país, reconoce que la administración de justicia es exclusiva de la función jurisdiccional, reconociendo la militar y arbitral, todas en observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional.

El modelo heterocompositivo entonces conforma parte de un mecanismo que permite solucionar las controversias

Los medios de carácter heterocompositivo son aquellos en donde la solución al conflicto es calificada de imparcial, debido a que no será dada por las partes, sino por un tercero que es ajeno al litigio y no guarda interés en la controversia. **(Ovalle Favela, 1998, pág. 25)**

El arbitraje, es la vía que permite solucionar el conflicto, es decir es un procedimiento que mediante la actuación de uno o más árbitros, se evalúan las pruebas recabadas para emitir una decisión laudo arbitral es vinculante.

Las controversias de naturaleza económica laboral colectiva, tiene atención respecto al arbitraje potestativo, con el D. S. N° 014-2011 TR, al incorporar el artículo 61-A, que establece dos supuestos de procedencia del arbitraje potestativo, bajo el siguiente texto “Habiéndose convocado al menos seis (6) reuniones de trato directo o de conciliación, y transcurridos tres (3) meses desde el inicio de la negociación, cualquiera de las partes tienen la facultad de interponer el arbitraje potestativo, ocurridos los siguientes supuestos: a) Las partes no se ponen de acuerdo en la primera negociación, en el nivel o su contenido b) Cuando durante la negociación se adviertan actos de mala fe que tengan por efecto dilatar, entorpecer o evitar el logro de un acuerdo.” Es así que se considera entonces que para la procedencia de la vía arbitral laboral potestativa existe intención de evitar o entorpecer la negociación.

En el contexto de imposición de la voluntad de una de las partes para someter la controversia a la vía arbitral, conlleva que se controle en forma vulneratoria a la equidad que es principio fundamental en el arbitraje, en consideración que la decisión

arbitral tendrá pronunciamiento respecto a las propuestas finales de la negociación colectiva, para lo cual el árbitro, está obligado a elegir la mejor propuesta, sin que se permita combinar los planteamientos o atenuar posiciones extremas; de ello que las propuestas finales presentadas por las partes, conforman parte de la decisión arbitral, tal como versa el artículo 57 del Reglamento de la ley de Relaciones colectivas de trabajo con el siguiente texto:

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.

Es así que la decisión arbitral, bajo la fórmula de la prohibición legal establecida limita las funciones a la autonomía de la jurisdicción arbitral y por tanto de las prerrogativas reconocida a los árbitros y afecta también a los principios de imparcialidad y de congruencia, que exige un racional ajuste del fallo a las pretensiones de las partes y a los hechos fundadores de los conflicto de intereses, la precisión legal, no permite la combinación de las propuestas finales, lo que conlleva a que se ajusten las condiciones a necesidades, inclusive renunciando a derechos, sin alcanzar la equidad en los resultados.

A. Cuestionamiento de forma

La tendencia respecto al cuestionamiento del laudo arbitral en materia laboral, está fundamentada en la forma tal como expresan los diferentes artículos de la normatividad vinculada al arbitraje y arbitraje laboral, para efectos de la presente investigación se hace referencia a lo que corresponde a la impugnación del laudo arbitral en consideración que conforma parte del cuestionamiento al arbitraje de naturaleza económica, tal es que son aplicables para efectos las normas siguientes:

La nueva ley procesal de trabajo, en artículo 3, numeral 3, refiere que “3. Impugnación de laudos arbitrales derivados de una negociación colectiva, a ser tramitada conforme al procedimiento establecido en la presente Ley.”, con ello se reconoce a las salas laborales superiores.

El TUO de la ley de relaciones colectivas, reconoce que el laudo arbitral es inapelable sin embargo es susceptible a impugnación ante la Sala Laboral de la corte superior, es así que el artículo 66 literal a), reconoce que la nulidad es causal de impugnación de laudo.

La ley de arbitraje, en artículo 62, a la impugnación del laudo, reconoce el recurso de anulación, cuyo pronunciamiento no alcanza al fondo de la controversia, teniendo previstas para su interposición las causales contempladas en artículo 63:

1. El laudo sólo podrá ser anulado cuando la parte que solicita la anulación alegue y pruebe:
 - a. Que el convenio arbitral es inexistente, nulo, anulable, inválido o ineficaz.
 - b. Que una de las partes no ha sido debidamente notificada del nombramiento de un árbitro o de las actuaciones arbitrales, o no ha podido por cualquier otra razón, hacer valer sus derechos.

- c. Que la composición del tribunal arbitral o las actuaciones arbitrales no se han ajustado al acuerdo entre las partes o al reglamento arbitral aplicable, salvo que dicho acuerdo o disposición estuvieran en conflicto con una disposición de este Decreto Legislativo de la que las partes no pudieran apartarse, o en defecto de dicho acuerdo o reglamento, que no se han ajustado a lo establecido en este Decreto Legislativo.
- d. Que el tribunal arbitral ha resuelto sobre materias no sometidas a su decisión.
- e. Que el tribunal arbitral ha resuelto sobre materias que, de acuerdo a ley, son manifiestamente no susceptibles de arbitraje, tratándose de un arbitraje nacional.
- f. Que, según las leyes de la República, el objeto de la controversia no es susceptible de arbitraje o el laudo es contrario al orden público internacional, tratándose de un arbitraje internacional.
- g. Que la controversia ha sido decidida fuera del plazo pactado por las partes, previsto en el reglamento arbitral aplicable o establecido por el tribunal arbitral.

Es así que, en atención a las causales relacionadas a la forma, se prevé lo expuesto en el numeral 2 del artículo en referencia, según los siguientes textos:

2. Las causales previstas en los incisos a, b, c y d del numeral 1 de este artículo sólo serán procedentes si fueron objeto de reclamo expreso en su momento ante el tribunal arbitral por la parte afectada y fueron desestimadas.

4. La causal prevista en el inciso g. del numeral 1 de este artículo sólo será procedente si la parte afectada lo hubiera manifestado por escrito de manera inequívoca al tribunal arbitral y su comportamiento en las actuaciones arbitrales posteriores no sea incompatible con este reclamo.

B. Cuestionamiento de fondo

El fondo conforma parte esencial para ser valorada en los procedimientos vía arbitraje laboral, considerando que la controversia está relacionada a derechos reconocidos tanto para la persona en calidad de trabajador sindicalizado y la empresa, desde una visión de un régimen constitucional económico por el cual el Estado debe garantizar la atención a los derechos fundamentales de ello que la impugnación de laudos se aplica ante los supuestos regulado en el artículo 63 de la norma de arbitraje, antes mencionado en los supuestos siguientes:

1. El laudo sólo podrá ser anulado cuando la parte que solicita la anulación alegue y pruebe:
 - d. Que el tribunal arbitral ha resuelto sobre materias no sometidas a su decisión.
 - e. Que el tribunal arbitral ha resuelto sobre materias que, de acuerdo a ley, son manifiestamente no susceptibles de arbitraje, tratándose de un arbitraje nacional.

3. Tratándose de las causales previstas en los incisos d. y e. del numeral 1 de este artículo, la anulación afectará solamente a las materias no sometidas a arbitraje o no susceptibles de arbitraje, siempre que puedan separarse de las demás; en caso contrario, la anulación será total. Asimismo, la causal prevista en el inciso e), podrá ser apreciada de oficio por la Corte Superior que conoce del recurso de anulación.

Así mismo en la el TUO Ley relaciones colectivas de trabajo, reconoce la impugnación de laudos cuando se establecen menores derechos a los contemplados en la ley y que tienen afectación a los trabajadores.

2.3.2. Derechos patrimoniales de los trabajadores sindicalizados

Es parte de la naturaleza humana, el anhelo a alcanzar sus intereses, de ello es, que se contraponen a los demás generándose en sus relaciones diversos conflictos, sea como un ejercicio de poder sobre el otro o como un mecanismo de defensa en que su respuesta frente al conflicto puede conllevar al rompimiento de la convivencia pacífica social.

Considerando que el ser humano tiene como deber y derechos reconocidos el desenvolverse en un entorno a fin de producir recursos que le permitan acceder a sus necesidades, que el trabajo conforma parte de una fuente esencial para la adquisición de recursos económicos, los cuales garantizaran su supervivencia y la de los que se encuentran bajo su tutela, es así que se da inicio a una relación de carácter laboral, en la cual el individuo presta sus servicios a un empleador.

A. Derechos laborales

Dureza de las condiciones de trabajo durante la revolución industrial motivaron el desarrollo de ciertas ideas sociales que se concretaron primeramente en la demanda de una reglamentación internacional para paliar las penurias de los obreros y condujeron al término de la primera guerra mundial a la creación de la OIT. (Von Potobsky & Bartolomei de la Cruz, 1990, pág. 3).

Los derechos laborales, se encuentran intrínsecamente ligados a los derechos fundamentales del ser humano, que se tienen a aplicar en el contexto de la relación jurídica laboral, desde una perspectiva social, es así que las condiciones de trabajo están relacionadas también con un factor relevante para la dimensión económica, considerando que conforman parte esencial para garantizar la competitividad. La especial protección que suele otorgarse al trabajador se sustenta en la visión humanitaria por considerarse que la dignidad de la persona, su desarrollo integral son derechos que

deben protegerse respecto al carácter de subordinación que se genera en la relación de trabajo, por ello la dignidad humana en el trabajo responde a la garantía efectiva de la libertad dentro del ámbito de trabajo, la lucha contra la pobreza, a través del pleno empleo y elevación del nivel de vida, en atención a las medidas de seguridad social que permitan proteger la vida y salud de las personas.

Es en la dimensión de defensa de la dignidad humana y la consecución de justicia social, que se otorga protección y tutela jurídica a los derechos socio laborales, protegiéndolos individualmente y colectivamente, siendo este último la manifestación de una parte que adquiere fuerza respecto a la unión y compromiso de alcanzar mayores derechos en su contexto de desarrollo laboral, sin que su ejercicio afecte el orden público o la paz social, de lo contrario todo acto que tienda a impedir los derechos fundamentales reconocidos en la esfera social o los derechos que impulsan la generación de la riqueza a través de la inversión privada, serán considerados como ilegales e inconstitucionales.

Es necesario identificar los derechos laborales, según lo regula la norma constitucional en artículo 26, la que expresa lo siguiente: “En la relación laboral se respetan los siguientes principios... y contempla la igualdad de oportunidades sin discriminación, el carácter irrenunciable de derechos reconocidos por la Constitución y la Ley, interpretación favorable al trabajador”, y a su vez la Ley general del Arbitraje, reconoce en artículo 2, que son materia susceptibles de arbitraje las controversias sobre materia de libre disposición, con lo cual surge la problemática de la presente investigación, en consideración al sometimiento del conflicto a vía arbitral, sin que exista la expresa voluntad de una de las partes, es decir ante el arbitraje potestativo y el obligatorio.

B. Derechos de la empresa

El orden constitucional reconoce la inversión privada empresarial como fuente de desarrollo económico, en concordancia de que, en nuestro país, se promueve el pluralismo económico, en el cual el Estado facilita y vigila la libre competencia y promueve el crecimiento de la inversión privada con el D. Leg. N° 757, que tiene como finalidad eliminar todas las trabas y distorsiones sean legales o administrativas, que restrinjan la iniciativa privada, otorgando un marco normativo que garantice la seguridad jurídica y armonice la actividad empresarial a fin de garantizar el desarrollo sostenible, en atención al respeto de los derechos fundamentales y el medio ambiente.

La Ley Marco para el crecimiento de la Inversión Privada, en la segunda disposición complementaria, literal b) expresa “Los trabajadores del régimen de la actividad privada regidos total o parcialmente por normas, pactos o cláusulas de dicha índole, tienen derecho a solicitar el reajuste de sus remuneraciones y la mejora de las condiciones de trabajo a través del procedimiento de la negociación colectiva, al igual que los demás trabajadores del régimen común de la actividad privada, debiendo considerarse, entre otros factores, el incremento de la producción y la productividad” es en este contexto que se reconoce, que el mecanismo idóneo para resolver los conflictos de naturaleza económica que surgen de la relación laboral, es la negociación colectiva, por ser éste el procedimiento, que permite alcanzar derechos a los trabajadores en función de la producción de la empresa, con lo cual tanto trabajadores y empresa se benefician.

La razón es sencilla, en el Perú como proyecto nacional requiere en el mundo global de nuestros días contar con las más amplias opciones de política económica que permitan el desarrollo sustentable, con equidad y cohesión social. Por ejemplo, resguardar las garantías y seguridad y estabilidad para la inversión extranjera, sin privar al Estado de la posibilidad de estimular la inversión nacional. (Baldo Kresalja Rosselló, 2017, pág. 5).

El reconocimiento de los derechos al inversionista, conforman parte esencial respecto a la empresa y que además se encuentra concatenado al desarrollo social económico, es decir al crecimiento del país, por ser la empresa una unidad productiva, generadora de trabajo, que permite el acceso a las necesidades de las personas.

C. Régimen constitucional económico

El régimen constitucional económico, se encuentra enmarcado en la Constitución Política, y surge en un escenario en el cual el país se encontraba afectado por la violencia, crisis económica, por lo que los efectos alcanzaban tanto al poder político como económico, y también en su relación frente a terceros. Es con la reinsertión financiera internacional que se fortalece la percepción de un Estado preocupado por la democracia y derechos humanos, que genera una imagen de un país en restructuración respecto a las relaciones Estado – sociedad civil, bajo una normativa constitucional que se sustenta en el reconocimiento de derechos fundamentales, régimen económico y estructura estatal.

Es con estas contemplaciones constitucionales, que se emerge un escenario que libera la fuerza productiva y creativa de los peruanos, instaurando un mercado competitivo que garantice la libre iniciativa privada.

Creando desde luego un nuevo orden social, con reglas claras que se traduce de un modelo de Estado moderno, llamado Estado social y democrático de derecho. Para cuya identificación con el presente estudio, se señala algunas características:

- i. Un régimen económico competitivo, de economía social de mercado

- ii. Libre iniciativa privada que genera la riqueza individual y social.
- iii. El acceso y protección de la propiedad y su inviolabilidad, que fomentan la inversión con perspectivas a largo plazo.
- iv. La igualdad de trato respecto a sectores económicos, formas de propiedad, orientando la inversión productiva.
- v. La libertad de empresa, comercio e industria dentro de un mercado en el que existe protección frente a las posiciones dominantes, mediante la prohibición de monopolios.
- vi. La igualdad de trato para el inversionista nacional y extranjero promoviendo el comercio exterior.
- vii. El reconocimiento de los mecanismos que permitan solucionar conflictos de alcance internacional acorde con los convenios internacionales, que tengan naturaleza económica.
- viii. La regulación tributaria, que universaliza el tributo como una fuente de ingreso para el Estado, que goza de responsable manejo, respecto a su utilización.
- ix. Debe ejercerse con responsabilidad social y bajo el supuesto del respeto a los valores constitucionales de libertad y justicia.
- x. Creadora del bienestar social, manifestada en empleos productivos, trabajo digno y reparto justo de ingresos.
- xi. Es un modelo económico en desarrollo que permite garantizar que la productividad individual sea determinante en el progreso social y económico de la nación.

El régimen económico de una Constitución es un conjunto de normas constitucionales regla, normas constitucionales principio, un modelo, un sistema con el cual una sociedad aborda los aspectos en materia económica para un cierto período. En su estructura, intervienen diversos órganos del Estado con procedimientos y reglas de juego claras que definen el camino a seguir de una nación en materia económica. (Bastiat, 2014, pág. 68).

2.3.2.1. Derecho colectivo

El derecho colectivo de trabajo, es aquel derecho reconocido a los trabajadores en la relación de trabajo, en su dimensión colectiva a través de la cual el estado reconoce y garantiza el derecho fundamental concerniente a libertad sindical, negociación colectiva y el derecho de huelga, compromiso que asume mediante el fomento de la acción sindical, a través de sus tres manifestaciones clásica, libertad sindical, la negociación colectiva y la huelga.

El derecho colectivo de trabajo, es un derecho fundamental de orden laboral reconocido a los trabajadores organizados colectivamente en organizaciones sindicales, cuya finalidad es la defensa de sus intereses comunes y gremiales en tanto garantiza la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales, así como define su creación y el ejercicio democrático de su libre actuar, en tanto razonable en libertad y en el respeto de los valores democráticos y de democracia interna.

Se debe entender que el reconocimiento constitucional de los derechos colectivos laborales, cierra una de las etapas más difícil de incansable luchas y de reclamos sociales, que a través del tiempo se han venido consolidado tras sucesivas luchas, conquistas y reivindicaciones sociales para la protección de los derechos laborales mucha veces postergada, son las continuas luchas sindicales por la reivindicación social laboral, las que en el tiempo han permitido que

tales preceptos y derechos sean aceptado por el estado a través de un marco jurídico estable, que no solo garantice el derecho, sino que también lo fomente e impulse desde su base piramidal, a través de sus tres manifestaciones conocida, la libertad sindical, la negociación colectiva y la huelga.

Conforme lo señala (Ermida Uriarte, 1999), No es posible el desarrollo de la libertad sindical si previamente no existiese otros derechos de igual rango que lo respalde, es decir la necesaria presencia o la preexistencia efectiva de los derechos humanos, sin cuya ausencia sería imposible el ejercicio y desarrollo de estos derechos fundamentales laborales.

Estos hechos demuestran el reconocimiento y la prioridad que los derechos colectivos merecen en el marco de los derechos humanos, su calidad de fundante permite el desarrollo de este derecho constitucional.

La presencia colectiva de los trabajadores presente en su organización sindical, permite ejercer presión de tal valor, que le permite estar en condición de igualdad y le permite sentar en la mesa de negociación al empleador más renuente, o en quienes resuelven estos derechos incluyendo a la autoridad pública, es allí, donde se puede visualizar in situ, el gran poderoso medio que tienen los trabajadores para reivindicar sus reclamos.

La presencia a través de su organización sindical, medio por el cual pueden defender diferentes tipos de derechos socio laboral, como la reclamaciones individuales y colectivas, la defensa de sus derechos ante entes o instituciones como el Ministerio de trabajo, Poder judicial, ante su empleador como representante de su conglomerado ante instituciones públicas o privadas o ante organismo de nivel internacional. La piedra angular de la defensa de sus intereses y sus derechos es su sindicato, expresado a través de la

inusitada manifestación del ejercicio, del derecho de libertad sindical, negociación colectiva y del derecho de huelga.

A. Negociación colectiva

La negociación colectiva es el recurso, reconocido en la constitución política, tal como versa el artículo 28, numeral 2, “fomenta la negociación colectiva”, en el D. S. N° 010-2003-TR, TUO de las relaciones colectivas de trabajo, que se aplica en el régimen laboral privado, alcanzando a aquellos que conforman el ámbito de actividad empresarial del estado bajo régimen privado.

La negociación colectiva, está definida como una convención cuyo fin es regular las remuneraciones, condiciones de trabajo y productividad, dentro de la relación laboral empleadores - trabajadores, estos acuerdos alcanzan a tener fuerza vinculante, para las partes es decir que tras la celebración estos son reconocidos a aquellos trabajadores que se incorporen a la empresa y estén incluidos dentro de los parámetros que establece dicha convención.

Es decir que la negociación colectiva, es un mecanismo por el cual los trabajadores representados por su sindicato y los empleadores resuelven un conflicto de intereses de índole laboral, el cual puede llevar a la toma de acuerdo bajo la forma de convención que es el fin que motiva, la problemática, entonces alcanza cuando la negociación colectiva como forma pacífica de solución de controversia laboral de índole económico, no alcanza a tener efectos, por lo que es necesario para las partes buscar o acceder a otros mecanismos de solución de controversias, que pueden ser paralizando la actividad productiva por parte de los trabajadores, hasta lograr colocar en la mesa la controversia, hecho que cuenta con protección por corresponder al derecho de agrupación y manifestación, sin alterar el orden público, de ello es que se reconoce el derecho a huelga y es

definido en la D. S. N° 10-2003-TR, artículo 72 con el siguiente texto “Huelga es la suspensión colectiva del trabajo acordada mayoritariamente y realizada en forma voluntaria y pacífica por los trabajadores, con abandono del centro de trabajo. Su ejercicio se regula por el presente Texto Único Ordenado y demás normas complementarias y conexas”, por lo que el límite lo dispone la norma constitucional artículo 28, numeral 3 “Regula el derecho de huelga para que se ejerza en armonía con el interés social. Señala sus excepciones y limitaciones” Considerando que este mecanismo tiene como su principal directriz y finalidad.

Libre negociación colectiva, el principio básico que sustenta los procedimientos de resolución de *conflictos de intereses* es el de que las partes deben resolver las controversias entre ellas a través de la negociación, conservando la posibilidad de amenazar con, o de ser necesario, ejercitar la acción laboral. (OIT)

B. Derecho de huelga

La Huelga, es una forma de protesta, mediante la cual los trabajadores suspenden colectivamente sus actividades laborales, en su centro laboral, con el fin de reivindicar determinados reclamos que los afectan, como mejoras en las condiciones de trabajo o manifestarse contra recorte en los derechos laborales.

Según la OIT, es un medio legítimo fundamental del que disponen los trabajadores para la promoción y defensa de sus intereses económicos y sociales.

En el derecho peruano podemos señalar que la huelga es un derecho constitucional, reconocido a los trabajadores en su dimensión colectiva, es decir, a los trabajadores coalicionados en su organización sindical o en sindicatos, por el cual la organización sindical en el uso

legítimo del derecho de libertad sindical puede hacer uso de este medio de tutela con la finalidad de promover la defensa de sus derechos y la promoción de sus intereses económicos y sociales.

En ese sentido se puede señalar que corresponde a la organización sindical la facultad de tomar la decisión de hacer efectiva la medida de la huelga, siempre dentro del marco de la legalidad que la ley le reconoce, la huelga desde hace mucho tiempo ha sido un hecho propio de la organización sindical, por lo que muchos tratadistas señalan que tanto los sindicatos como la huelgas han caminado juntos e inseparable durante más de dos siglos y que es a partir de allí que se le reconoce como sujeto de derechos pues siempre marchan juntos, en todo tipo de reivindicaciones sociales. Es así como el derecho de huelga sale a la luz y se consolida, al permitir equiparar las fuerzas en desventajas.

Conforme lo señala (de la Cueva, 1979), La huelga significa que el empresario deja de ser un poder arbitrario dentro de la empresa: al existir dos fuerzas en igualdad de condiciones y de respeto, la empresa y la mayoría de sus trabajadores, la huelga se presenta en una alternativa para la democracia interna de la empresa, pues efectivada ella y la suspensión colectiva de labores, las fuerzas se hallarán lista y en equilibrio, para fijar las condiciones generales de trabajo.

El derecho de huelga en su dimensión colectiva, tal como se puede observar, tiene por finalidad que, mediante el uso concentrado de la fuerza productiva laboral desplegada en virtud del ejercicio de la libertad sindical, se ejerza presión importante sobre los empleadores o sobre las autoridades de los órganos de gobierno, o en contra de ambos al mismo tiempo para obtener de ellos, el restablecimiento del derecho desconocido o el reconocimiento de un derecho, si este no existe. También es utilizado como medio para dar a conocer denuncias, injusticias y abusos u otros motivos identificados que pueden estarse cometiendo al interior de los centros laborales.

Una vez que el empleador siente la necesidad de los trabajadores para la unidad productiva y que el mecanismo que los trabajadores están utilizando lo está afectando, sea cual sea el medio que utilice el empleador, éste tratará de buscar el dialogo y acercamiento, con la finalidad de buscar alguna alternativa para la solución del conflicto.

En la actualidad la Huelga es considerado como el mecanismo perfecto para causar perjuicio al empleador, pues en ello reside su accionar, pues es un medio de presión que el ordenamiento constitucional lo reconoce como derecho del trabajador, derivado del derecho de libertad sindical, garantizado tanto por la legislación nacional como por la jurisdicción internacional, su protección y garantía es irradiado directamente de los derechos fundamentales por aplicación de los tratados internacionales en el Perú, por ser nuestro país adherente a ellos conforme lo expresa la cuarta disposición transitoria y final de la constitución vigente.

En el caso peruano si bien, el derecho de huelga es garantizado por la norma constitucional, sin embargo, no ocurre lo mismo con la legislación de desarrollo constitucional, toda vez que tanto la Ley que norma el derecho de libertad sindical, la ley No 25593, de fecha de 26 de junio de 1992, así como el TUO de esta ley. El DS No 010-2003-TR, y su reglamento Decreto supremo No 011-92-TR, mantienen aún ciertas renuencias al normar este derecho, por lo que él sector, ha establecido excepciones y limitaciones, a la regla, por su negativa a reconocer a este mecanismo, como medio ideal de solución de controversia.

2.3.2.2. Pliego de reclamos.

El pliego de reclamos es un derecho de los trabajadores, derivado de la relación de trabajo, reconocido por las normas laborales, que legislan la relación de trabajo y el derecho colectivo de trabajo, que desarrolla el mandato constitucional ordenado por la carta política nacional de 1993, en concordancia

con los tratados internacionales, sobre el derecho de libertad sindical, en su pilar angular de manifestación expresado en el derecho de asociación, por el cual los trabajadores representado por su organización sindical presentan a su empleador una serie de peticiones ordenadas en cláusulas debidamente foliada, analizada, consensuada y transcrita en un documento denominado proyecto de convención colectiva, con la finalidad de que la misma sea tomada en cuenta y atendida por su empleador en razón de su necesidad e interés social, para las partes, acuerdos que necesariamente deberá desarrollarse y definirse, en una mesa de dialogo denominado negociación colectiva.

La finalidad primordial del pliego de reclamos, para los trabajadores, es que mediante ella el empleador una vez instalado la mesa de negociación, el empleador pueda tomar conocimiento de las necesidades elementales que afectan las labores dentro del puesto laboral y que de implementarse tales redundaran en las mejoras de las actividades y en el mejor aprovechamiento de los esfuerzos en bien del logro de mejores niveles de seguridad y de producción en la empresa, es así, que en la fase de negociación directa, esta puede encontrar un camino adecuado, para su aprobación, en una suerte de propuestas, contrapropuestas o de cesión de pretensiones, en una dinámica de consenso el trabajador puede acceder a mejoras económicas, a las mejoras de las condiciones de trabajo, a mejoras sociales laborales, así como a la creación de nuevos derechos, y otros reconocimientos de libre disponibilidad, en tanto necesarias para las partes, en un clima de tolerancia y buena fe.

La doctrina precisa que el pliego de reclamos representa un conjunto de peticiones, aspiraciones y reformas que los trabajadores plantean a su empleador con la finalidad de lograr las mejoras de sus remuneraciones y las de condiciones laborales, teniendo en cuenta la producción y la productividad y que el empresario debe consensuar y satisfacer en conformidad a las reglas establecida por el Estado, garantizado en un régimen económico de economía social de mercado como consecuencia inexorable del principio de Estado social y democrático de derecho, y del modelo económico establecido.

El pliego de reclamos o proyecto de convención colectiva una vez consensuado y firmado por las partes, se convierte en convenio colectivo, y regirá desde el último día de vencimiento de la anterior convención colectiva, modificando los contratos de trabajo de acuerdo a lo reconocido por las nuevas cláusulas en razón de su carácter vinculantes para las partes que las suscribieron.

La regla, establecen que una vez consensuada regirán la nueva relación de trabajo y formarán parte del contrato de trabajo.

Para el profesor (Rendón Vásquez, 2014), es aquel escrito en el cual están contenido los puntos conformante solicitado, peticionado por la organización sindical, presentada a su empleador, que sirve como base para los acuerdos entre las partes de la relación de trabajo o para la solución de los árbitros y para la solución de los conflictos por parte de las autoridades de trabajo, en el caso de que las partes no cedan o no llegaran a un acuerdo.

El pliego de reclamos, o proyecto de convención colectiva, o para parte de la doctrina, proyecto de contrato de trabajo colectivo, es la propuesta que presentan los trabajadores, a su empleador y a la autoridad de trabajo, éste documento oficial contiene en su estructura propuesta de cláusulas, tales como cláusulas delimitadoras, cláusulas obligacionales así como cláusulas normativas, interiorizando al proyecto de convención colectiva podemos observar, que en efecto, en ella se encuentran presente diversas cláusulas, en ese orden tenemos cláusulas que refiere a, identificación de la representación sindical, de los poderes otorgado para negociar y suscribir el convenio colectivo en su momento, cláusulas que refieren a: aumento de remuneraciones de los trabajadores, categorizaciones, asignación escolar, préstamo vacacional, refrigerios, uniformes, vacaciones, viviendas, exámenes médicos, movilidad, capacitación del trabajador, condiciones de trabajo, descuento sindical, tiempo de vigencia, etc.

Cláusulas señaladas, que luego serán debatida mediante los mecanismos de solución de conflicto, que la norma laboral a previsto, y que una vez consensuado y firme regirá el nuevo contrato de trabajo colectivo.

2.3.2.3. Derechos sociales laborales

Los derechos sociales, son derechos provenientes de la efectiva subordinación al trabajo por los trabajadores. Cuyas características, se asienta en un sistema de producción basado principalmente en la productividad y producción e identidad de intereses sostenido entre empresa y trabajadores, donde las empresas están obliga a retribuir sus ganancias, en una suerte de responsabilidad social, de su compromiso establecido en las cláusulas de un Estado social y democrático de derecho y el carácter del principio tuitivo del Estado. Al encontrarse situado en un plano de igualdad entre la producción y la economía, solo cuando tales hechos son desconocidos, es que derivan en los conocidos conflicto laborales de naturaleza colectiva, su carácter validado, de esta realidad, es la que ofrece el hecho social de reconocimiento de nuevos derechos y la mejoras de los mismos, en la que, tanto la empresa y trabajadores se encuentran en un nivel de equilibrio y de satisfacción de intereses económicos, y en tanto esta el empleador, en el nivel de otorgárselo.

De ello, es que se identifica el hecho social de la relación de trabajo, su valoración se aparta de un simple conflicto, sino que ello trasciende a mucha más distancia al tener en cuenta la capacidad adquisitiva de los ingresos, el bienestar de la familia del trabajador, el compromiso de su unidad productiva, la elevación de la calidad de vida y la satisfacción de los interese económicos empresariales. Permitiendo consecuentemente, en ese orden de prelación un gran alcance eh impacto, que redunde en el movimiento de los mercados y en el desarrollo del país, beneficiando en su conjunto a ese trinomio conocido, en tanto trabajador, empresario como al Estado

Así, preceptuado, el trabajo no debe ser considerado una mercadería o un artículo de comercio, sino por el contrario, es el medio ideal para lograr el bienestar material y espiritual, y tiene como base, al dialogo concertador cuyas metas se cumplen cuando hay voluntad concertadora para la satisfacción de necesidades. Ello en un clima de tolerancia y respeto mutuo.

Para (Rubio Lara, 1991) refiriéndose a Muller Armack, una economía social de mercado, es una economía que se desarrolla según las reglas de la economía de mercado, pero provistas de complementos y seguridades sociales, lo hacemos con la convicción de que ningún otro orden social puede aunar el mismo grado de productividad material y progreso técnico con la posibilidad de libertad personal y medidas sociales, (...), se trata de dar actualmente a la economía de mercado una nueva configuración, en la que no se falsifique su principio, pero en la que se señale, en atención a la actual preocupación social, un nuevo camino. (pág. 226, 227)

Es entonces, la responsabilidad social de los entes involucrados, la que permite insertar que la solución de los conflictos de índole laboral colectivo, y el acceso a la mejora de la calidad de vida y de condiciones de trabajo, debe efectuarse, en un clima de satisfacción de intereses mutuos, que debe caracterizar a la relación de trabajo.

2.3.2.4 Derechos fundamentales

Los derechos fundamentales desde la óptica clásica son derechos fundantes reconocidos por los estados a sus ciudadanos, garantizado en su norma constitucional, por el cual el estado se encuentra obligado, a protegerlo y garantizarlo en razón de su carácter inalienable de estos.

Los derechos fundamentales, su concepto aparece después de la segunda guerra mundial, cuando la constitución alemana, la Ley fundamental de Bonn, reconoce que los derechos fundamentales son derechos consagrado positivamente en su norma constitucional, y por tales motivos, la obligación del Estado de garantizarlo, y de respetarlo. Las Grundrechte, precisa el listado completo de esos derechos fundamentales, que el ciudadano alemán debe reconocer y de respetar, y que el Estado garantizaba en dicha carta política, para los alemanes era su ley fundamental, de ahí la derivación del término derechos fundamentales o Grundrechte, pero cuando se referían a otros tipos de derechos, de rango internacional, lo denominan Menschenrechte, o Derechos Humanos.

Este concepto de Derechos fundamentales, así esbozado e interpretado, ha sido asumido por la carta política española de 1978, luego irradiado a otras constituciones de otros países. Con el cual se perennizo el término. Derechos fundamentales.

Con el advenimiento del Estado social, al final de la primera guerra mundial se va a dar un nuevo paso trascendental en la reformulación de los derechos fundamentales, reconocido hasta entonces por la revolución francesa de 1789, en aquella celebre declaración de los derechos del hombre y del ciudadano, catálogo histórico de derechos fundamentales, que identifica al Estado liberal, esta reformulación se va haciendo efectiva, mediante un proceso que se inicia lentamente a partir de 1848, en el mismo país, con la revolución de febrero de 1848, cuando los obreros aunado a la pequeña y mediana burguesía unieron sus fuerzas para exigir a la monarquía de Luis Felipe, se reconozca, el derecho a la universalidad del sufragio y se declare su universalidad en favor de los ciudadanos mayores de edad, sin importar la condición de propietario, rentista o cualquier otra

relacionada al poder económico de la persona, tan enraizada en aquella época.

En el contexto social y político de aquella gesta. Permitted a la plebe identificar, que solo unido al contenido político podría lograr mayores reconocimientos a su endeble situación, identifica que solo mediante el reconocimiento del sufragio universal y otras reivindicaciones, como las únicas vías conocida, para acceder al gobierno, para posteriormente, una vez allí poder corregir, eliminar y expulsar de las leyes del estado, las situaciones de abusos y de injusticia social, que entonces predominaba, es el carácter de reivindicación social, en sus orígenes, lo que ha permitido al pueblo el sostener que sus aspiraciones, se enmarcaban en dirección al establecimiento de una república social que tienda a respetar sus derechos.

con el reconocimiento de los derechos de sufragio universal, de asociación y de reunión, así iniciado permite lentamente su extensión a grupos más amplio y por otro lado el recorte y la limitación de algunos derechos que entonces predominaban, se da inicio a una nueva etapa de conquista de nuevos derechos de orden fundamental y que van a adquirir firmeza cuando en el año de 1919, los estados coalicionados vencen al imperio Alemán y firman el famoso Tratado de Versalles, suscrito en el año 1919, y ponen fin a la primera guerra mundial.

Este tratado es de vital importancia para los derechos humanos y en especial para los derechos sociales, porque en ella, no solo se crea, la Organización Internacional del Trabajo OIT, sino porque también se dan las primeras directrices para el reconocimiento mundial de estos derechos laborales, la protección de los derechos fundamentales, de corte sociales, y el

reconocimiento expreso a los derechos laborales por parte de los estados firmante del tratado.

Las garantías otorgada por mandato de tal declaración eran de tal magnitud, que deberían regir y servir como fundamentos, guías para las futuras legislaciones nacionales y del mundo conocido, este reconocimiento se da luego de presenciar las más grandes injusticia que observaban por los pueblos que arribaban, la preocupación de que la paz mundial no se podría garantizar en tanto subsistiera, en los países, las más dañosa condiciones de desigualdades e injusticia de trabajo, que condenaban a ésta y grandes sectores de la población a vivir en la más completa miseria y de explotación. Es lo que llevo a los países aliado a hacer realidad tan magna declaración.

Los principios y derechos, contenido en el tratado de Versalles, son los siguientes:

1. El trabajo no debe ser considerado una mercancía o un artículo de comercio
2. El reconocimiento del derecho de asociación para todo fin no contrario a la ley, tanto para asalariado y como para patronos.
3. El pago de un salario que asegure a los trabajadores un nivel de vida conveniente.
4. La Jornada máxima de trabajo de trabajo de ocho horas diarias o de 48 horas a la semana
5. El descanso de veinticuatro horas como mínimo, en lo posible en día domingo.
6. La supresión de los trabajos de los niños, y la obligación de establecer limitaciones en el trabajo de los jóvenes de ambos sexos necesarios para que puedan continuar su educación y asegurar su desarrollo físico.
7. El respeto al salario igual, sin distinción de sexo, a trabajo igual, igual valor

8. Las reglas vigentes en cada país deben asegurar un tratamiento equitativo, a todos los trabajadores que residan en el país.
9. Cada Estado debe crear un servicio de inspección, en el cual comprenda a las mujeres.
10. Los Estados deben crear de leyes y reglamentos para la protección de los trabajadores en edad de trabajo, entre otros.

Para (Duverger, 1987), Uno de lo más inmediatos efectos de la conquista del sufragio universal fue la creación de los partidos políticos, y los partidos de masas, en forma particular las de ideas socialista, éstos partidos se caracterizaban por afiliar a gran cantidad de personas, quienes una vez organizados desarrollan estructura complejas y con la contribución de sus aportes, fueron capaces de afianzarse en todo el territorio del país, esta importante gesta determino la decadencia del estado liberal y el inicio de la transición hacia a un nuevo orden político social, el Estado social.(pág. 93 94)

Luego de sucesivas reivindicaciones sociales experimentado por numerosos países principalmente europeos, en aras a las mejoras de las condiciones de vida existentes, se da paso a la configuración de un nuevo orden constitucional, la aparición del Estado social, garante de los derechos de corte social, denominado doctrinariamente como constitucionalismo social, definición que identifica al fenómeno jurídico constitucional llevado a cabo en Europa continental, por medio del cual las constituciones de los estados incorpora, en el catálogo de sus derechos fundamentales vigente un nuevo grupo de derechos de contenido social, de los que resultan titulares los miembros de un sector amplio de la población hasta entonces postergados. Los trabajadores.

Los derechos fundamentales en la Constitución peruana

Los derechos fundamentales en el Perú, son incorporado por primera vez, por la asamblea constituyente, que aprobó la constitución de 1979, hasta antes de su expedición la doctrina nacional lo concebía como garantías sociales e individuales, es de resaltar que la constitución de 1993 y sus antecesoras, la noción de garantías no otorgaba a la persona humana un rol constitutivo del estado constitucional, sino que lo derivaba a la regulación legal, es decir lo remitía al modelo de estado de derecho, que era fundado exclusivamente en el principio de legalidad, subordinada totalmente a la soberanía del parlamento, las garantías fueron creaciones del poder constituido, quien podía regularla o desconocerlos, al punto que éstas eran valida y exigibles en función a su desarrollo positivo por la ley, antes que al dé la constitución.

Conforme al desarrollo constitucional, los derechos fundamentales son pre existente al Estado y se incorporan y se interpreta de acuerdo con los derechos reconocidos en la declaración universal de los derechos humanos y con los tratados, convenios y acuerdos internacionales vigentes, sobre la misma materia ratificadas por el Perú. Conforme al mandato establecido por la cuarta disposición final y transitoria, concordado en línea de interpretación auténtica con el Artículo 55 de la actual constitución de 1993, siendo esto así, el estado peruano incorpora como parte de su derecho interno, el derecho internacional de los derechos humanos, produciéndose, desde entonces una dicotomía, que solo pudo lograrse, luego una frondosa interpretación a partir del año 2001, cuando los tribunales peruanos incluyendo al tribunal constitucional fueron liberado de la corrupción interna que los había aquejado, por el gobierno de transición del entonces presidente Valentín Paniagua.

De un análisis a la constitución de 1993, podemos observar que el congreso constituyente que redactó la constitución peruana, ha plasmado un catálogo de derechos fundamentales, que si bien incipiente ha permitido mediante la interpretación auténtica efectuada por parte del máximo tribunal peruano, el tribunal constitucional, la plena vigencia de los derechos fundamentales que la constitución peruana reconoce.

Bajo las reglas establecidas y señaladas anteriormente, podemos identificar que la constitución peruana ha reconocido y garantiza los derechos fundamentales y los ha incorporado en la carta política de 1993, en el siguiente orden de apreciación, los derechos civiles y políticos, se encuentran ordenados en los artículos 1 y 2, los derechos sociales económicos y culturales, se encuentran regulados en el capítulo II, en el artículo 3, están interpretados y garantizados, todos aquellos otros derechos que la constitución garantiza, dentro de los cuales tenemos a los de naturaleza análoga, a aquellos que se fundan en la dignidad del hombre, los que se fundan en los principios de soberanía del pueblo, aquellos que se desarrollan sobre la base del estado democrático y los que se fundan en la forma republicana del gobierno, es decir, este artículo se encuentra abarcando a la totalidad de derechos que se reconocen en función del desarrollo nacional y que hacen efectiva la convivencia pacífica nacional, igualmente los mecanismos de protección reconocidos, que se activan ante una vulneración flagrante de los derechos enumerados, se encuentran expresamente establecidos en el artículo 200, con el nombre de garantías constitucionales, entre los que encontramos, a los de los procesos constitucionales de la libertad y a los procesos constitucionales orgánicos.

Para el presente estudio de investigación, solo nos remitiremos a analizar, aquellos artículos que tienen relación directa con el tema de investigación, los cuales se encuentran expresamente señalados en el

capítulo I y II. Del título I de la norma constitucional, concerniente a los derechos sociales y económicos, que están específicamente enumerados en los siguientes artículos:

1. Artículo 22. El trabajo es un deber y un derecho, es base del bienestar social y un medio de realización de la persona.
2. Artículo 23, El trabajo en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabaja.

El estado promueve condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo.

Ninguna relación de trabajo puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador.

3. Artículo 24, El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure para él y su familia, el bienestar material y espiritual. (..), las remuneraciones mínimas se regulan por el estado, en participación con las organizaciones representativas de los trabajadores y de empleadores.
4. Artículo 25, los trabajadores tienen derecho a descanso semanal y anual remunerados. Su disfrute y compensación se regulan por ley o por convenio.
5. Artículo 26, En la relación laboral se respetan los siguientes principios.
 - I. Igualdad de oportunidades sin discriminación.
 - II. Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley.
 - III. Interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma.

6. Artículo 28, El estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga. Cautela su ejercicio democrático.

1. Garantiza la libertad sindical.

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.

El efecto garantista de los derechos humanos permite sostener, que su protección en el ámbito mundial, regional y local ésta debidamente garantizado, razón por la cual, los estado tienen una gran responsabilidad internacional cuando aquello, son vulnerado o desconocido, no pueden invocarse o escudarse en su legislación interna, para no cumplir con los mandatos de los convenios y acuerdo internacionales que ellos mismo de manera voluntaria se comprometieron a cumplir, en ese sentido es adecuado sostener que la constitución peruana protege debidamente los derechos fundamentales, de sus ciudadanos, considerando que todos los derechos reconocidos tienen igual nivel de protección. No pueden apartarse de dicha concepción garantista cuando los entes encargado de expedir leyes de desarrollo constitucional deberán observar los lineamiento y parámetros constitucional establecido respecto de dichos derechos.

Citando al tribunal constitucional peruano, se sostiene todo ordenamiento de un Estado, cuenta con una constitución rígida, en tanto norma suprema, todas las leyes y disposiciones de reglamento, a fin de ser incuestionable su aplicación, deben ser interpretadas desde la constitución y conforme a la constitución, el reconocimiento de estos derechos no solo exige su respeto por parte de los poderes del estado sino, que también los exige a quienes tienen a cargo el proceso

de producción de normas jurídicas, e incluso, ante los privados, en cualquiera de los actos que puedan éstos realizar o cumplir. Ello en razón de preservar el contenido esencial de derecho subjetivo de más alto nivel, los derechos fundamentales.

Dentro de la investigación y análisis a la constitución de 1993, se puede sostener que en efecto, la norma constitucional protege debidamente en su radio de acción a los derechos laborales, de los trabajadores, en razón de su genuina creación, sin embargo aquello no es así cuando el legislador positivo crea la ley en el campo de su desarrollo constitucional, o a través de delegación de facultades, ésta son violentada, vaciando de contenido del derecho esencialmente protegido, lo que muchas veces acarrea su inconstitucional vigencia. Lo que ha determinado sendos procesos constitucionales u ordinarios, por los ciudadanos afectados para que el mismo sea reparado y restituido, implicando un conjunto de esfuerzos y de sufrimientos, gastos económicos que en situaciones normales difícilmente sufragarían y el transitar por los pasillos judiciales para que tales derechos sean restablecidos por el órgano judicial, o por interprete constitucional de mayor nivel, vigilante de la vigencia de la constitución peruana, el tribunal constitucional.

Siguiendo al profesor(Landa Arroyo, Los Derechos Fundamentales, en la Jurisprudencia del Tribunal Constitucional, 2010), los conflictos entre derechos fundamentales han llevada a los tribunales constitucionales peruanos a resolver la controversia a través del test de razonabilidad y proporcionalidad, el mismo que profundiza e interpreta a los distintos principios constitucionales permitiendo conservar su contenido esencial, a través de la ponderación de derechos fundamentales, donde no cabe sacrificar a

uno en desmedro del otro derecho constitucional. Es decir, respetando el núcleo duro de cada derecho fundamental en conflicto, evitándose, el abuso y la arbitrariedad. (pág. 26, 27)

Por lo que es preciso sugerir al estado optar por controles más estricto en cuanto a la expedición de leyes efectuada por el congreso de la república o por el gobierno de turno, cuando en uso de sus facultades, por delegación de facultades expiden leyes, muchas de las cuales son contrarias a la vigencia efectiva de los derechos fundamentales. Comportamiento no tolerado en un Estado social y democrático de derecho.

2.4. Definición de términos básicos.

Arbitraje, Método o técnica por el cual se trata de resolver extrajudicialmente las diferencias que intercedan en las relaciones entre dos o más partes, a cuyo fin se acuerda la intervención de un tercero (o tribunal) para que los resuelva. (Gozaini, 1995)

Autonomía colectiva, poder que tiene un sujeto de derecho de atribuirse un ordenamiento, presentándose así, como sinónimo de capacidad normativa. Tiene por finalidad la protección o defensa del interés de la categoría, distinto tanto de los intereses individuales de cada trabajador, como de los intereses generales de la colectividad. (Ermida & Villavicencio, 1988)

Autonomía, Consiste en la autorregulación de los propios intereses, mediante negocios jurídicos unilaterales o bilaterales. En este sentido, la autonomía puede ser: individual que se refiere a los intereses de los individuos y colectivos que es la regulación de intereses por los propios grupos contrapuestos. (Ermida & Villavicencio, 1988)

Conflicto, La voz conflicto es utilizada en el Derecho para designar posiciones antagónicas. De conformidad con su origen etimológico, deriva esta voz latina conflictos que, a su vez tiene su origen en conflictegere, que implica combatir, luchar, pelear. Este vocablo tiene similitud con colisión, cuyo origen etimológico es collisio, derivado de collidere, que significa chocar, rozar.(Cabanellas & Russomano, 1979)

Conflictos de intereses, Aquellos que no tienen solución entre las partes y que son capaces de generar en medidas de acción directa, sometidos a una instancia obligatoria de conciliación”. En tanto que los conflictos colectivos de derecho “versan sobre la interpretación o ejecución de una convención colectiva en vigor. (Krotoschin, 1987)

Laudo arbitral, resolución que pone fin al procedimiento, puede tener dos tipos de configuración: de acuerdo a la forma en la que el árbitro o el tribunal arbitral toman la decisión, pudiendo ser de carácter histórico, tradicional o convencional, o como elección de última oferta. (Zavala Costa, 1998)

Libertad de empresa, Principio constitucional que al mismo tiempo contiene un derecho subjetivo cuyo titular es toda persona que decida emprender una actividad económica y una norma que impone al Estado limitaciones en su accionar empresarial. Es, una suma, un derecho exigible frente a los demás particulares y frente al propio Estado. Para establecer los alcances de la libertad de empresa conviene recordar que está compuesta por un conjunto de facultades, que revelan la complejidad de este fenómeno colectivo llamado empresa. (Muñoz Gonzáles, 2012)

Libertad sindical, Facultad que tienen los trabajadores y los empleadores para organizarse en entidades de su libre determinación (derecho individual) una vez constituidas éstas, como la facultad que tendrían para darse sus propias normas (autarquía sindical). (Humeres Noguera, 2006)

Negociación directa, Medio de solución de conflictos autocompositivo por excelencia, al ser las mismas partes las que cierran el conflicto, dado que llegan por sí mismas a un acuerdo. En efecto, son las partes las que contraponen sus intereses y proponen una solución de manera conjunta que da por finalizada la disputa. (Osorio Véliz, 2017)

CAPÍTULO III

ANÁLISIS, PROCESAMIENTO E INTERPRETACIÓN DE DATOS

3.1 Análisis de tablas y gráficos

Los resultados de la investigación han permitido identificar que el procedimiento arbitral en la solución de conflictos de naturaleza económica, tiene efectos patrimoniales para los trabajadores sindicalizados.

Que, La aplicación del procedimiento arbitral ha afectado la protección de los derechos patrimoniales de los trabajadores sindicalizados de Lima, durante el año 2017, porque no hay equidad en la solución de los conflictos. En razón de que tal afectación se da, cuando el Laudo arbitral se pronuncia reconociendo entre las propuestas finales planteadas por las partes, una de estas, sin considerar la equidad para la solución del conflicto, toda vez, que el árbitro por mandato de la ley laboral, se encuentra impedido de combinarlas, no puede atenuar algún aspecto, lo cual vulnera la equidad en la resolución de la controversia.

Que, existe afectación de naturaleza patrimonial para los trabajadores sindicalizados, en sus derechos colectivos, cuando el conflicto económico representado en el pliego de reclamos es derivado potestativamente a la vía arbitral laboral, en consideración que el pronunciamiento del laudo arbitral, considera a una de las propuestas económicas planteadas por las partes, sin

alcanzar equilibrio de los intereses, por lo que es necesario que exista la ponderación de los derechos en conflictos.

Que, existe vulneración de la autonomía colectiva, al obligar a la parte someterse a la vía arbitral laboral, por afectar el contenido sustancial del pliego de reclamos, que está relacionado con los derechos constitucionales reconocidos a los trabajadores, considerando que la necesidad de alcanzar derechos, puede fomentar que los trabajadores sindicalizados disminuyan derechos en la propuesta final.

Que, existe efectos vulneratorios para la creación de nuevos derechos sociales colectivos patrimoniales de los trabajadores, al dictarse el laudo arbitral laboral, considerando que el pronunciamiento del árbitro, solo reconoce la propuesta económica planteada por una de las partes, sin poder crear una que logre el equilibrio de los intereses. Considerando que la atenuación a la que hace referencia el artículo 57 del reglamento de la Ley de relaciones colectivas de trabajo, está diseñada para reglar otras realidades, menos para crear o reconocer nuevos derechos sociales laborales en los trabajadores representado sindicalmente. También se aprecia, que es nula la ponderación que requiere la controversia, para la solución del conflicto laboral.

Que, existe limitación a la autonomía arbitral, cuando el laudo arbitral, se pronuncia en favor de los intereses económicos, sin alcanzar el equilibrio de intereses económicos de las partes, a través de la adecuada ponderación de derechos fundamentales que se encuentran inmersos, la ley limita la capacidad de decisión de los árbitros en el desarrollo de sus funciones.

Tabla 1

Resultados de la variable Efecto del procedimiento arbitral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	35	87,5	87,5
	Medio	2	5,0	92,5
	Bajo	3	7,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0

Fuente: Encuesta sobre Efecto del procedimiento arbitral

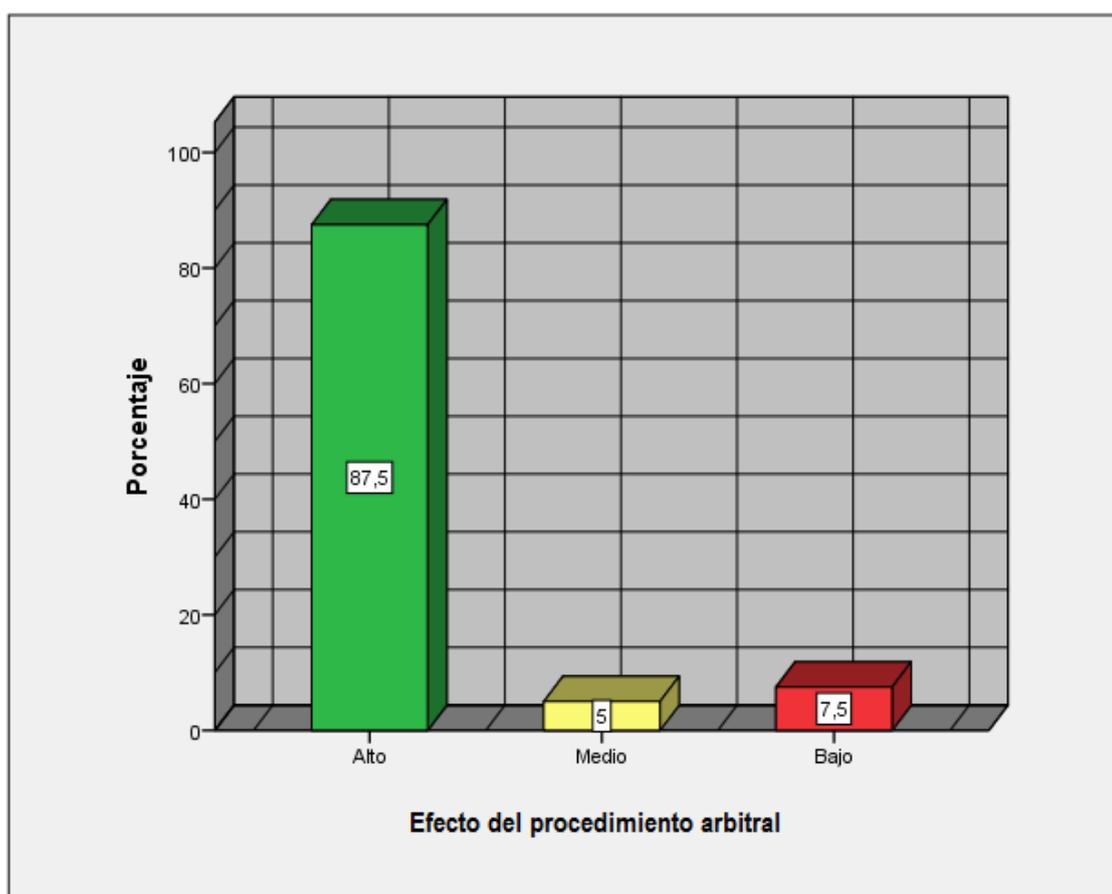


Figura 1. Gráfico de la variable Efecto del procedimiento arbitral (Fuente: Encuesta sobre Efectos del procedimiento arbitral)

INTERPRETACIÓN: Al observar el contenido de la tabla y figura 1, los resultados de la encuesta aplicada a una muestra representativa de 40 especialistas en Derecho Laboral colectivo en el distrito de Lima, respecto a la variable efecto del procedimiento arbitral; 35, que representa al 87,5% de encuestados se

encuentra en un nivel alto, 2, que equivale al 5,0% de encuestados se encuentra en un nivel medio y 3, que representa al 7,5% de encuestados se encuentra en un nivel bajo, ello nos lleva a concluir que, la mayoría de encuestados considera que, existe efectos del procedimiento arbitral, tal como se muestra en la tabla y gráfico precedente.

Tabla 2

Resultados de la variable Derechos patrimoniales de los trabajadores

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	36	90,0	90,0
	Medio	2	5,0	95,0
	Bajo	2	5,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta sobre Derechos patrimoniales de los trabajadores sindicalizados

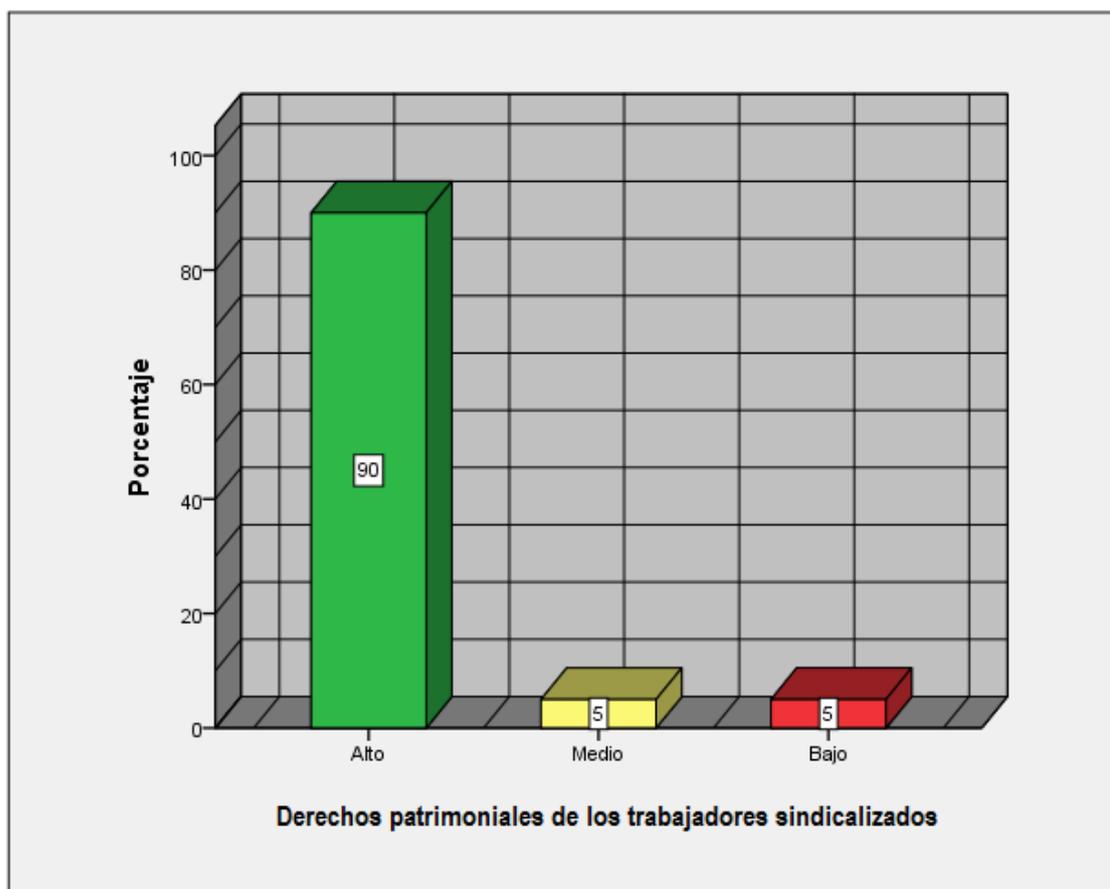


Figura 2. Gráfico de la variable Derechos patrimoniales de los trabajadores sindicalizados (Fuente: Encuesta sobre Derechos patrimoniales de los trabajadores sindicalizados)

INTERPRETACIÓN: Al observar el contenido de la tabla y figura 2, los resultados de la encuesta aplicada a una muestra representativa de 40 especialistas en Derecho Laboral colectivo en el distrito de Lima; respecto a la variable Derechos patrimoniales de los trabajadores sindicalizados; 36, que representa al 90,0% de encuestados se encuentra en un nivel alto, 2, que equivale al 5,0% de encuestados se encuentra en un nivel medio y 2, que representa al 5,0% de encuestados se encuentra en un nivel bajo, ello nos lleva a concluir que, existe la necesidad de proteger los derechos patrimoniales de los trabajadores, tal como se muestra en la tabla y gráfico precedente.

Tabla 3
Resultados de la dimensión Solución de conflictos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	34	85,0	85,0
	Medio	4	10,0	95,0
	Bajo	2	5,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta sobre Solución de conflictos

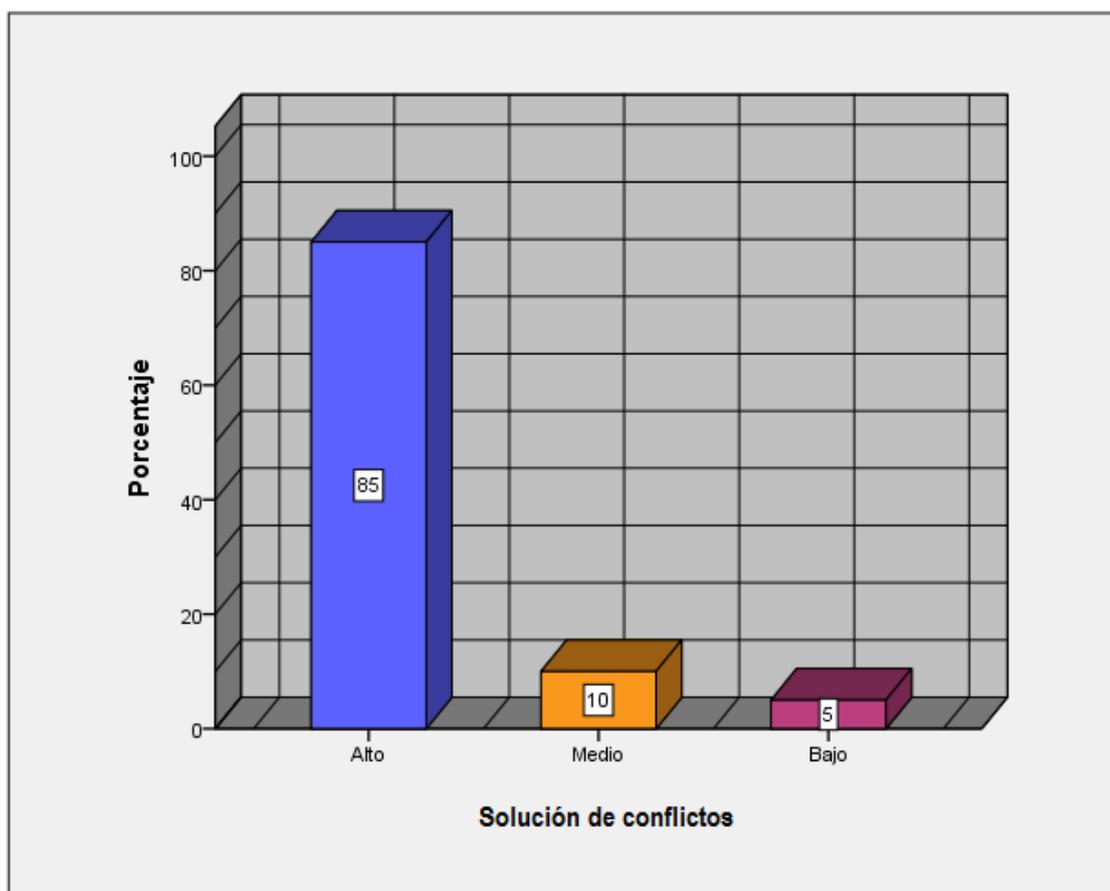


Figura 3. Gráfico de la dimensión Solución de conflictos (Fuente: Encuesta sobre Solución de conflictos)

INTERPRETACIÓN: Al observar el contenido de la tabla y figura 3, los resultados de la encuesta aplicada a una muestra representativa de 40 especialistas en Derecho Laboral colectivo en el distrito de Lima, respecto a la variable Efecto del procedimiento arbitral, en su dimensión Solución de conflictos; 34, que representa al 85,0% de encuestados se encuentra en un nivel alto, 4, que equivale al 10,0% de encuestados se encuentra en un nivel medio y 2, que representa al 5,0% de encuestados se encuentra en un nivel bajo, ello nos lleva a concluir que, en la solución de conflictos vía arbitral, se afecta por no reconocerse en la propuesta final que presentan las partes a la autoridad arbitral, la propuesta presentada al inicio de la negociación colectiva, tal como se muestra en la tabla y gráfico precedente.

Tabla 4

Resultados de la dimensión Voluntad de las partes

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	35	87,5	87,5
	Medio	2	5,0	92,5
	Bajo	3	7,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta sobre Voluntad de las partes

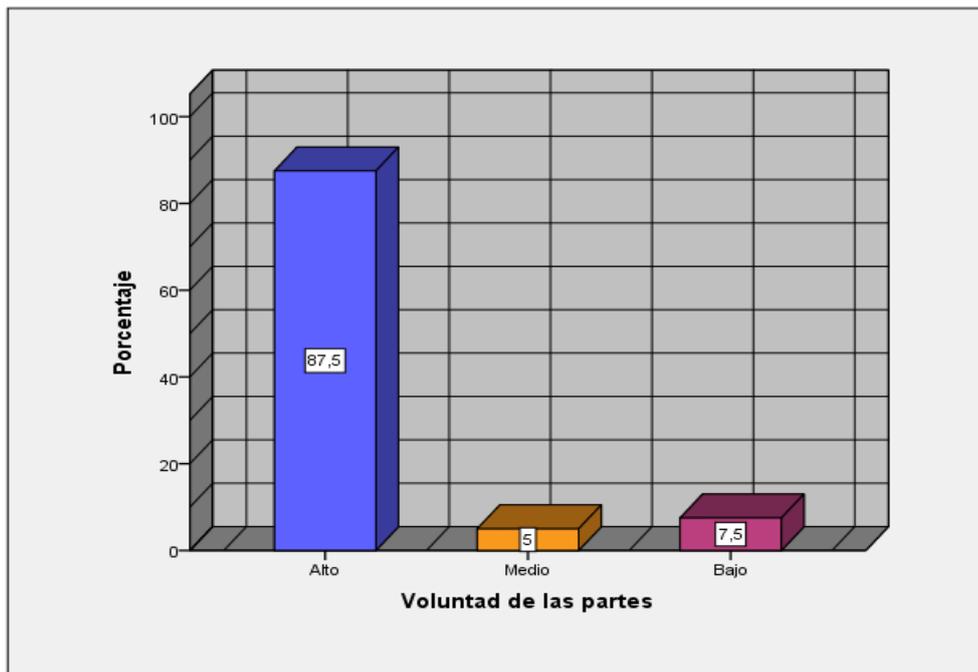


Figura 4. Gráfico de la dimensión Voluntad de las partes (Fuente: Encuesta sobre Voluntad de las partes)

INTERPRETACIÓN: Al observar el contenido de la tabla y figura 4, los resultados de la encuesta aplicada a una muestra representativa de 40 especialistas en Derecho Laboral colectivo en el distrito de Lima, respecto a la variable Efecto del procedimiento arbitral, en su dimensión Voluntad de las partes; 35, que representa al 87,5% de encuestados se encuentra en un nivel alto; 2, que equivale al 5,0% de encuestados se encuentra en un nivel medio y 3, que representa al 7,5% de encuestados se encuentra en un nivel bajo, ello nos lleva a concluir que, existe vulneración a la voluntad de las partes, tal como se muestra en la tabla y gráfico precedentes.

Tabla 5
Resultados de la dimensión Laudo arbitral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	33	82,5	82,5
	Medio	5	12,5	95,0
	Bajo	2	5,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0

Fuente: Encuesta sobre Laudo arbitral

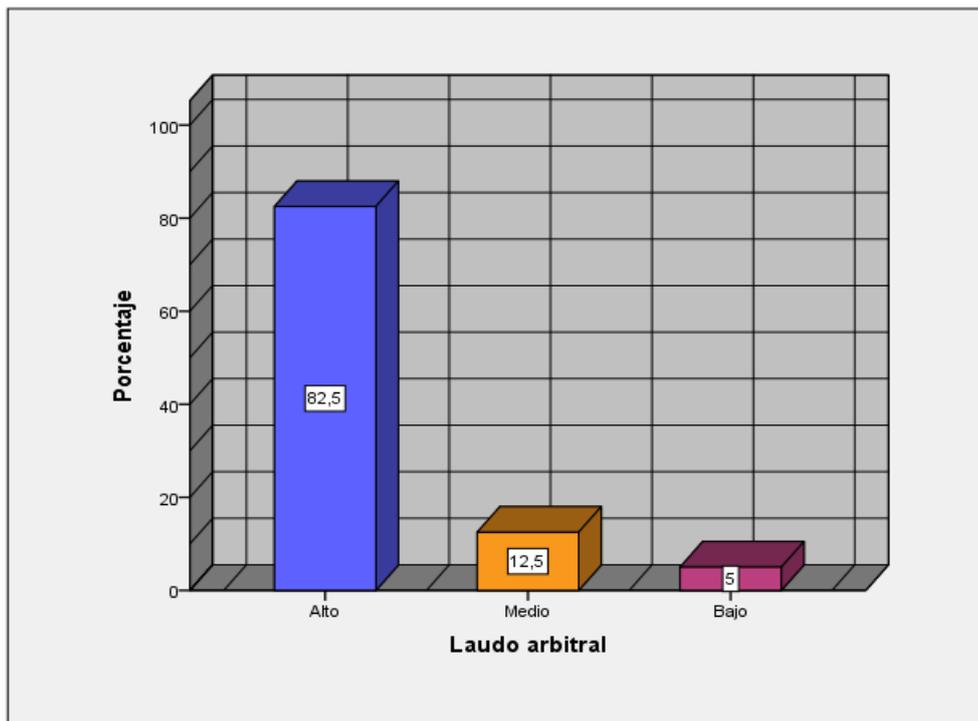


Figura 5. Gráfico de la dimensión Laudo arbitral (Fuente: Encuesta sobre Laudo arbitral)

INTERPRETACIÓN: Al observar el contenido de la tabla y figura 5, los resultados de la encuesta aplicada a una muestra representativa de 40 especialistas en Derecho Laboral colectivo en el distrito de Lima, respecto a la variable Procedimiento arbitral, en su dimensión Laudo arbitral; 33, que representa al 82,5% de encuestados se encuentra en un nivel alto; 5, que equivale al 12,5% de encuestados se encuentra en un nivel medio y 2, que representa al 5,0% de encuestados se encuentra en un nivel bajo, ello nos lleva a concluir que, el laudo arbitral reconoce entre las propuestas planteadas una de estas sin considerarse la equidad en la solución del conflicto, tal como se muestra en la tabla y gráfico precedente.

Tabla 6

Resultados de la dimensión Autonomía arbitral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	36	90,0	90,0
	Medio	3	7,5	97,5
	Bajo	1	2,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta sobre Autonomía arbitral.

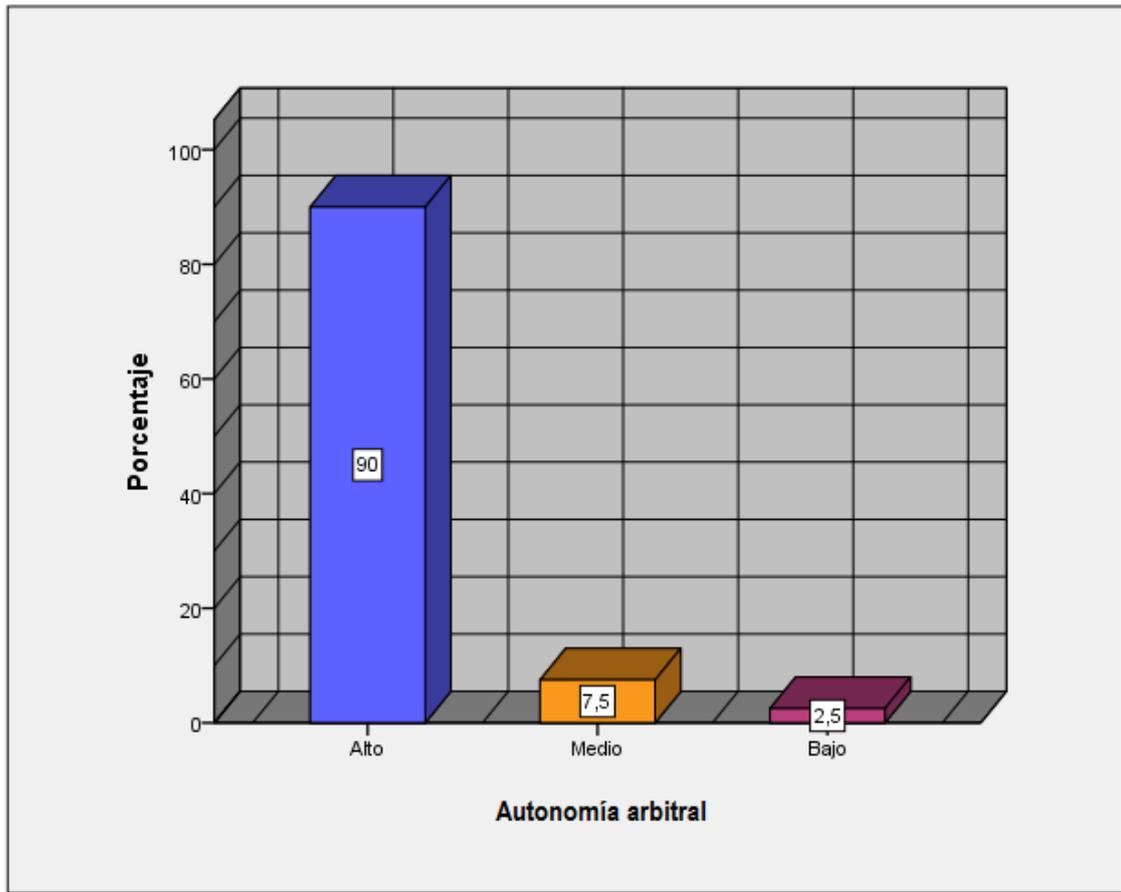


Figura 6. Gráfico de la dimensión Autonomía arbitral (Fuente: Encuesta sobre Autonomía arbitral)

INTERPRETACIÓN: Al observar el contenido de la tabla y figura 6, los resultados de la encuesta aplicada a una muestra representativa de 40 especialistas en Derecho Laboral colectivo en el distrito de Lima, respecto a la variable Procedimiento arbitral, en su dimensión Autonomía arbitral; 36, que representa al 90,0% de encuestados se encuentra en un nivel alto; 3, que equivale al 7,5% de encuestados se encuentra en un nivel medio y 1, que representa al 2,5% de encuestados se encuentra en un nivel bajo, ello nos lleva a concluir que, la controversia laboral, al limitar la vía procedimental sea judicial o arbitral, impiden la adecuada interpretación y ponderación de derechos vinculados a los intereses económicos, tal como se muestra en la tabla y gráfico precedente.

Tabla 7

Resultados de la dimensión Derechos colectivos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	33	82,5	82,5
	Medio	5	12,5	95,0
	Bajo	2	5,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta sobre Derechos colectivos

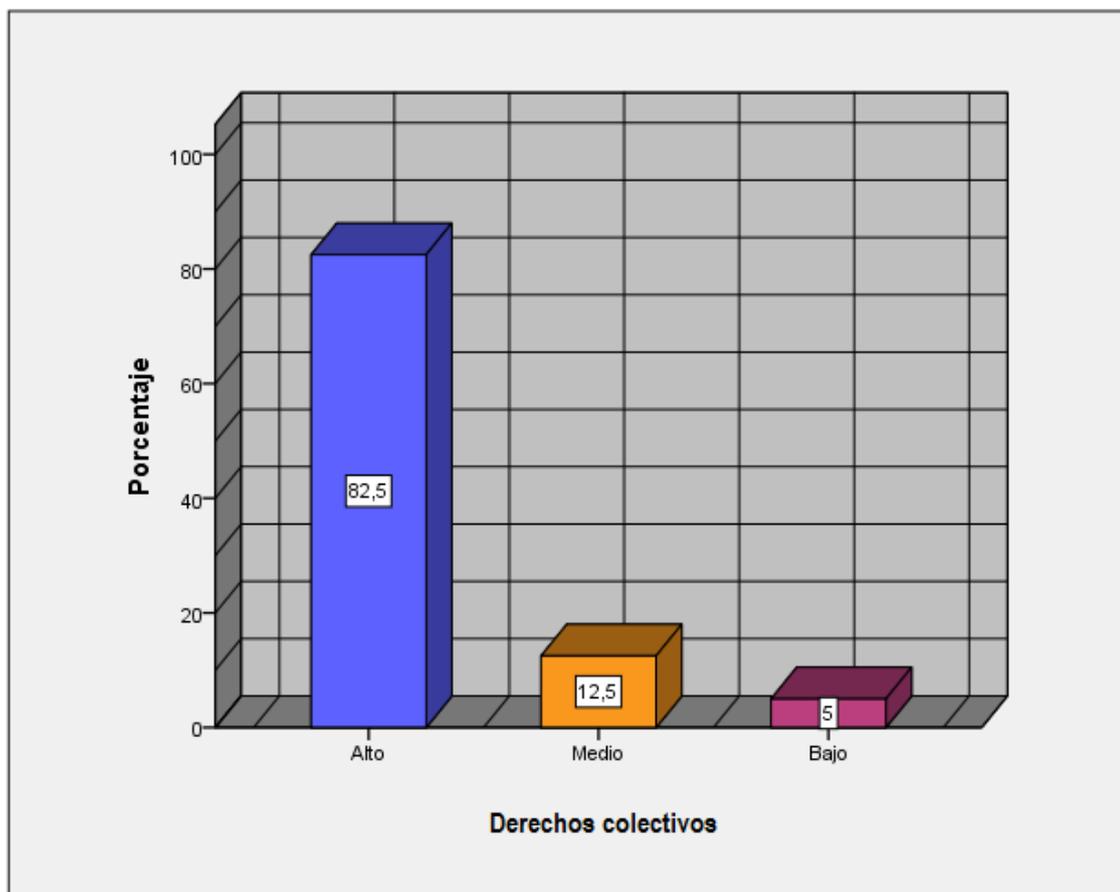


Figura 7. Gráfico de la dimensión Derechos colectivos (Fuente: Encuesta Derechos colectivos)

INTERPRETACIÓN: Al observar el contenido de la tabla y figura 7, los resultados de la encuesta aplicada a una muestra representativa de 40 especialistas en Derecho Laboral colectivo en el distrito de Lima, respecto a la variable Protección de derechos patrimoniales de los trabajadores sindicalizados, en su dimensión Derechos colectivos; 33, que representa al 82,5% de encuestados se encuentra en un nivel alto; 5, que equivale al 12,5% de encuestados se encuentra en un

nivel medio y 2, que representa al 5,0% de encuestados se encuentra en un nivel bajo, ello nos lleva a concluir que, los derechos colectivos, se ve afectado cuando se reconoce de entre las propuestas planteadas una de estas sin considerarse la equidad para la solución del conflicto, tal como se muestra en la tabla y gráfico precedente.

Tabla 8

Resultados de la dimensión Pliego de reclamos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	34	85,0	85,0
	Medio	4	10,0	95,0
	Bajo	2	5,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0

Fuente: Encuesta sobre Pliego de reclamos

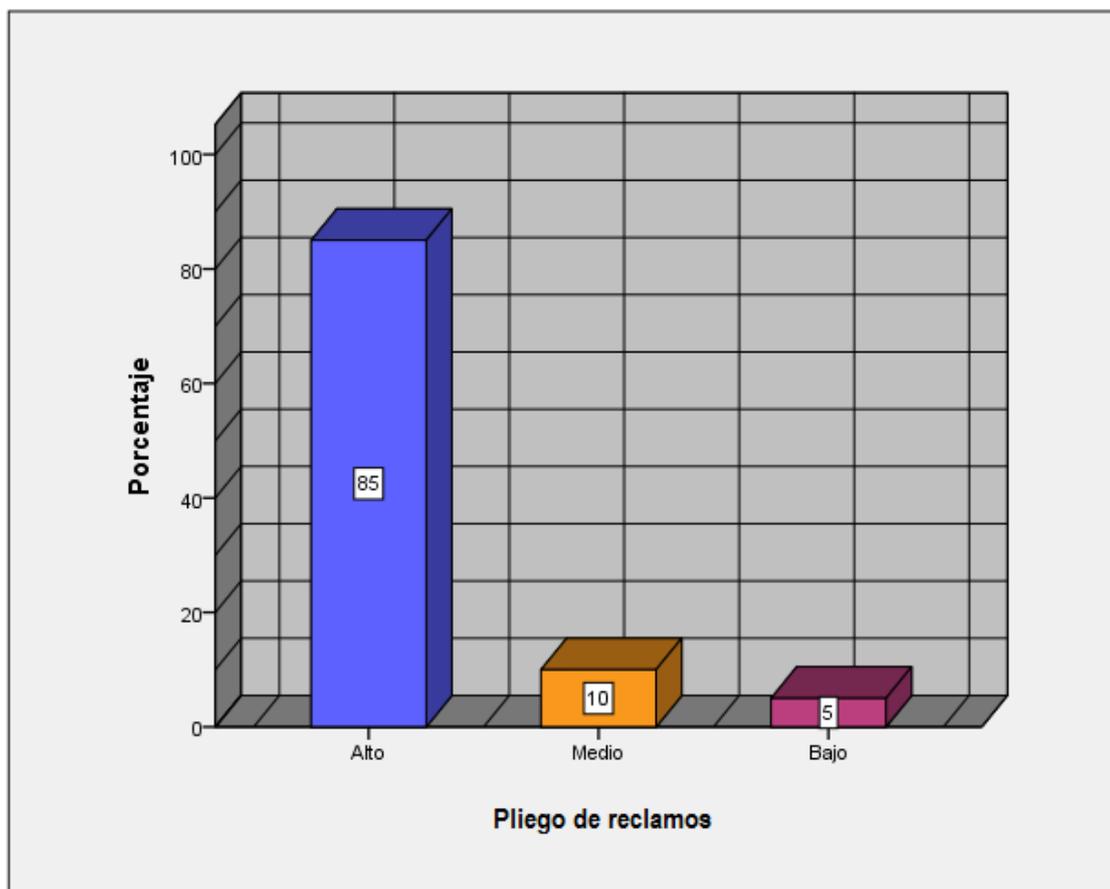


Figura 8. Gráfico de la dimensión Pliego de reclamos (Fuente: Encuesta sobre Pliego de reclamos)

INTERPRETACIÓN: Al observar el contenido de la tabla y figura 8, los resultados de la encuesta aplicada a una muestra representativa de 40 especialistas en Derecho Laboral colectivo en el distrito de Lima, respecto a la variable Protección de derechos patrimoniales de los trabajadores sindicalizados, en su dimensión Pliego de reclamos; 34, que representa al 85,0% de encuestados se encuentra en un nivel alto, 4, que equivale al 10,0% de encuestados se encuentra en un nivel medio y 2, que representa al 5,0% de encuestados se encuentra en un nivel bajo, ello nos lleva a concluir que, la protección de derechos patrimoniales de los trabajadores contenido en el pliego de reclamos, se afecta por no reconocerse en la propuesta final que presentan las partes a la autoridad arbitral, la propuesta presentada al inicio de la negociación colectiva, tal como se muestra en la tabla y gráfico precedente.

Tabla 9

Resultados de la dimensión Creación de nuevos derechos sociales laborales

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	35	87,5	87,5
	Medio	2	5,0	92,5
	Bajo	3	7,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta sobre Creación de nuevos derechos sociales laborales

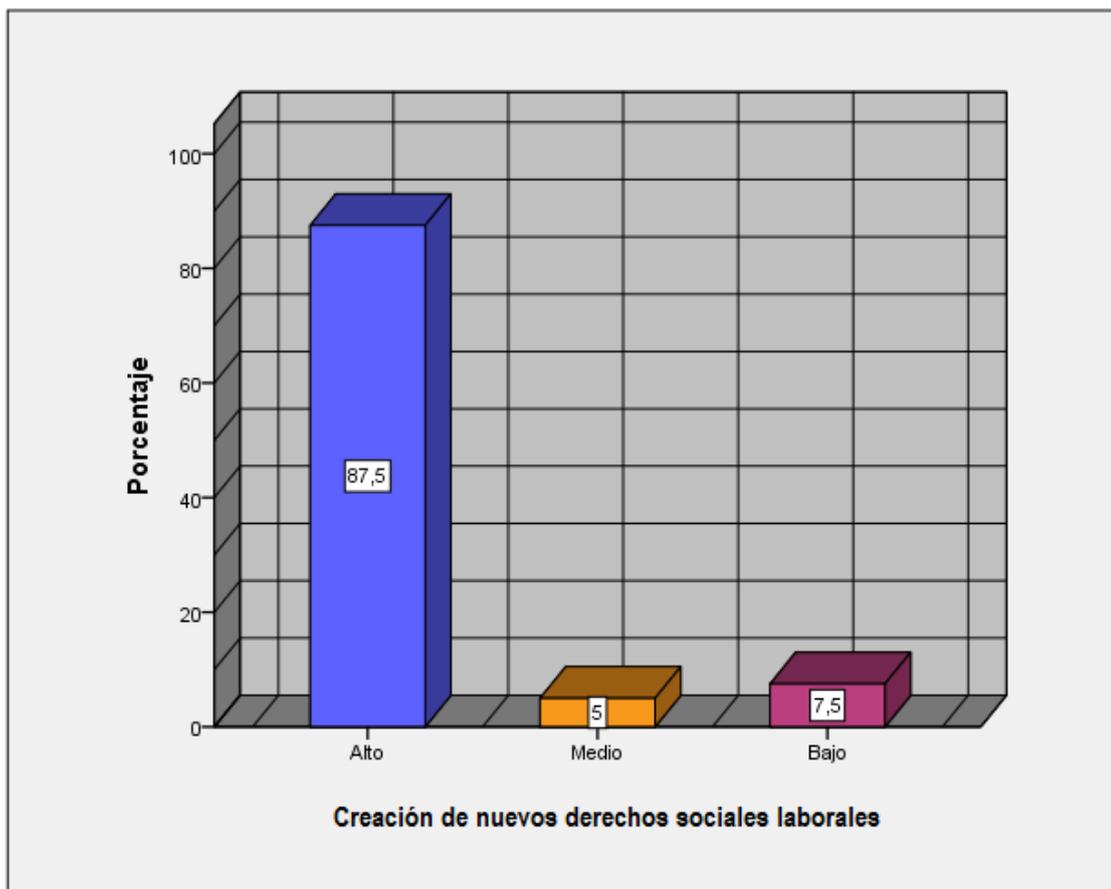


Figura 9. Gráfico de la dimensión Creación de nuevos derechos sociales laborales (Fuente: Encuesta sobre Creación de nuevos derechos sociales laborales)

INTERPRETACIÓN: Al observar el contenido de la tabla y figura 9, los resultados de la encuesta aplicada a una muestra representativa de 40 especialistas en Derecho Laboral colectivo en el distrito de Lima, respecto a la variable Protección de derechos patrimoniales de los trabajadores sindicalizados, en su dimensión Creación de nuevos derechos sociales laborales; 35, que representa al 87,5% de encuestados se encuentra en un nivel alto; 2, que equivale al 5,0% de encuestados se encuentra en un nivel medio y 3, que representa al 7,5% de encuestados se encuentra en un nivel bajo, ello nos lleva a concluir que, existe importante vulneración para la creación de nuevos derechos sociales de los trabajadores, cuando el conflicto de intereses económicos, es resuelto por el procedimiento arbitral, tal como se muestra en la tabla y gráfico precedentes.

Tabla 10

Resultados de la dimensión Derechos fundamentales

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	36	90,0	90,0
	Medio	3	7,5	97,5
	Bajo	1	2,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0

Fuente: Encuesta sobre Derechos fundamentales.

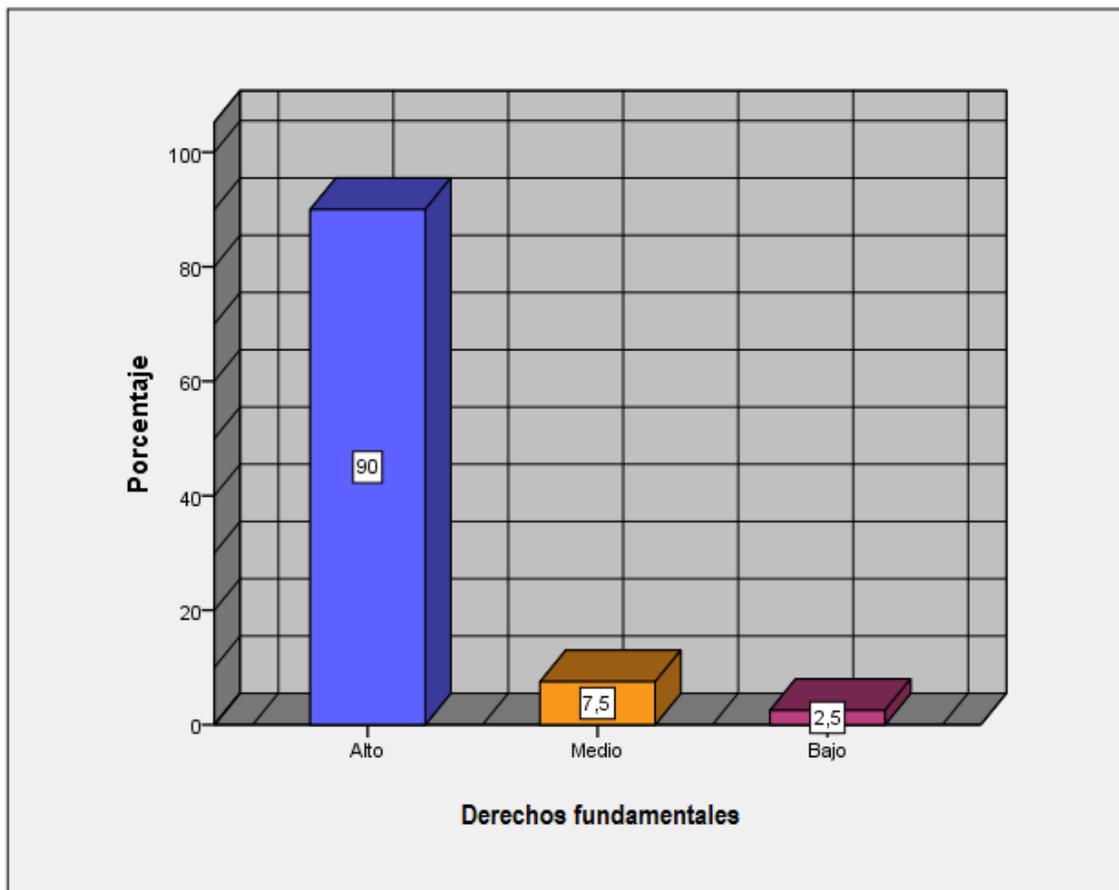


Figura 10. Gráfico de la dimensión Derechos fundamentales (Fuente: Encuesta sobre Derechos Fundamentales)

INTERPRETACIÓN: Al observar el contenido de la tabla y figura 10, los resultados de la encuesta aplicada a una muestra representativa de 40 especialistas en Derecho Laboral colectivo en el distrito de Lima, respecto a la variable Protección de los derechos patrimoniales de los trabajadores sindicalizados, en su dimensión Derechos fundamentales; 36, que representa al 90,0% de encuestados se encuentra en un nivel alto; 3, que equivale al 7,5% de encuestados se encuentra en un nivel

medio y 1, que representa al 2,5% de encuestados se encuentra en un nivel bajo, ello nos lleva a concluir que, los derechos fundamentales, han sido limitado de manera inequívoca en la vía procedimental arbitral, por imperio de la legislación laboral vigente, pues impiden la adecuada interpretación y ponderación de derechos fundamentales vinculados a intereses económicos, tal como se muestra en la tabla y gráfico precedente.

Prueba de hipótesis.

Después de procesar los resultados obtenidos de cada variable y sus indicadores correspondientes a través del programa SPSS 24, se obtuvo los siguientes valores como coeficientes:

Respecto a la hipótesis general:

H₁: La aplicación del procedimiento arbitral ha afectado la protección de los derechos patrimoniales de los trabajadores sindicalizados de Lima, durante el año 2017, porque no hay equidad en la solución de los conflictos.

H₀: No ocurre que, exista afectación de los derechos patrimoniales de los trabajadores sindicalizados en la solución de conflictos de naturaleza económica, al someter el conflicto a arbitraje laboral considerando que el Laudo arbitral reconoce entre las propuestas planteadas una de estas sin considerarse la equidad en la solución del conflicto.

Toma de decisión

Se puede apreciar en la Tabla 11 que, al relacionar los resultados totales de las variables Efecto del procedimiento arbitral y Protección de derechos patrimoniales de los trabajadores sindicalizados, se obtiene un valor de Rho de Spearman = 0,899; lo que indica que existe una relación positiva muy alta; en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación. Tal como se evidencia en el siguiente cuadro de correlación, a través del software SPSS 24.

Tabla 11

Correlación de la hipótesis general

		Efecto del procedimiento arbitral	Derechos patrimoniales de los trabajadores sindicalizados
Rho de Spearman	Efecto del procedimiento arbitral	Coeficiente de correlación	0,899**
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	40
	Derechos patrimoniales de los trabajadores sindicalizados	Coeficiente de correlación	0,899**
	Sig. (bilateral)	0,000	.
	N	40	40

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Respecto a las hipótesis específicas:

Primera hipótesis específica:

H₁: Existe afectación de naturaleza patrimonial para los trabajadores sindicalizados, cuando el conflicto económico representado en el pliego de reclamos es derivado potestativamente a la vía arbitral laboral, en consideración que el pronunciamiento del laudo arbitral, considera una de las propuestas económicas planteadas por las partes, sin alcanzar equilibrio de los intereses.

H₀: Es falso que, exista afectación de naturaleza patrimonial para los trabajadores sindicalizados, cuando el conflicto económico representado en el pliego de reclamos es derivado potestativamente a la vía arbitral laboral, en consideración que el pronunciamiento del laudo arbitral, considera una de las propuestas económicas planteadas por las partes, sin alcanzar equilibrio de los intereses.

Toma de decisión

Se puede apreciar en la Tabla 12 que, al relacionar los resultados totales de la dimensión Solución de conflictos y la dimensión Derechos colectivos, se obtiene un valor de Rho de Spearman = 0.815; lo que indica que existe una relación positiva alta; en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación. Tal como se evidencia en el siguiente cuadro de correlación, a través del software SPSS 24.

Tabla 12

Correlación de la primera hipótesis específica

			Solución de conflictos	Derechos colectivos
Rho de Spearman	Solución de conflictos	Coeficiente de correlación	1,000	0,815**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	40	40
	Derechos colectivos	Coeficiente de correlación	0,815**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	40	40

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Segunda hipótesis específica:

H₁: Existe vulneración de la autonomía colectiva, al obligar a la parte someterse a la vía arbitral laboral, por afectar el contenido sustancial del pliego de reclamos, que está relacionado con los derechos constitucionales, reconocidos a los trabajadores.

H₀: No es cierto que, exista vulneración de la autonomía colectiva, al obligar a la parte someterse a la vía arbitral laboral, por afectar el contenido sustancial del pliego de reclamos, que está relacionado con los derechos constitucionales reconocidos a los trabajadores.

Toma de decisión: Se puede apreciar en la Tabla 13 que, al relacionar los resultados totales de la dimensión Voluntad de las partes y la dimensión Pliego de reclamos, se obtiene un valor de Rho de Spearman = 0.898; lo que indica que existe una relación positiva muy alta; en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación. Tal como se evidencia en el siguiente cuadro de correlación, a través del software SPSS 24.

Tabla 13

Correlación de la segunda hipótesis específica

			Voluntad de las partes	Pliego de reclamos
Rho de Spearman	Voluntad de las partes	Coeficiente de correlación	1,000	0,898**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	40	40
	Pliego de reclamos	Coeficiente de correlación	0,898**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	40	40

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Tercera hipótesis específica:

H₁: Existe efectos vulneratorios, en la creación de nuevos derechos sociales colectivos patrimoniales de los trabajadores, al dictarse el laudo arbitral laboral, considerando que el pronunciamiento del árbitro, solo reconoce la propuesta económica planteada por una de las partes, sin poder crear una que logre el equilibrio de los intereses.

H₀: Es inadmisibles que, exista efectos vulneratorios, en la creación de nuevos derechos sociales colectivos patrimoniales de los trabajadores, al dictarse el laudo arbitral laboral, considerando que el pronunciamiento del árbitro, solo reconoce la propuesta económica planteada por una de las partes, sin poder crear una que logre el equilibrio de los intereses.

Toma de decisión: Se puede apreciar en la Tabla 14 que, al relacionar los resultados totales de la dimensión Laudo arbitral y la dimensión Creación de nuevos derechos sociales, se obtiene un valor de Rho de Spearman = 0.922; lo que indica que existe una relación positiva alta; en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación. Tal como se evidencia en el siguiente cuadro de correlación, a través del software SPSS 24.

Tabla 14

Correlación de la tercera hipótesis específica

			Laudo arbitral	Creación de nuevos derechos social
Rho de Spearman	Laudo arbitral	Coeficiente de correlación	1,000	0,922**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	40	40
Rho de Spearman	Creación de nuevos derechos sociales	Coeficiente de correlación	0,922**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	40	40

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Cuarta hipótesis específica:

H₁: Existe limitación a la autonomía arbitral, cuando el laudo arbitral, se pronuncia en favor de los intereses económicos, sin alcanzar el equilibrio de intereses económicos de las partes, a través de la adecuada ponderación de derechos fundamentales que se encuentran inmersos.

H₀: Es absurdo que, exista limitación a la autonomía arbitral, cuando el laudo arbitral, se pronuncia en favor de los intereses económicos, sin alcanzar el equilibrio de intereses económicos de las partes, a través de la adecuada ponderación de derechos fundamentales que se encuentran inmersos.

Toma de decisión: Se puede apreciar en la Tabla 15 que, al relacionar los resultados totales de la dimensión Autonomía arbitral y la dimensión Derechos fundamentales, se obtiene un valor de Rho de Spearman = 0.839; lo que indica que existe una relación positiva muy alta; en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación. Tal como se evidencia en el siguiente cuadro de correlación, a través del software SPSS 24.

Tabla 15

Correlación de la cuarta hipótesis específica

		Autonomía arbitral	Derechos fundamentales	
Rho de Spearman	Autonomía arbitral	Coeficiente de correlación	1,000	0,839**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
	N		40	40
	Derechos fundamentales	Coeficiente de correlación	0,839**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N		40

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

3.2. Discusión de Resultados

Cuantitativamente: Se han probado las proposiciones formuladas conforme a resultados consignados en cuadros estadísticos:

Al relacionar los resultados totales de las variables Efecto del procedimiento arbitral y protección de derechos patrimoniales de los trabajadores, se obtiene un valor de Rho de Spearman = 0,899; lo que indica que existe una relación positiva muy alta; en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación.

Al relacionar los resultados totales de la dimensión Solución de conflictos y la dimensión Derechos colectivos, se obtiene un valor de Rho de Spearman = 0.815; lo que indica que existe una relación positiva alta; en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación.

Al relacionar los resultados totales de la dimensión Voluntad de las partes y la dimensión Pliego de reclamos, se obtiene un valor de Rho de Spearman = 0.898; lo que indica que existe una relación positiva muy alta; en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación.

Al relacionar los resultados totales de la dimensión Laudo arbitral y la dimensión Creación de nuevos derechos sociales laborales, se obtiene un valor de Rho de Spearman = 0.922; lo que indica que existe una relación positiva alta; en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación.

Al no sustentarse en la equidad ni en la ponderación, los derechos que deben ser reconocidos, al relacionar los resultados totales de la dimensión Autonomía arbitral y la dimensión Derechos fundamentales, se obtiene un valor de Rho de Spearman = 0.839; lo que indica que existe una relación muy alta positiva; en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación.

Cualitativamente, conforme a los datos teóricos y que, la Constitución Política del Estado peruano, protege los derechos fundamentales de la persona, en cualquiera de los ámbitos, que la persona se desenvuelva reconociendo, que en su calidad de trabajador existe desequilibrio entre las partes, durante la relación laboral, motivo por el cual el Estado le reconoce la libertad de poder organizarse formando sindicatos, a fin de poder en forma colectiva reivindicar derechos que le beneficien tanto económicamente, como para las condiciones de trabajo, igual tratamiento otorga el Estado con respecto a la protección que se reconoce a la inversión privada por ser a través de esta que se alcanza el desarrollo económico social de un país, razón por la cual debe existir entre ambos armonía y buena fe.

Es indispensable que habiéndose agotado las vías de Negociación Colectiva, como medio que permite dilucidar controversias de carácter económico en la relación colectiva de trabajo, es necesario que el Estado garantice una vía que tenga reconocimiento constitucional, diferente a la jurisdiccional, otorgando como sistema heterocompositivo de solución de controversias el procedimiento arbitral.

Que al ser el procedimiento arbitral un mecanismo de solución de conflictos que se asume por las partes voluntariamente, en el ámbito de conflictos económicos laborales colectivos, se ampara el arbitraje potestativo, por el cual se limita a una de las partes del ejercicio de la autodeterminación, obligándolo a aceptar la vía arbitral que la otra parte asume como mecanismo de solución a la falta de negociación, a fin de enfrentar la problemática.

Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, en artículo 61.- Si no se hubiese llegado a un acuerdo en negociación directa o en conciliación, de haberla solicitado los trabajadores, podrán las partes someter el diferendo a arbitraje.

El reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de trabajo, en artículo 61-A.- Habiéndose convocado al menos seis (6) reuniones de trato directo o de conciliación, y transcurridos tres (3) meses desde el inicio de la negociación, cualquiera de las partes tiene la facultad de interponer el arbitraje potestativo, ocurridos los siguientes supuestos:

- a) Las partes no se ponen de acuerdo en la primera negociación, en el nivel o su contenido; o,
- b) Cuando durante la negociación se adviertan actos de mala fe que tengan por efecto dilatar, entorpecer o evitar el logro de un acuerdo.

3.3. CONCLUSIONES

- Primero. Que el procedimiento arbitral potestativo, tiene efectos patrimoniales negativos para los trabajadores sindicalizados, en consideración que el pronunciamiento del laudo no permite que la autoridad arbitral conviene las propuestas de las partes, al relacionar los resultados totales de las variables Efecto del procedimiento arbitral y protección de derechos patrimoniales de los trabajadores, se obtiene un valor de Rho de Spearman = 0,899; lo que indica que existe una relación positiva muy alta; en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación.
- Segundo. En la solución de conflictos vía arbitral, se afecta por no reconocerse en la propuesta final que presentan las partes a la autoridad arbitral, la propuesta presentada al inicio de la negociación colectiva, al relacionar los resultados totales de la dimensión Solución de conflictos y la dimensión Derechos colectivos, se obtiene un valor de Rho de Spearman = 0.815; lo que indica que existe una relación positiva alta; en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación.
- Tercero. La autonomía colectiva, se afecta con la limitación que se genera al existir justificación expresa que obliga a la parte a someterse a la voluntad de la que solicite llevar la controversia a la vía arbitral, al relacionar los resultados totales de la dimensión Voluntad de las partes y la dimensión Pliego de reclamos, se obtiene un valor de Rho de Spearman = 0.898; lo que indica que existe una relación positiva muy alta; en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación.

- Cuarto. Existe, efectos vulneratorios para la creación de nuevos derechos sociales colectivos patrimoniales de los trabajadores, al dictarse los laudos, los cuales se pronuncian respecto a una de las propuestas finales, que suelen en el caso de los sindicatos reducir los derechos en consideración que estas serán analizadas en la vía arbitral, al relacionar los resultados totales de la dimensión Laudo arbitral y la dimensión Creación de nuevos derechos sociales laborales, se obtiene un valor de Rho de Spearman = 0.922; lo que indica que existe una relación positiva alta; en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación.
- Quinto. Que, los laudos arbitrales se pronuncian respecto a las propuestas finales vulnerando los derechos colectivos de los trabajadores sindicalizados, al no sustentarse en la equidad de los derechos que deben ser reconocidos, al relacionar los resultados totales de la dimensión Autonomía arbitral y la dimensión Derechos fundamentales, se obtiene un valor de Rho de Spearman = 0.839; lo que indica que existe una relación muy alta positiva; en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación.

3.4. RECOMENDACIONES

Primero. Que, en consideración, a que el procedimiento arbitral potestativo, por obligar a una de las partes, a someterse a la vía arbitral, debe permitir la ponderación de los derechos económicos controvertidos, a fin de alcanzar un pronunciamiento, que alcance la equidad. Reformulándolo en los siguientes términos: Artículo 2.- Modifíquese, en el Texto Único y Ordenado de la Ley de Relaciones Colectiva de Trabajo, el artículo 65 cuyo texto debe decir: “El laudo establecerá solución respecto a las propuestas realizadas en la etapa de Negociación directa, realizando la ponderación de derechos confrontados, considerando que la naturaleza del fallo, es garantizar la equidad “. Mediante iniciativa legislativa por el Congreso de la Republica.

Segundo. Que el arbitraje potestativo, por ser contrario a la voluntad de someterse a la vía arbitral, consensuada, por las partes, debe garantizar que se realice la ponderación de los derechos económicos en conflicto. Artículo 3.- Modifíquese, en el Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo. D S. N.º 011-92-TR, el artículo 57 cuyo texto debe decir: Reformulándolo con el siguiente texto: “El laudo del árbitro o del Tribunal Arbitral en su caso, resolverá la controversia laboral colectiva de naturaleza económica, en consideración de los derechos que se encuentran confrontados, realizándose la ponderación de los derechos a fin de garantizar la defensa de los derechos económicos que son reconocidos al trabajador y a los derechos reconocidos al inversionista privado.

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.” Mediante iniciativa legislativa por el Congreso de la República.

- Tercero. La autonomía colectiva, está protegida en favor que se delega a los representantes de los trabajadores la facultad de negociar, por ello es necesario que al pronunciarse respecto a los derechos, el laudo arbitral pondere los derechos laborales de los trabajadores, respecto a los derechos económicos de los inversionistas, siendo necesario que exista especialización, por parte de los árbitros en derecho empresarial a fin de reconocer la realidad de económica de la empresa y proyectar los efectos que pueden generar el reconocimiento de derechos económicos a sus trabajadores.
- Cuarto. Que estando en conflicto los intereses económicos de los trabajadores, la propuesta a evaluarse que entreguen las partes debe ser la que corresponde al pliego de reclamos de la negociación colectiva, por considerar que esta es la que da origen a la controversia y que los cambios que puedan presentarse posteriores y según la propuesta final, conforman parte de otro escenario de problemática.
- Quinto. Que los laudos arbitrales que se pronuncien al no estar fundamentadas en su origen por la voluntad de ambas partes, deben resolver la controversia desde el momento en que se interrumpe el mecanismo autocompositivo. Mediante iniciativa legislativa por el Congreso de la República.

FUENTES BIBLIOGRÁFICAS

- Aleman, Carlos; Garcia-Monge José A. (2010). *14 Aprendizajes Vitales* (13 ed.). España: Desclée De Brouwer.
- Alvarez, G., & Highton, E. (1996). *Mediación para resolver conflictos* (2da ed.). Buenos Aires, Argentina: Ad Hoc.
- Arce Ortíz, E. (2017). *El arbitraje potestativo en la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo: Análisis crítico y propuestas de mejora*. Tesis Pregrado, Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima.
- Baldo Kresalja Rosselló, C. O. (2017). *Derecho Constitucional Económico*. (F. E. Católica, Ed.) Lima, Perú.
- Barboza Castillo, P., & Salazar Carvajal, D. d. (2015). *Situación actual del arbitraje voluntario judicial y extrajudicial como mecanismo para resolver conflictos colectivos de carácter económico y social en las relaciones laborales*. Tesis Pregrado, Universidad de Costa Rica, Costa Rica.
- Bardales, T. C. (2009). *Metodología de la Investigación Científica*. Lima, Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Bastiat, F. (2014). *La ley*. (J. Rouco, Trad.) Alemania: Alianza.
- Blanco Pousada, C. (2017). *Las posibles transformaciones en la negociación colectiva en Brasil en comparación con la actual realidad española*. Tesis Posgrado, Universidad Complutense de Madrid, Madrid.
- Bravo, R. S. (1994). *Técnicas de Investigación Social*. Madrid, España: Paraninfo.
- Briones, R. (1994). *Metodología de la investigación cuantitativa en las ciencias sociales*. Bogotá, Colombia: Arfo.
- Buendía, L., Colás, P. y Hernández, F. (1997). *Métodos de investigación en Psicopedagogía*. Madrid: McGraw-Hill.
- Bullard Gonzáles, A. (2012). ¿Y quiénes están invitados a la fiesta? La incorporación de partes no signatarias al arbitraje y el artículo 14 de la Ley de Arbitraje Peruana. En C. A. Soto Coaguila, & I. P. Arbitraje (Ed.), *Anuario Latinoamericano de Arbitraje* (págs. 21 - 44). Lima, Perú. Obtenido de <http://www.latinarbitrationlaw.com/y-quienes-estan-invitados-a-la-fiesta/>
- Cabanellas, G. (2003). *Diccionario Enciclopédico de Derecho usual*. Buenos Aires, Argentina: Heliasta.

- Cabanellas, G., & Russomano, M. V. (1979). *Los conflictos colectivos de trabajo y su solución*. Buenos Aires, Argentina: Heliasta SRL.
- Cueva, Mario de la (1979). El nuevo derecho mexicano del trabajo, seguridad social, derecho colectivo de trabajo, sindicación, convenciones colectivas, conflicto de trabajo, la huelga. Tomo II. Mexico: Porrúa.
- Cantuaria, F., & Caivano, R. (2008). La nueva ley del arbitraje peruano: Un salto a la modernidad. *Revista peruana de Arbitraje*(7), 417.
- Castro Torres, C. E. (2016). *La prohibición del control judicial de la motivación del laudo arbitral que resuelva conflictos de las contrataciones del Estado, y su incidencia sobre el Estado Constitucional de Derecho, en el Perú*. Tesis Pregrado, Universidad Continental, Huancayo.
- CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL PERÚ*. (1993). LIMA - PERÚ.
- Duverger, M. (1987). *Los Partidos Politicos*. Mexico: Fondo de la Cultura Economica- decima reimpression.
- Enciclopedia-juridica. (s.f.).
- Ermida, ,. O., & Villavicencio, A. (1988). Derecho Colectivo del Trabajo:.
- Ermida Uriarte. Oscar. (1999). Sindicatos en Libertad Sindical, Montevideo - Uruguay, Fundación de la Cultura Universitaria
- Galán Amador, M. (25 de Marzo de 2008). *Metodología de la Investigación*. Recuperado el 2016, de <http://manuelgalan.blogspot.pe/2008/05/guia-metodologica-para-diseos-de.html>
- Ghita, I. (2015). *eficacia procesal del Laudo arbitral y laborall*. Tesis de Grado, Universidad de Rioja, Rioja.
- Gil Salinas, M. M. (2014). *El arbitraje postestativo y la manera commo promueve la solución pacífica de los conflictos laborales en las negociaciones colectivas del sector privado, La Libertad 2014*. Tesis Pregrado, Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo.
- Gozaini, O. A. (1995). *Formas alternativas para la resolución de conflictos: arbitraje, mediación, conciliación, ombudsman, procesos alternativos*. Depalma.
- Granados Romera, M. I. (2007). *La solución de conflictos colectivos laborales: Especial referencia a los sistemas autónomos*. Tesis posgrado, Universidad de Granada, Granada.

- Gutierrez Camacho, W. (2005). *La Constitucion Comentada. Analisis articulo por articulo* (Vol. I). Lima, Perú: Gaceta Jurídica.
- Hernández, S. R. (2014). *Metodologia de la Investigacion Cientifica*. Mexico: Editorial Mc Graw Hill.
- Humeres Noguera, H. (2006). *Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* (Vol. II). Chile: Jurídica de Chile.
- Jilaja Ventura, T. Y. (2016). *Vulneración de la libertad para negociar en el arbitraje potestativo*. Tesis Pregrado, Universidad Católica San Pablo, Arequipa.
- Juacida Erenchun, L., Miranda Athens, F., & Salazar Cádiz, L. (2008). *Solución de conflictos en el proceso de negociación colectiva*. Memoria , Universidad de Chile, Santiago de Chile.
- Kerlinger, F; Lee, H. (2002). *Investigación del comportamiento. Métodos de investigación en ciencias sociales*. México: McGraw-Hill.
- Krotoschin, E. (1987). *Manual de derecho del trabajo*. Buenos Aires , Argentina: Depalma.
- Landa Arroyo, C. (2010). *Los Derechos Fundamentales en la Jurisprudencia del Tribunal Constitucional*. (Vol. Primera Edición). Lima - Perú: Palestra Editores SAC.
- León Fuentes, C. J., & Ruiz Araujo, H. A. (2015). *Arbitraje como solución alternativa a los conflictos laborales en la Justicia Ordinaria*. Tesis Pregrado, Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil, Guayaquil.
- Lohmann, G. (1993). *El arbitraje* (4 ed.). (P. U. Perú, Ed.) Lima, Perú.
- Muñoz Gonzáles, F. (2012). *Libertad de empresa en el Perú*. Arequipa, Perú.
- Neyra Salazar, C. I. (2014). *El arbitraje potestativo como forma de solución de conflictos laborales*. Tesis Posgrado, Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima.
- OIT. (29 de agosto de 2008). Observación (CEACR). *98ª reunión CIT* .
- OIT. (s.f.). *ILO.org*. Recuperado el 25 de junio de 2018
- Osorio Véliz, R. V. (2017). *arbitraje potestativo en la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo: análisis crítico y propuestas de mejora*. Tesis Pregrado , Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Lima.

- Ossorio, M. (s.f.). *Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales*. Guatemala: Datascan S.A.
- Ovalle Favela, J. (1998). *Teoría General del Proceso* (7ma ed.). (O. U. Presss, Ed.) México.
- Pasco Cosmópolis, M. (2011). El arbitraje en materia Laboral y el Amparo Constitucional. *Revista peruana de Derecho Constitucional*(4), 432.
- Rendón Vasquez, Jorge. (2014). *Derecho del Trabajo Colectivo*. Lima - Perú Ediotrial Grijley. 8va Edición
- Rubio Lara, M. J. (1991). *La Formacion del Estado Social*. Madrid - España: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Rubio, R. (2007). Ruido en la calle principal - Las reglas de juego en el arbitraje y sus peligrosas distorsiones. *Themis*(53), 365.
- Salgado Menchaca, C. (noviembre de 1996). De los sistemas alternativos de resolución de conflictos. (L. Publishing, Ed.) *Gaceta Jurídica*(197), 7-12.
- SANCHEZ, C; REYES, C. (2006). *Metodología y Diseños en la Investigación*. Lima, Perú: Visión Universitaria.
- Tamayo y Tamayo. (2003). *El proceso de investigación científica*. Mexico: Limusa.
- Von Potobsky, G. W., & Bartolomei de la Cruz, H. (1990). *La organización internacional del trabajo - El sistema normativo internacional. Los instrumentos sobre derechos humanos fundamentales*. Buenos Aires, Argentina: ASTREA.
- Zavala Costa, J. (1998). El arbitraje como solución de los conflictos económicos. (U. d. Lima, Ed.) *Revista Advocatus*.

ANEXOS

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTÊNCIA
“EFECTO DEL PROCEDIMIENTO ARBITRAL EN LA PROTECCIÓN DE DERECHOS PATRIMONIALES DE LOS TRABAJADORES SINDICALIZADOS. LIMA, 2017”

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES	DIMENSIONES	DISEÑO METODOLÓGICO
<p>¿Cuál ha sido el efecto del procedimiento arbitral en la protección de derechos patrimoniales de los trabajadores sindicalizados de Lima, durante el año 2017?</p> <p>PE 1 a) ¿Cuál es el efecto de la solución de conflictos en vía arbitral sobre los derechos colectivos contenidos en el pliego de reclamos?</p> <p>PE 2 b) ¿Cuál es la justificación a la limitación de la voluntad de las partes en la vía arbitral que afecta el contenido sustancial del pliego de reclamos?</p> <p>PE 3 c) ¿Cuál es el efecto vulneratorio que produce el laudo arbitral para la creación de nuevos derechos sociales de los trabajadores, cuando en vías laborales da solución a las controversias o conflictos de carácter laboral colectivo?</p> <p>PE 4 d) ¿Cuál es la justificación a la limitación de la autonomía arbitral si el contenido del laudo arbitral vulnera los derechos fundamentales de los trabajadores sindicalizados?</p>	<p>Evaluar el efecto del procedimiento arbitral en la protección de derechos patrimoniales a los trabajadores sindicalizados. Lima, 2017.</p> <p>OE 1 a) Identificar el efecto de la solución de conflictos en vía arbitral sobre los derechos colectivos contenidos en el pliego de reclamos</p> <p>OE 2 b) Analizar la justificación a la limitación de la voluntad de las partes en la vía arbitral que afecta el contenido sustancial del pliego de reclamos</p> <p>OE 3 c) Identificar el efecto vulneratorio que produce el laudo arbitral para la creación de nuevos derechos sociales de los trabajadores, cuando en vías laborales da solución a las controversias o conflictos de carácter laboral colectivo.</p> <p>OE 4 d) Analizar la justificación a la limitación de la autonomía arbitral si el contenido del laudo arbitral vulnera los derechos fundamentales de los trabajadores sindicalizados.</p>	<p>La aplicación del procedimiento arbitral ha afectado la protección de los derechos patrimoniales de los trabajadores sindicalizados de Lima, durante el año 2017, porque no hay equidad en la solución de los conflictos.</p> <p>HE1 a) Existe afectación de naturaleza patrimonial para los trabajadores sindicalizados, cuando el conflicto económico representado en el pliego de reclamos es derivado potestativamente a la vía arbitral laboral, en consideración que el pronunciamiento del laudo arbitral, considera una de las propuestas económicas planteadas por las partes, sin alcanzar equilibrio de los intereses</p> <p>HE2 b) Existe vulneración de la autonomía colectiva, al obligar a la parte someterse a la vía arbitral laboral, por afectar el contenido sustancial del pliego de reclamos, que está relacionado con los derechos constitucionales, reconocidos a los trabajadores.</p> <p>HE3 c) Existe efectos vulneratorios para la creación de nuevos derechos sociales colectivos patrimoniales de los trabajadores, al dictarse el laudo arbitral laboral, en la medida de que el pronunciamiento del árbitro, solo reconoce la propuesta económica planteada por una de las partes, sin poder crear una que logre el equilibrio de los intereses.</p> <p>H 4 d) Existe limitación a la autonomía arbitral, cuando el laudo arbitral, se pronuncia en favor de los intereses económicos, sin alcanzar el equilibrio de intereses económicos de las partes, a través de la adecuada ponderación de derechos fundamentales que se encuentran inmersos.</p>	<p>Variable Independiente: X= Efecto del Procedimiento arbitral.</p> <p>Variable dependiente: Y= protección de derechos patrimoniales de los trabajadores sindicalizados</p>	<p>X1 Solución de conflictos</p> <p>X2 Voluntad de las partes</p> <p>X3 Laudo arbitral</p> <p>X4 Autonomía arbitral</p> <p>Y1 Derechos colectivos</p> <p>Y2 Pliego de reclamos</p> <p>Y3 Creación de nuevos derechos sociales</p> <p>Y4 Derechos fundamentales</p>	<p>1. Diseño de la investigación: No Experimental, transversal</p> <p>2. Tipo y nivel de la investigación: Tipo: Básico Nivel: Descriptivo.</p> <p>3. Enfoque de la investigación: Cuantitativa.</p> <p>4. Método de la investigación: Hipotético Deductivo</p> <p>5. Población y muestra: Población: 51,700 Abogados colegiados CAL Muestra: 40Especialistas en Derecho Laboral:20 Jueces especializados en lo Laboral y 20 abogados en Derecho Laboral</p> <p>6. Técnica e instrumento de recolección de datos: Técnica: La encuesta Instrumento: Cuestionario.</p>

ANEXO 2: Cuestionario



“EFECTO DEL PROCEDIMIENTO ARBITRAL EN LA PROTECCIÓN DE DERECHOS PATRIMONIALES DE LOS TRABAJADORES SINDICALIZADOS. LIMA, 2017”

Cuestionario sobre Variable Independiente:

Efecto del procedimiento arbitral

Apreciamos su amable participación en la presente investigación, que tiene como finalidad obtener información acerca del **Efecto del Procedimiento arbitral**. El presente cuestionario es anónimo, responda usted con sinceridad. Lea atentamente y conteste marcando con una “X” en un solo recuadro.

Instrucciones: En las siguientes proposiciones marque con una “X” en el valor del casillero que según usted corresponde.

VARIABLE INDEPENDIENTE	DIMENSIONES	INDICADORES	S I	N O
	Solución de conflictos	Considera, que la solución al conflicto de intereses que otorga el procedimiento arbitral afecta al derecho colectivo de los trabajadores, debido a que el arbitraje potestativo solo reconoce a una de las propuestas para normar el nuevo contrato de trabajo colectivo.	X	
		Cree usted, que los procedimientos arbitrales, por implicar la contraposición de derechos fundamentales de la persona y del inversionista privado, pueden conllevar a la falta de eficacia en su pronunciamiento.		
		Considera que la solución al conflicto que otorga el procedimiento arbitral potestativo respecto a los derechos colectivo en su tránsito por el arbitraje laboral requiere de análisis jurídico, cree usted que esta vía puede resolver conflicto de naturaleza jurídica.		
		Aprecia al procedimiento arbitral que otorga solución al conflicto laboral en la confrontación de naturaleza económica, que esta limita a los derechos colectivos, cuando la solución en los tipos de arbitraje, es emitido sin considerar la ponderación que la constitución reconoce.		
		Considera usted que se afecta la libertad de decisión y por ende la voluntad de las partes, cuando el pliego de reclamos que contiene los		

Procedimiento arbitral	Voluntad de las partes	derechos colectivos de los trabajadores, es resuelto por el procedimiento arbitral potestativo. Considera que la autonomía colectiva es un derecho reconocido a los trabajadores representado colectivamente, denominado comúnmente voluntad de las partes, y que ésta se afecta cuando el pliego de reclamos es derivado potestativamente al arbitraje laboral.		
		Considera a la voluntad de las partes en el procedimiento arbitral sobre conflicto de derechos laborales, que este se afecta, cuando el pliego de reclamos que contiene las necesidades básicas de los trabajadores, es resuelto siguiendo el mandato de la legislación laboral vigente.		
		Considera que el régimen constitucional económico se afecta, cuando la ley incide en la voluntad de las partes a utilizar la vía potestativa para la solución del pliego de reclamos, dado que el resultado que el convenio colectivo obtendrá de este Marc será negativo para el trabajador.		
	Laudo Arbitral	Considera, que el procedimiento arbitral potestativo, al limitar la actividad de los árbitros, afecta la equidad para las partes en la expedición del laudo arbitral, incidiendo negativamente en la creación de nuevos derechos y en el acceso a otros reconocimientos de orden patrimonial.		
		Considera, que el efecto vinculante que asume el laudo arbitral expedido mediante arbitraje potestativo, afecta la creación de nuevos derechos y las expectativas de los trabajadores de acceder a mejores calidades de vida.		
		Estima usted que la firmeza que adquiere el laudo arbitral una vez consentida afecta el proyecto de vida del trabajador y su acceso a la creación de nuevos derechos.		
		Considera usted, que el laudo arbitral, regulado bajo las formas establecida en las normas laborales, afecta los derechos colectivos de los trabajadores y por lo mismo al reconocimiento de nuevos derechos.		
	Autonomía Arbitral	Estima que la competencia temporal de la autonomía arbitral en el procedimiento arbitral potestativo debe garantizar la solución de conflicto económicos laborales, para no afectar el contenido universal de los derechos fundamentales protegido, reconocido a los trabajadores.		
		Aprecia, a la vía arbitral potestativa en la función de la autonomía arbitral, los árbitros deben tener conocimiento de los temas propuesto, para evitar afectar derechos fundamentales, de protección inmediata.		
		Considera que el procedimiento arbitral laboral debe garantizar la autonomía y la imparcialidad de los árbitros para mejor protección de los derechos fundamentales laborales y su respeto tanto del estado como de los particulares.		
		Considera usted, que pueden mejorarse las normas laborales que rigen la jurisdicción arbitral, para garantizar la mejor forma de proteger los derechos fundamentales de índole laborales y la imparcialidad de los árbitros.		

**“EFECTO DEL PROCEDIMIENTO ARBITRAL EN LA PROTECCIÓN
DE DERECHOS PATRIMONIALES DE LOS TRABAJADORES
SINDICALIZADOS. LIMA, 2017”**

Cuestionario sobre Variable dependiente:

Derechos patrimoniales de los trabajadores sindicalizados

Apreciamos su amable participación en la presente investigación, que tiene como finalidad obtener información acerca de los **Derecho patrimoniales de los trabajadores sindicalizados**. El presente cuestionario es anónimo, responda usted con sinceridad. Lea atentamente y conteste marcando con una “X” en un solo recuadro.

Instrucciones: En las siguientes proposiciones marque con una “X” en el valor del casillero que según usted corresponde.

Variable dependiente	Dimensiones	Indicadores	Si	No
	Derechos colectivos	Estima que el derecho colectivo se afecta, cuando el contrato de trabajo colectivo es resuelto con la fórmula de oferta final que acepta la jurisdicción arbitral, para la solución de conflicto que resuelve la controversia laboral.		
		Considera que el arbitraje laboral que decide sobre derechos colectivos puede también someter a solución de conflicto confrontaciones de naturaleza jurídica.		
		Considera que, de los tipos de arbitraje, reconocido por el ordenamiento laboral, aun el voluntario afecta los derechos colectivos de los trabajadores, toda vez que la solución de conflictos que esta vía otorga a la confrontación de naturaleza económica se ve limitada cuando no se pondera los derechos en conflicto.		
		Considera que el acceso a la controversia y a la solución de conflicto que otorga el procedimiento arbitral afecta los derechos colectivos, cuando el contrato de trabajo colectivo es expedido conforme a las reglas establecidas, y no permite al árbitro tomar decisiones libres.		
		Considera que la libertad de decisión que expresan la voluntad de las partes, se ve afectada cuando los derechos colectivos que contiene el pliego de reclamos son resueltos en función de las propuestas finales sin que exista ponderación alguna a los derechos confrontados.		
		Considera usted que el pliego de reclamos se afecta cuando las necesidades de los trabajadores, no se considera en el arbitraje potestativo, porque limita la voluntad de las partes y la protección que los derechos laborales merecen.		

Derechos patrimoniales de los trabajadores sindicalizados	Pliego de reclamos	Considera que el convenio colectivo aprobado por la jurisdicción arbitral respecto del pliego de reclamos afecta la voluntad de las partes, por no establecer en ella, los principios que rigen el régimen constitucional económico.		
		Considera responsable el restablecimiento de la autonomía arbitral en sedes laborales para mejor forma de protección de los derechos colectivos, en conflicto.		
	Creación de Nuevos derechos Laborales	Considera probable que, de restablecerse la equidad para las partes, en el laudo arbitral, conforme a las reglas original del procedimiento arbitral, el trabajador sindicalizado podrá acceder a la creación y reconocimiento de nuevos derechos de orden laborales, y a mejoras patrimoniales.		
		Considera que el efecto vinculante que otorga el laudo arbitral al no contemplar la creación de nuevos derechos, aumento adecuados o mejoras en las cláusulas, afecta la calidad de vida de los trabajadores sindicalizados.		
		Considera usted, que la creación de nuevos derechos, mejora los derechos patrimoniales de los trabajadores y el acceso a un proyecto de vida adecuado, sin embargo, no ocurre lo mismo, cuando adquiere firmeza el laudo arbitral, que se expide en cumplimiento de la ley, en clara afectación a los derechos que la constitución garantiza.		
		Considera probable, que de modificarse la legislación que rige el arbitraje en sedes laborales, el trabajador sindicalizado puede acceder a reconocimiento de nuevos derechos tanto económico como sociales.		
	Derechos Fundamental es	Considera, que los derechos patrimoniales de los trabajadores contenido en los derechos fundamentales que son de protección universal, se afectan cuando la autonomía arbitral y la competencia de los árbitros son delimitado por la ley.		
		Considera, que la protección que garantiza el estado a los derechos fundamentales laborales, no se visualiza en la solución actual que otorga la autonomía arbitral, porque la ley limitó el ámbito de conocimiento de los temas propuestos.		
		Considera que la imparcialidad de la autonomía arbitral al estar limitada en sus funciones afecta los derechos fundamentales de los trabajadores y no está haciendo respetada tanto por el estado como por quienes tienen la responsabilidad de hacerlo.		
		Considera necesario la modificación a la norma sobre la autonomía arbitral para evitar la afectación del contenido universal de los derechos fundamentales protegidos.		

ANEXO 3:
Anteproyecto de Ley

Artículo 1.- Objeto: Fomentar la solución de los conflictos económicos de naturaleza laboral colectiva, que, no habiendo alcanzado a ser resueltos en la vía de negociación directa, son sometidos a la vía arbitral laboral potestativa, garanticen que el pronunciamiento de los laudos arbitrales, tengan en consideración la ponderación de los derechos confrontados.

Artículo 2.- Modifíquese, en el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, el artículo 65 cuyo texto 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”.

Reformulándolo en los siguientes términos:

“El laudo establecerá solución respecto a las propuestas realizadas en la etapa de Negociación directa, realizando la ponderación de derechos confrontados, considerando que la naturaleza del fallo es garantizar la equidad.

Para la decisión deberán tenerse presente las conclusiones del dictamen a que se refiere el artículo 56.”

Artículo 3.- Modifíquese, en el Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo. D S. N° 011-92-TR, el artículo 57 cuyo texto 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.

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.”

Reformulándolo con el siguiente texto:

“El laudo del árbitro o del Tribunal Arbitral en su caso, resolverá la controversia laboral colectiva de naturaleza económica, en consideración de los derechos que se encuentran confrontados, realizándose la ponderación de los derechos a fin de garantizar la defensa de los derechos económicos que son reconocidos al trabajador y a los derechos reconocidos al inversionista privado.

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.”

Exposición de Motivos

Fundamento:

Teniendo presente que, la Constitución Política del Estado peruano, protege los derechos fundamentales de la persona, en cualquiera de los ámbitos que se desenvuelva, reconociendo que en su calidad de trabajador, en consideración del desequilibrio entre las partes de la relación laboral, se le reconoce la libertad de poder organizarse formando sindicatos, a fin de poder en forma colectiva reivindicar derechos que le beneficien tanto económicamente, como para las condiciones de trabajo, así como la protección que se reconoce a la inversión privada por ser a través de esta que se alcanza el desarrollo económico social de un país.

Es indispensable que habiéndose agotado las vías de Negociación Colectiva, como medio que permite dilucidar controversias de carácter económico en la relación colectiva de trabajo, es necesario que el Estado garantice una vía que tenga reconocimiento constitucional, diferente a la jurisdiccional, otorgando como sistema heterocompositivo de solución de controversias el procedimiento arbitral.

Que al ser el procedimiento arbitral un mecanismo de solución de conflictos que se asume por las partes voluntariamente, en el ámbito de conflictos económicos laborales colectivos, se ampara el arbitraje potestativo, por el cual se limita a una de las partes del ejercicio de la autodeterminación, obligándolo a aceptar la vía

arbitral que la otra parte asume como mecanismo de solución a la falta de negociación, a fin de enfrentar la problemática.

Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, en artículo 61.- Si no se hubiese llegado a un acuerdo en negociación directa o en conciliación, de haberla solicitado los trabajadores, podrán las partes someter el diferendo a arbitraje.

El reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de trabajo, en artículo 61-A.- Habiéndose convocado al menos seis (6) reuniones de trato directo o de conciliación, y transcurridos tres (3) meses desde el inicio de la negociación, cualquiera de las partes tiene la facultad de interponer el arbitraje potestativo, ocurridos los siguientes supuestos:

- a) Las partes no se ponen de acuerdo en la primera negociación, en el nivel o su contenido; o,
- b) Cuando durante la negociación se adviertan actos de mala fe que tengan por efecto dilatar, entorpecer o evitar el logro de un acuerdo.

Alcance

El presente ante proyecto de Ley, tiene alcance a nivel nacional.

Costo Beneficio

Que el ejercicio de la autonomía privada, se manifiesta como inversión que contribuye al desarrollo económico social, por lo que el Estado garantiza la inversión privada otorgando seguridad jurídica para los empresarios en un sistema económico social de mercado, en el cual la empresa debe contribuir al desarrollo sostenible del país, es decir atendiendo tanto al cuidado del medio ambiente como el respeto de la persona como sujeto de derechos, por ello la relevancia de garantizar el respeto de los derechos al trabajador, los mismos que en ejercicio de la libre asociación pueden organizarse en sindicatos para fortalecerse en la reivindicación de los derechos reconocidos.

Al ser el arbitraje un mecanismo de solución de controversias, que el Estado reconoce por ser un medio heterocompositivo por el cual las partes delegan la facultad a un tercero para que resuelva respecto a la controversia, es necesario que frente a la necesidad de garantizar y velar por el adecuado manejo de conflictos económicos colectivos en el ámbito laboral, exista la posibilidad de dar reconocimiento a la voluntad unilateral de someterse a la vía arbitral, en consideración a que se tenga presente al momento de pronunciar la decisión en el laudo arbitral, la ponderación de los derechos confrontados, considerando que estos conforman parte esencial de la norma constitucional peruana.

Por lo tanto, el costo beneficio de este anteproyecto tiene fundamento en:

- a. Garantizar que, ante la falta de consenso en la etapa de negociación directa, la elección de someterse a la vía arbitral, sea esta por voluntad de ambas partes o de manera unilateral, atendiendo a tal formula debe resolverse la controversia de acuerdo a la propuesta inicial.
- b. Que el arbitraje, es un mecanismo heterocompositivo, que permite a las partes encontrar solución al conflicto a través de la decisión de un tercero, que se pronuncia en su claro entender y saber del derecho laboral, por lo que la decisión debe estar fundamentada en la ponderación de los derechos que son controvertidos.

Impacto en la Legislación Vigente

La modificación del artículo 65 del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, y el artículo 57 del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo protegen derechos constitucionalmente reconocidos a los trabajadores sindicalizados que se contraponen respecto a los intereses económicos de la empresa privada, siendo necesario que exista por parte del árbitro o tribunal arbitral la debida ponderación de derechos controvertidos en

atención que nuestro país reconoce en los tratados internacionales fuente de derecho:

- a. Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva (C098 – 1949), este Convenio fundamental, adoptado en Ginebra 32ª, ratificado por Perú el 13 marzo de 1964, desarrolla lo relativo a la aplicación de principios del derecho de sindicación y negociación colectiva.
- b. Recomendación sobre la conciliación y el arbitraje voluntarios, R092 - 1951, adoptado en Ginebra 34ª, en 6. Si un conflicto ha sido sometido al arbitraje, con el consentimiento de todas las partes interesadas, para su solución final, debería estimularse a las partes para que se abstengan de recurrir a huelgas y a lockouts mientras dure el procedimiento de arbitraje y para que acepten el laudo arbitral.

**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLITICA
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**
INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIONES CUANTITATIVA
I. DATOS GENERALES:

1.1 Apellidos y nombres del informante: QUIROZ ROSAS JUAN HUMBERTO
 1.2 Institución donde labora: UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS
 1.3 Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: CUESTIONARIO
 1.4 Autor del instrumento: RICARDO LEON YNOCENTE
 1.5 Título de la Investigación: "EFECTO DEL PROCEDIMIENTO ARBITRAL EN LA PROTECCION DE DERECHOS PATRIMONIALES DE LOS TRABAJADORES SINDICALIZADOS, LIMA, 2017"

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		0	6	11	16	61	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																				X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																				X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la investigación.																				X
4. ORGANIZACIÓN	Existe un constructo lógico en los ítems.																				X
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad																				X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir con los objetivos trazados.																				X
7. CONSISTENCIA	Utiliza suficientes referentes bibliográficos.																				X
8. COHERENCIA	Entre hipótesis dimensiones e indicadores.																				X
9. METODOLOGÍA	Cumple con los lineamientos metodológicos.																				X
10. PERTINENCIA	Es asertivo y funcional para la Ciencia																				X

 III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: VIABLE

 IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 95%

 LUGAR Y FECHA: LIMA 16/sep/18


 FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
 DNI 09458935 Teléfono 944640687

