

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
ESCUELA DE POSGRADO
DERECHO



**“ARBITRAJE POTESTATIVO EN LA RESOLUCIÓN DE
CONFLICTOS LABORALES EN EL SECTOR ESTATAL, EN LA
REGIÓN JUNIN 2022-2024“**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

DERECHO

SUBLÍNEA DE INVESTIGACIÓN

DERECHO PENAL

TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE DOCTOR EN DERECHO

TESISTA: ANDIA ARIAS, ANGELICA MARIA

ASESOR: Dr. NAJAR FARRO, CESAR ALFONSO

HÚANUCO – PERÚ

2025

DEDICATORIA

A mis amados padres Juan y Sonia, gracias por su amor incondicional y palabras de aliento.

A mis adoradas hijas Claudia y Alessandra, quienes son la fuente de mi fortaleza, perseverancia y alegría, gracias por impulsarme a mejorar cada día.

A mi querido coco, quien es mi socio, amigo y un ejemplo de lucha constante, gracias por tu apoyo, cariño invaluable y palabras motivadoras para no rendirme ante la adversidad.

AGRADECIMIENTO

Un sincero agradecimiento a quienes me apoyaron de modo incondicional en este largo y retador camino hacia la culminación de mi tesis.

RESUMEN

Esta investigación evalúa la eficacia del arbitraje potestativo como mecanismo de resolución de conflictos laborales en el sector público del departamento de Junín, Perú, durante el período 2022-2024. Mediante una metodología cualitativa, se analizaron laudos arbitrales representativos, se realizaron entrevistas a expertos y se examinaron documentos normativos pertinentes, con el objetivo de identificar los factores críticos que influyen en la efectividad del proceso arbitral. Los hallazgos evidenciaron que la eficacia del arbitraje se ve comprometida principalmente por tres factores: (1) la emisión extemporánea de laudos arbitrales, excediendo los plazos legales establecidos; (2) las incongruencias entre los niveles de negociación centralizado y descentralizado; y (3) la falta de cumplimiento por parte de las entidades estatales en la remisión oportuna de información financiera crucial para el proceso. Los hallazgos revelaron tres desafíos críticos: La emisión extemporánea de laudos arbitrales, que genera incertidumbre y socava la confianza en el sistema, obstaculizando la implementación oportuna de las resoluciones. Las inconsistencias entre los niveles de negociación centralizado y descentralizado, que provocan conflictos y redundancias, comprometiendo la eficiencia en la gestión de las negociaciones colectivas. La omisión en la remisión de información financiera completa y precisa por parte de las entidades estatales, lo cual limita la capacidad del Tribunal Arbitral para emitir decisiones fundamentadas y equilibradas, propiciando potenciales controversias futuras. En respuesta a estas problemáticas, se proponen las siguientes recomendaciones: a) Implementar mecanismos que garanticen el cumplimiento riguroso de los plazos establecidos para la emisión de laudos. b) Optimizar la coordinación normativa entre los diferentes niveles de negociación para reducir conflictos y redundancias. c) Desarrollar estrategias que aseguren la provisión oportuna y completa de información financiera por parte de las entidades involucradas. d) Fortalecer los programas de capacitación y formación continua para árbitros y partes implicadas en el proceso. e) Mejorar la infraestructura y los recursos tecnológicos disponibles para el arbitraje. f) Fomentar la transparencia y la comunicación efectiva entre las partes durante todo el proceso arbitral.

Palabras Clave: arbitraje, negociación colectiva, procedimiento, laudo

ABSTRACT

This research evaluates the effectiveness of compulsory arbitration as a mechanism for resolving labor disputes in the public sector of the Junín Departamento, Peru, during the period 2022-2024. Using a qualitative methodology, representative arbitration awards were analyzed, expert interviews were conducted, and relevant regulatory documents were examined, with the aim of identifying critical factors influencing the effectiveness of the arbitration process. The findings show that the effectiveness of arbitration is primarily compromised by three factors: (1) the untimely issuance of arbitration awards, exceeding established legal deadlines; (2) inconsistencies between centralized and decentralized negotiation levels; and (3) the lack of compliance by state entities in timely submitting crucial financial information for the process. This study contributes to the understanding of the current limitations of compulsory arbitration in the context of the Departamento al public sector, providing a basis for future research and potential reforms in labor dispute management. This research identifies and analyzes the main factors that compromise the effectiveness of compulsory arbitration in resolving public sector labor disputes in the Junín Departamento. The findings reveal three critical challenges: The untimely issuance of arbitration awards, which generates uncertainty and undermines confidence in the system, hindering the timely implementation of resolutions. Inconsistencies between centralized and decentralized negotiation levels, which cause conflicts and redundancies, compromising efficiency in managing collective negotiations. The omission in submitting complete and accurate financial information by state entities, which limits the Arbitration Tribunal's ability to issue well-founded and balanced decisions, fostering potential future controversies. In response to these issues, the following recommendations are proposed: a) Implement mechanisms that ensure strict compliance with established deadlines for issuing awards. b) Optimize regulatory coordination between different negotiation levels to reduce conflicts and redundancies. c) Develop strategies that ensure timely and complete provision of financial information by the entities involved. d) Strengthen continuous training and education programs for arbitrators and parties involved in the process. e) Improve infrastructure and technological resources available for arbitration. f) Promote transparency and effective communication between parties throughout the arbitration process.

Keywords: arbitration, collective bargaining, procedure, award

RESUMO

Esta pesquisa avalia a eficácia da arbitragem compulsória como mecanismo de resolução de conflitos trabalhistas no setor público da Região de Junín, Peru, durante o período de 2022-2024. Utilizando uma metodologia qualitativa, foram analisados laudos arbitrais representativos, realizadas entrevistas com especialistas e examinados documentos normativos relevantes, com o objetivo de identificar os fatores críticos que influenciam a efetividade do processo arbitral. Os resultados evidenciam que a eficácia da arbitragem é comprometida principalmente por três fatores: (1) a emissão extemporânea de laudos arbitrais, excedendo os prazos legais estabelecidos; (2) as incongruências entre os níveis de negociação centralizado e descentralizado; e (3) a falta de cumprimento por parte das entidades estatais na remessa oportuna de informações financeiras cruciais para o processo. Este estudo contribui para a compreensão das limitações atuais da arbitragem compulsória no contexto do setor público Departamento al, fornecendo uma base para futuras pesquisas e potenciais reformas na gestão de conflitos trabalhistas. Esta pesquisa identifica e analisa os principais fatores que comprometem a eficácia da arbitragem compulsória na resolução de conflitos trabalhistas do setor público na Departamento de Junín. Os resultados revelam três desafios críticos: A emissão extemporânea de laudos arbitrais, que gera incerteza e mina a confiança no sistema, dificultando a implementação oportuna das resoluções. As inconsistências entre os níveis de negociação centralizado e descentralizado, que provocam conflitos e redundâncias, comprometendo a eficiência na gestão das negociações coletivas. A omissão na remessa de informações financeiras completas e precisas por parte das entidades estatais, o que limita a capacidade do Tribunal Arbitral de emitir decisões fundamentadas e equilibradas, propiciando potenciais controvérsias futuras. Em resposta a essas problemáticas, propõem-se as seguintes recomendações: a) Implementar mecanismos que garantam o cumprimento rigoroso dos prazos estabelecidos para a emissão de laudos. b) Otimizar a coordenação normativa entre os diferentes níveis de negociação para reduzir conflitos e redundâncias. c) Desenvolver estratégias que assegurem a provisão oportuna e completa de informações financeiras pelas entidades envolvidas. d) Fortalecer os programas de capacitação e formação contínua para árbitros e partes implicadas no processo. e) Melhorar a infraestrutura e os recursos tecnológicos disponíveis para a arbitragem. f) Fomentar a transparência e a comunicação efetiva entre as partes durante todo o processo arbitral.

Palavras-chave: arbitragem, negociação coletiva, procedimento, laudo

INDICE

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO	iii
RESUMEN... ..	iv
ABSTRACT.....	v
RESUMO.....	vi
INDICE.....	vi
INTRODUCCIÓN.....	ix
CAPÍTULO I.....	11
CONTEXTUALIZACIÓN INICIAL DEL OBJETO DE ESTUDIO.....	11
1.1 Descripción problematizadora del tema y contexto de estudio.....	11
1.2 Preguntas Orientadoras.....	13
1.2.1 Problema general	13
1.3 Propósito(s) del estudio	14
1.4 Importancia de la Investigación	14
CONTEXTO TEÓRICO.....	17
2.1 Estudios previos vinculados con la temática de la investigación	17
2.2 Referentes Teóricos.....	21
CAPÍTULO III.....	44
CONTEXTO METODOLÓGICO	44

3.1 Paradigma de la Investigación.....	44
3.2 Perspectiva Metodológica.....	44
3.3 Diseño Metodológico.....	44
3.4 Delimitación de la investigación	45
3.5 Participantes y técnicas para su elección	45
3.6 Técnicas de recolección de evidencias	46
3.7 Técnicas de sistematización de la evidencia	46
3.8 Criterios de legitimidad científica	46
CAPÍTULO IV.....	47
CONTEXTO EMPÍRICO.....	47
4.1 Análisis del Discurso o contenido	47
4.1.1 Laudos Ad – Hoc, emitidos en la Región de Junín en el periodo comprendido de los años 2022 al 2024 en materia de negociaciones colectivas en el sector estatal.....	47
SUGERENCIAS.....	64
REFERENCIAS.....	65

INTRODUCCIÓN

La presente investigación se centró en evaluar la eficacia del arbitraje potestativo como mecanismo de resolución de conflictos laborales en el sector público del Departamento de Junín, Perú, durante el período 2022-2024. Este estudio abordó un aspecto crítico de la gestión de disputas laborales en el ámbito estatal, analizando los factores que influyen en su efectividad y los desafíos que enfrenta. La relevancia de esta investigación se fundamentó en la necesidad imperante de optimizar los procesos de arbitraje en un contexto donde los conflictos laborales tienen repercusiones significativas en el funcionamiento del sector público.

Metodológicamente, se ha adoptado un enfoque cualitativo, que comprende el análisis exhaustivo de laudos arbitrales representativos del período mencionado, complementado con entrevistas a expertos en la materia y un examen minucioso de la normativa vigente. Los resultados obtenidos han permitido identificar tres problemáticas principales que comprometen la eficacia del arbitraje potestativo:

La emisión extemporánea de laudos arbitrales, excediendo los plazos legalmente establecidos. Las incongruencias entre los niveles de negociación centralizado y descentralizado. La omisión en la remisión de información financiera crucial por parte de las entidades estatales.

La emisión tardía de laudos genera un clima de incertidumbre y obstaculiza la implementación oportuna de las resoluciones, socavando la confianza de las partes en el sistema arbitral. Por otra parte, la falta de coordinación entre los niveles de negociación centralizado y descentralizado produce redundancias y conflictos que dificultan la gestión eficiente de las negociaciones colectivas. Asimismo, la omisión de información financiera completa y precisa limita la capacidad del Tribunal Arbitral para emitir decisiones fundamentadas y equilibradas, propiciando potenciales controversias futuras.

En respuesta a estas problemáticas, la investigación propone un conjunto de recomendaciones orientadas a mejorar la efectividad del arbitraje potestativo:

a) Implementar mecanismos que garanticen el cumplimiento riguroso de los plazos establecidos para la emisión de laudos. b) Optimizar la coordinación normativa entre los diferentes niveles de negociación para reducir conflictos y redundancias. c) Desarrollar estrategias que aseguren la provisión oportuna y completa de información financiera por parte de las entidades involucradas. d) Fortalecer los programas de capacitación y formación continua para árbitros y partes implicadas en el proceso. e) Mejorar la

infraestructura y los recursos tecnológicos disponibles para el arbitraje. f) Fomentar la transparencia y la comunicación efectiva entre las partes durante todo el proceso arbitral. La significancia de este estudio radica en su potencial para contribuir al desarrollo de un proceso arbitral más eficiente, transparente y equitativo, que beneficie a todas las partes involucradas y fortalezca la confianza en el sistema de arbitraje laboral. Esta investigación establece una base sólida para futuros estudios sobre la eficacia del arbitraje potestativo y su impacto en la resolución de conflictos laborales en el sector público, proponiendo áreas específicas de mejora y enfoques para una implementación más efectiva y coordinada.

Se prevé que los hallazgos y recomendaciones presentados en esta investigación serán de gran utilidad para académicos, profesionales del derecho y responsables de políticas públicas interesados en la optimización de los mecanismos de resolución de conflictos laborales en el sector estatal, contribuyendo así al avance del conocimiento en este campo y a la mejora de las prácticas arbitrales en la región.

El presente estudio se dividió en 5 capítulos, tal como se muestra a continuación:

CAPITULO I: Aspectos básicos del problema de investigación. En este apartado se dió a conocer la fundamentación del problema, justificación e importancia, la viabilidad de la investigación, la formulación del problema y los objetivos.

CAPITULO II: Sistema de hipótesis. En este se consideró el sistema de hipótesis, la operacionalización de las variables y la definición operacional de las mismas.

CAPITULO III: Marco teórico. Se mostró el fundamento teórico que será el marco para el desarrollo de la presente investigación.

CAPITULO IV: Marco metodológico. Se mostró el ámbito, tipo y nivel de la investigación, población y muestra, diseño de la investigación, técnicas e instrumentos, procesamientos de datos y aspectos éticos.

CAPITULO V: Discusión y resultados. En este apartado se mostró el análisis descriptivo, comprobación de hipótesis, discusión de resultados y aporte científico.

CAPÍTULO I.

CONTEXTUALIZACIÓN INICIAL DEL OBJETO DE ESTUDIO

1.1 Descripción problematizadora del tema y contexto de estudio

El arbitraje laboral potestativo se constituye actualmente como una modalidad o forma innovadora de resolver conflictos laborales (entre empleados y empleadores) producto de una situación de negociación colectiva que se encuentra frustrada. La doctrina nacional establece que el origen de esta nueva modalidad sería la Sentencia del Tribunal Constitucional en el Exp. 3561-2009 -PA/TC (Neyra Salazar, 2014, p. 16). La relevancia de esta sentencia se debe a que se puede entender, a modo de definición, que el arbitraje potestativo es aquel donde la instauración del mismo depende de la voluntad de una de las partes; por lo tanto, existe una obligación de someterse al mismo, eso evita que una de las partes pueda frustrar la resolución del conflicto simplemente negándose a participar en el arbitraje.

La base legal que regula la procedencia de esta modalidad de resolución de controversias (arbitraje potestativo en el sector público) la tenemos, primero, en el artículo 61 del Decreto Supremo N.º 010-200-TR, que regula el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo; así como en la en la Ley N.º 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal y el decreto Supremo Nro. 008-2022 – PCM que aprueba los Lineamientos para la Implementación de la Ley Nro. 31188, toda esta base legal resultó necesaria en el Perú debido a la necesidad de regular el procedimiento arbitral en la materia, así como asegurar el respeto de los derechos laborales de los sindicalizados. Veamos.

El artículo 28 de la Constitución Política de 1993 establece el reconocimiento de los derechos colectivos del trabajador, como el de negociación colectiva; cuya finalidad es fomentar la negociación colectiva. La negociación colectiva, según Chanamé Arriola, (2021), se puede conceptualizar como “el cauce a través del cual las organizaciones sindicales y los empleadores tratan sobre las materias que competen a las relaciones laborales con miras a al celebración de un convenio colectivo” (parraf. 5). Seguidamente, el artículo 4 de la Ley N.º 31188, establece que las materias que pueden ser comprendidas dentro de la negociación colectiva son:

Son objeto de la negociación colectiva la determinación de todo tipo de condiciones de trabajo y empleo, que comprenden las remuneraciones y otras condiciones de trabajo con

incidencia económica, así como todo aspecto relativo a las relaciones entre empleadores y trabajadores, y las relaciones entre las organizaciones de empleadores y de trabajadores.

Todas las materias que puedan estar comprendidos dentro de estos supuestos se plantean en un documento que se denomina “Proyecto de Convenio Colectivo” y son analizados por las autoridades competentes de la Entidad, el cual se presenta entre el 1ro de noviembre y el 30 de enero del siguiente año, por lo que se inicia la etapa de trato directo y en caso de no llegarse a un acuerdo, pasa a la etapa de conciliación (la cual es facultativa) , agotadas estas etapas se inicia el arbitraje potestativo.

La negociación colectiva en el sector público encuentra su base legal en el literal “d” del artículo 13 de la Ley N-º 31188, el cual regula el inicio del proceso arbitral, específicamente el literal en comentario establece que:

“d. De no llegarse a un acuerdo en la etapa de conciliación, cualquiera de las partes podrá requerir el inicio de un proceso arbitral potestativo, que debe concluir el 30 de junio salvo que los trabajadores decidan optar por la huelga”.

Si verificamos dicho artículo, observamos que cualquiera de las partes puede iniciar el proceso arbitral potestativo.

Entonces, todo el procedimiento de negociación colectiva (incluido los mecanismos de resolución de conflicto) deberían tener un plazo desde 1 de noviembre hasta el 30 de junio del año siguiente. Sin embargo, en la experiencia profesional de la investigadora, se evidencian algunos procedimientos arbitrales laborales potestativos que finalizan pasada esta fecha ¿Cuáles son los motivos para ello? en la presente investigación daremos respuesta a ello.

Por otro lado, por disposición del artículo 6 de la Ley N.º 31188, existen dos niveles de negociación: centralizado y descentralizado. Conforme a la Autoridad Nacional del Servicio Civil, (SERVIR, 2021) en el Informe Técnico N° -2021-SERVIR-GPGSCEL, estableció que:

A nivel centralizado se negocia las confederaciones sindicales más representativas de los trabajadores del Estado a nivel nacional; es decir, los resultados son a nivel nacional. Por otro lado, las negociaciones descentralizadas se dan a nivel territorial, por ámbitos, que benefician únicamente a los sindicatos de una determinada Entidad (p. 3).

La regla es la siguiente; existen propuestas de convenio a nivel centralizado que, de aprobarse, generarían beneficios para absolutamente todos los trabajadores de ese ámbito a nivel nacional; sin embargo, en la experiencia profesional de la investigadora se ha podido observar que, existen sindicatos que inician procedimientos de negociación colectiva a nivel descentralizado sobre materias que se vienen negociando a nivel centralizado. Es decir, existe una aparente redundancia de los pedidos, pues, de otorgarse en ambos niveles (centralizado y descentralizado) ¿Los trabajadores tendrían doble beneficio?, esta es otra cuestión que se pretende responder en la presente investigación, razón por la cual también es necesario prestar particular atención a la misma.

Finalmente, durante la tramitación del proceso arbitral laboral potestativo, la norma faculta al tribunal arbitral la petición de información referente al conflicto, tales como el balance de ejecución presupuestal del que dispone la entidad, estructura salarial por grupo ocupacional, presupuesto analítico de personal, entre otros, pues la procedencia del pedido de negociación colectiva por un sindicato, amerita la predisposición presupuestal de la Entidad. No obstante, en el ejercicio de la función profesional de la investigadora, cuando el Tribunal arbitral requiere dicha información financiera de oficio contenida en el Acta de instalación del proceso arbitral, existen supuestos motivos por los cuales la entidad incumple con presentar lo requerido o presenta la información financiera de modo parcial, lo cual dificulta el análisis de impacto presupuestal, la realización de las atenuaciones y/o exclusiones de enunciados en el laudo arbitral. Razón por la cual en la presente investigación procederemos a dar respuesta a estas cuestiones.

1.2 Preguntas Orientadoras

1.2.1 Problema general

PG. ¿Es eficaz el arbitraje potestativo en la resolución de conflictos laborales en la Región de Junín?

1.2.2 Problemas específicos

PE1: ¿Afecta la emisión del laudo fuera del 15 de julio, la efectividad del arbitraje laboral potestativo en Junín?

PE2: ¿Afecta la contradicción de niveles de negociación centralizado y descentralizado la efectividad del arbitraje laboral potestativo en Junín?

PE3: ¿Afecta la omisión de remisión de información financiera de las Entidades la efectividad del arbitraje laboral potestativo en Junín?

1.3 Propósito(s) del estudio

El propósito de este estudio fue el evaluar la eficacia del arbitraje laboral potestativo como un mecanismo de resolución de conflictos laborales en la Región de Junín. Este análisis se llevó a cabo en el contexto de negociaciones colectivas frustradas entre empleados y empleadores, y se abordaron aspectos específicos que pueden influir en su efectividad. Los objetivos específicos del estudio son: 1) Analizar si la emisión de laudos fuera del plazo establecido del 15 de julio impacta negativamente en la efectividad del arbitraje laboral potestativo. 2) Evaluar cómo la contradicción entre los niveles de negociación centralizado y descentralizado afecta la efectividad de este mecanismo de resolución de conflictos. 3) Investigar si la omisión de la remisión de información financiera por parte de las Entidades influye en la capacidad del Tribunal Arbitral para tomar decisiones informadas y, en consecuencia, en la efectividad del arbitraje laboral potestativo.

El estudio proporcionó una comprensión detallada de los factores que pueden mejorar o limitar la eficacia del arbitraje laboral potestativo en la resolución de conflictos laborales en la región, contribuyendo así a la mejora de las políticas y prácticas relacionadas con la negociación colectiva y la resolución de disputas laborales en el Perú.

1.4 Importancia de la Investigación

1.4.1. Importancia

La investigación sobre la eficacia del arbitraje laboral potestativo en la resolución de conflictos laborales en la Región de Junín fue de gran importancia por varias razones, tanto a nivel teórico como práctico, con implicaciones significativas para múltiples sectores de la sociedad peruana.

1. Contribución al Conocimiento Científico:

La investigación aportó conocimientos científicos nuevos y relevantes sobre un mecanismo de resolución de conflictos relativamente novedoso en el contexto peruano. Al analizar la eficacia del arbitraje laboral potestativo en el sector público, se identificó los factores que afectan su desempeño, lo que enriqueció la literatura académica y proporcionó una base sólida para futuras investigaciones. Este estudio ayudó a entender

mejor cómo y por qué ciertos procedimientos pueden fallar o tener éxito, permitiendo el desarrollo de teorías más completas sobre la resolución de conflictos laborales.

2. Mejora de Políticas Públicas:

Los hallazgos de esta investigación ofrecieron información valiosa para la formulación de políticas públicas más efectivas. Las autoridades y legisladores podrán utilizar los resultados para ajustar las leyes y regulaciones relacionadas con la negociación colectiva y el arbitraje laboral en el sector público. Esto contribuyó a la creación de un marco legal más robusto y adaptado a las necesidades reales de los trabajadores y empleadores en Perú, promoviendo así un entorno laboral más equitativo y funcional.

3. Beneficio para Trabajadores y sindicatos:

Para los trabajadores y sindicatos, la investigación proporcionó una comprensión detallada de cómo funciona el arbitraje laboral potestativo en el sector público y cuáles son sus ventajas y limitaciones. Este conocimiento les permitió participar de manera más informada y estratégica en los procesos de negociación colectiva, aumentando sus posibilidades de obtener resultados favorables y justos en las disputas laborales.

4. Apoyo a Entidades Públicas:

Los empleadores, del sector público, se beneficiaron de una guía clara sobre cómo mejorar sus prácticas de negociación y resolución de conflictos. La investigación destacó las mejores prácticas y las áreas que necesitan mejora, ayudando a las entidades a gestionar mejor sus relaciones laborales y a evitar conflictos prolongados y costosos.

5. Transparencia y Rendición de Cuentas:

La investigación enfatiza la importancia de la transparencia y la disponibilidad de información financiera durante el proceso de arbitraje. Al abordar cómo la omisión de esta información puede afectar la toma de decisiones, se promovió una mayor rendición de cuentas y se incentivará a las entidades a proporcionar datos completos y precisos, mejorando la eficacia del proceso arbitral.

6. Desarrollo Departamental:

Enfocarse en la Región de Junín permitió identificar desafíos y oportunidades específicos a este contexto, ofreciendo soluciones adaptadas a las particularidades locales. Esto no solo benefició a los trabajadores y empleadores del sector estatal de Junín, sino que también proporcionó un modelo que podría ser replicado en otros Departamentos del

país, contribuyendo al desarrollo y la estabilidad laboral en todo Perú.

Esta investigación fue crucial para avanzar en el entendimiento y la práctica del arbitraje laboral potestativo en el sector público, mejorar la formulación de políticas laborales, y beneficiar directamente a trabajadores, empleadores y entidades públicas, promoviendo un entorno laboral más justo y eficiente en la región y potencialmente en todo el país.

CAPÍTULO II. CONTEXTO TEÓRICO

2.1 Estudios previos vinculados con la temática de la investigación

Internacional:

En el Salvador, (Macias & Samael, 2017), en su trabajo de investigación colectiva titulado “El Recurso de Nulidad en el Proceso Arbitral como Único Medio de Impugnación Idóneo en la Ley de Mediación, Conciliación y Arbitraje”, cuyo objetivo fue comparar la eficacia del recurso de nulidad previsto en la Ley de Mediación, Conciliación y Arbitraje como una alternativa para impugnar el laudo arbitral, con el fin de optimizar dicho procedimiento de impugnación. La investigación fue cuantitativa y descriptiva, con un diseño transversal y no experimental, utilizando la observación y el análisis documental como principales técnicas de recolección de datos, y no incluyó una población ni una muestra específica. La investigación concluye que el arbitraje es un mecanismo que permite la resolución de conflictos mediante la intervención de un tercero actuando como juez; que el arbitraje es poco utilizado debido a la excesiva intervención judicial; que no requiere la participación de órganos jurisdiccionales; y que el resultado final del arbitraje se refleja en el laudo arbitral, cuya ejecución depende de buenas relaciones entre el Tribunal Arbitral y el Órgano Judicial. La investigación recomienda promover el arbitraje como una forma efectiva de resolución de conflictos que no necesita intervención judicial y sugiere una reforma de la Ley de Mediación, Conciliación y Arbitraje en El Salvador.

En Quito, (Arévalo, 2016), en su tesis denominado “*Análisis Sobre la Ejecución del Laudo Arbitral en el Ecuador*”, tuvo como objetivo el identificar los factores que influyen en la ejecución de los laudos arbitrales en la justicia ordinaria en Ecuador durante los años 2008-2015, mediante una investigación de campo, y evaluar la posibilidad de otorgar a los árbitros una verdadera jurisdicción. La investigación fue de tipo cuantitativo y descriptivo, con un diseño transversal y no experimental, abarcando 10 casos de ejecución de laudos arbitrales en las Unidades Judiciales de lo Civil del Distrito Metropolitano de Quito durante el año 2008. La investigación concluye que el arbitraje es un mecanismo en el cual dos partes se someten a las decisiones de uno o varios árbitros; que los laudos arbitrales necesitan independizarse del sistema de justicia ordinaria; y que el éxito del proceso arbitral depende del consenso sobre las normativas del convenio arbitral y el compromiso con el laudo arbitral. La investigación recomienda la creación de un tribunal

de arbitraje para la ejecución de laudos incumplidos y la capacitación de los funcionarios judiciales en estos procesos.

En Guatemala, (De Leon, 2016), que realizó su tesis denominada “Liderazgo y Conflictos Laborales: Estudio Realizado en el Centro de Añejamiento, Organización y Desarrollo del Personal S.A.”, El objetivo fue determinar la relación entre el liderazgo y la solución de conflictos laborales entre los empleados del Centro de Añejamiento, Organización y Desarrollo de Personal S.A. Se realizó un estudio cuantitativo y descriptivo, con un diseño transversal y no experimental, que incluyó a 30 trabajadores de dicha organización. Las principales técnicas e instrumentos de recolección de datos fueron la encuesta y el cuestionario. La investigación concluyó que existe una relación entre el liderazgo y los conflictos laborales; que los factores que influyen en el liderazgo de los trabajadores son el nivel de motivación para realizar tareas, su preparación personal y su experiencia; que los elementos que provocan los conflictos laborales son la mala comunicación entre el jefe y el trabajador y la poca disposición del jefe para escuchar a su trabajador; que los principales medios voluntarios para la solución de conflictos laborales son el diálogo, la orientación y la mediación; y que existe una alta relación entre el nivel de conflictos y el nivel de comunicación. La investigación no presenta recomendaciones.

En Guayaquil, (Dau, 2015), en su trabajo de investigación titulada “La Mediación en la Solución de Conflictos Laborales en Ecuador”; cuyo objetivo fue el identificar los elementos necesarios para mejorar el uso de la mediación como alternativa para resolver conflictos laborales en Ecuador. Se realizó un estudio cuantitativo y descriptivo, con un diseño transversal y no experimental, que incluyó a 211 trabajadores de Ecuador. La principal técnica e instrumento de recolección de datos fue la encuesta y el cuestionario. La investigación concluye que la mediación reduce costos económicos, alivia la congestión del sistema judicial, acelera la resolución de procesos, aumenta la aceptación de las resoluciones finales y mejora las relaciones sociales. Además, permite a los ciudadanos alcanzar acuerdos voluntarios y puede resolver conflictos laborales, siempre que se respeten los derechos de los trabajadores. También se concluye que la mediación en conflictos laborales necesita bases legales claras y más programas de formación de mediadores. La investigación recomienda fomentar estudios sobre la mediación para resolver conflictos laborales múltiples e individuales, y promover programas y talleres que difundan los beneficios de la mediación.

En Quito, (Ramos, 2016), en su tesis titulado “La Comunicación Interna y los Conflictos Internos de la Agencia de Regulación y Control de Electricidad – Arconel”, el objetivo fue diseñar un plan de comunicación interna para mejorar los conflictos laborales en la Agencia de Regulación y Control de Electricidad Arconel. La investigación fue cuantitativa, descriptiva y propositiva, con un diseño transversal y no experimental, que incluyó a 218 trabajadores, de los cuales 141 participaron en el estudio. Las principales técnicas e instrumentos de recolección de datos fueron la encuesta y el cuestionario. La investigación concluyó que se comprobó la ausencia de un plan de comunicación interna en la empresa para regular sus conflictos laborales; que el diseño del plan de comunicación se basó en las políticas, objetivos, estrategias y posición económica de la empresa; y que los conflictos laborales internos no solo se deben a la falta de canales de comunicación, sino también a la baja motivación de los trabajadores. La investigación recomienda enfatizar las relaciones interpersonales como un factor de integración y motivación laboral, y establecer un liderazgo participativo y receptivo en los altos directivos de la empresa.

Nacional:

En Piura, (Miranda, 2021), en su trabajo de investigación titulada “Análisis del Arbitraje Potestativo Laboral a Raíz de la Sentencia N° 03561-2009-PA/TC emitida por el Tribunal Constitucional”, cuyo objetivo fue presentar los resultados del análisis del arbitraje potestativo laboral a partir de la sentencia emitida por el tribunal laboral, sus modificaciones a lo largo del tiempo, y su regulación en el ordenamiento jurídico. Se analizaron los conflictos laborales, los mecanismos de resolución de conflictos y el arbitraje laboral en general, incluyendo la posición de la Organización Internacional del Trabajo y sus órganos de control, así como los pronunciamientos más relevantes del Tribunal Constitucional, como el caso del Sindicato de los Trabajadores Marítimos y Portuarios del Puerto del Callao, y la posición de la Corte Suprema. La investigación concluyó que el arbitraje regulado en el artículo 61 de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo tiene una naturaleza potestativa incausada y cuenta con amparo constitucional. En este sentido, debe ser visto como un mecanismo pacífico para resolver conflictos, buscando reequilibrar las relaciones laborales y evitando que estos conflictos se prolonguen en el tiempo. Por lo tanto, es necesaria una correcta interpretación de este mecanismo basada en criterios constitucionales.

En Lima, (Burneo, Galando, & Soller, 2018), trabajo colectivo que lleva por título “El

arbitraje potestativo y la negociación colectiva en el marco jurídico peruano”, cuyo objetivo fue determinar en qué medida el arbitraje potestativo influye en la negociación colectiva dentro del marco del ordenamiento jurídico peruano vigente. Una de las conclusiones fue que hay un aumento en el uso del arbitraje potestativo, que, de continuar, podría afectar negativamente la naturaleza de la negociación colectiva. Esto se debe a que el arbitraje potestativo es una forma de resolución impuesta, no resultado de un acuerdo mutuo, y sus resultados son riesgosos para las partes, ya que el árbitro tiene la facultad de elegir entre las propuestas de las partes. Sin embargo, el impacto dependerá de la fortaleza de los negociadores, ya que los negociadores fuertes tenderán a mantener el trato directo de una manera u otra.

En Chiclayo, (Silva Herrera, 2022), en su tesis titulado “La Negociación Colectiva en la Municipalidad Provincial de Utcubamba, Durante los años 2016 – 2021”, tuvo por objetivo implementar parámetros para mejorar la negociación colectiva en la Municipalidad Provincial de Utcubamba, colaborando de este modo a realizar una negociación colectiva que cumpla con todos los propósitos para la cual está orientada, la metodología utilizada fue cualitativa, a raíz del análisis efectuado implementar parámetros, para que de este modo, en futuras negociaciones colectivas se prevea y se lleve a cabo una negociación colectiva que satisfaga los derechos de los trabajadores sindicalizados y que la Institución fomente el adecuado desarrollo de la misma, el presente estudio arribó a las siguientes conclusiones: La negociación colectiva facilita el diálogo entre sindicatos y empleadores para negociar de manera pacífica las condiciones laborales, incluidas mejoras salariales y otros aspectos. Este ambiente de protección está respaldado por disposiciones constitucionales que garantizan la legitimidad de los derechos, contribuyendo así a la construcción de un estado democrático. Además, se establecen normativas que promueven y fortalecen la negociación colectiva entre los sindicatos de trabajadores públicos y las autoridades pertinentes, quienes actúan como representantes de la entidad pública. Esto asegura la protección y promoción de sus derechos, y en caso necesario, la adaptación de estos para facilitar una comunicación efectiva en beneficio mutuo.

En Trujillo, (Calle, 2019), en su tesis denominada: “El Arbitraje Potestativo Como Mecanismo Ineficaz en la Negociación Colectiva”, el cual su investigación se centró en conocer cómo el arbitraje potestativo como mecanismo de solución de conflictos laborales influye en la negociación colectiva y explicar la importancia de los principios

que la rigen. Además, se buscó determinar el impacto y las razones jurídicas para eliminar el reglamento de arbitraje potestativo. La investigación concluyó que la OIT considera esenciales los principios de negociación libre, voluntaria, de buena fe y la libertad para decidir el nivel de negociación en la negociación colectiva. También se determinó que el arbitraje potestativo ha tenido un impacto significativo en las relaciones colectivas, especialmente para aquellos sindicatos que han negociado por primera vez, ya que ha sido la forma más directa de acercarse a sus empresas. Además, se concluyó que los sindicatos deben evaluar la conveniencia de someterse a una huelga o no.

En Lima, (Melendez & Nuñez, 2017), en su trabajo de investigación que lleva por título: “El Fomento de la Negociación Colectiva y el Estado Peruano”, tuvo como objetivo el informar que el Estado tiene la responsabilidad de promover el Derecho a la Negociación Colectiva, tal como está establecido en la Constitución Política del Perú. Los autores concluyen que el Estado debe resolver cualquier obstáculo que impida el libre ejercicio de la negociación colectiva y, por lo tanto, las diferencias que surjan entre las personas, interpretando la legislación secundaria bajo esta perspectiva, lo que resulta en una situación favorable para el ejercicio de este derecho. Así, el Estado debe adoptar todas las garantías necesarias para asegurar la efectividad de la negociación colectiva, entendiendo que esta es un medio y no un fin en sí mismo.

2.2 Referentes Teóricos

Arbitraje y su Jurisdicción

Autocompositivas: Este método busca alcanzar un acuerdo de manera directa entre las partes involucradas en un conflicto, sin la necesidad de recurrir a un tercero para ayudar en la solución.

Heterocompositivas: Este método busca la ayuda de terceros como medio para encontrar la solución a un conflicto.

"El arbitraje es un método en el cual las partes se someten a un tercero neutral que resolverá el conflicto, y ambas partes están obligadas a acatar su decisión" (Hilario, 2014, pág. 67)

Principios del Arbitraje Laboral

Se dividen en los siguientes principios:

- **Principio de oralidad:** "Establece que el uso de presentaciones orales es

esencial en los procedimientos arbitrales laborales"

- **Principio de sencillez:** "Indica que el arbitraje debe minimizar los formalismos que pueden obstaculizar la resolución de conflictos"
- **Principio de celeridad:** "Determina que los trámites del procedimiento arbitral deben cumplirse dentro de los plazos establecidos por la ley"
- **Principio de inmediación:** "Estipula que el árbitro tiene la facultad de interactuar directamente con las partes involucradas para conocer los hechos en disputa"
- **Principio de lealtad:** "Establece que las partes en conflicto deben colaborar con los árbitros y con el proceso arbitral"
- **Principio de impulso de oficio:** "Implica que es responsabilidad del árbitro iniciar y llevar adelante un proceso arbitral de propia iniciativa"

El Proceso Arbitral

Inicio del Arbitraje

Es crucial establecer de manera precisa el inicio del arbitraje para llevar un registro cronológico adecuado de las actuaciones y los plazos correspondientes para la emisión del laudo, así como para determinar los plazos de prescripción y caducidad.

Según la Ley de Negociaciones Colectivas en el sector estatal (Ley N° 31188, 2021), el arbitraje laboral está a cargo de un tribunal arbitral compuesto por tres árbitros. El arbitraje comienza con el requerimiento de una de las partes de someter la controversia a arbitraje.

El requerimiento de inicio del arbitraje se refiere al acto unilateral realizado por una de las partes, dirigido a la otra parte implicada, con el propósito de comunicar su intención de someter la controversia a arbitraje.

Lugar del Arbitraje

La facultad de elegir el lugar donde se llevará a cabo el arbitraje se fundamenta en el principio de autonomía de las partes. Según este principio, las partes son las primeras en decidir el lugar del arbitraje, lo cual establece el marco jurídico en el que se desarrollará el procedimiento arbitral, determina la jurisdicción de las autoridades judiciales de apoyo al arbitraje y confiere una nacionalidad al laudo arbitral emitido.

En ausencia de acuerdo entre las partes, conforme al primer inciso del artículo 35° de nuestra Ley de Arbitraje, corresponde al tribunal arbitral la elección del lugar del arbitraje.

Esta elección debe considerar las características específicas del conflicto y la conveniencia para las partes.

El segundo inciso del artículo 35° establece que el tribunal arbitral puede reunirse en cualquier lugar que considere adecuado. Esta distinción entre la sede o lugar del arbitraje y el lugar donde se realizan las actuaciones arbitrales permite, por ejemplo, llevar a cabo las audiencias en ubicaciones distintas a la sede principal del tribunal.

Idioma del Arbitraje

Dado el carácter voluntario del arbitraje, es común que sean las propias partes las que acuerden el idioma en el cual se llevará a cabo el proceso arbitral. Al optar por someter su disputa a arbitraje, tienen la facultad de decidir el idioma en el que se desarrollarán las actuaciones arbitrales.

El idioma utilizado en las diligencias arbitrales será determinado por acuerdo entre las partes; en caso de que no haya un acuerdo al respecto, corresponderá a los árbitros decidir el idioma del arbitraje.

Representación

En el caso de la representación a nivel descentralizado, es el secretario general del sindicato quien la ejerce en el desarrollo del proceso arbitral, dicha acreditación debe constar en el Constancia de Comunicación emitida por el Director de Prevención y Solución de conflictos de la Dirección Departamental de Trabajo y Promoción del Empleo, en el que se especifica los integrantes de la Junta Directiva del sindicato y el periodo de representación en el caso de la entidad quien ejerce la defensa del estado y por ende la representación a nivel arbitral, es el Procurador Público de la entidad, quien debe acreditarse con la resolución de su debido nombramiento.

Buena Fe

El artículo 16 de la Ley de Negociaciones Colectivas en el sector estatal (Ley N° 31188, 2021) establece que las partes están obligadas a negociar de buena fe, así como también de abstenerse de toda acción que pueda resultar lesiva a la parte contraria, así también podemos señalar el artículo 38° de la Ley de Arbitraje que establece el deber de las partes de comportarse de acuerdo con el principio de buena fe a lo largo del proceso arbitral. Siendo que el arbitraje tiene su base en la voluntad de las partes, quienes son los que van

a elegir a su propio arbitro, además, el proceso arbitral en negociaciones colectivas es distinto del judicial por ser menos formal y solemne, dado que el procedimiento (entiéndase las reglas procesales contenidas en el acta de instalación) son acordadas por las propias partes, quienes pueden diseñarlas si así lo desean, con lo que muchas veces llega a niveles de eficiencia altamente deseables por sus destinatarios.

Presentación de Propuestas Finales

En los procesos arbitrales de Negociaciones Colectivas en el sector estatal (Ley N° 31188, 2021), no existe la demanda arbitral y consecuentemente la contestación de demanda arbitral, o la figura de la reconvención, en este tipo de arbitrajes, la ley Nro. 31188 prevé la presentación de “Propuestas Finales”, es decir ambas partes tienen el derecho de presentar sus propuestas finales, las cuales deberán de cumplir las formalidades establecidas en el artículo 54 del Decreto Supremo Nro. 011-92 TR Reglamento de la Ley de Negociaciones Colectivas de Trabajo, siendo que, la propuesta final se presenta por escrito en la forma de proyecto de convención colectiva.

Por ello dentro de los 05 días hábiles siguientes, las partes podrán formular si lo estiman pertinente a sus derechos, las observaciones a la propuesta final de su contraparte, las cuales deberán de estar debidamente fundamentadas. Los enunciados de la propuesta final, establecen claramente los temas que serán discutidos y sometidos a prueba durante el arbitraje, definiendo así los puntos sobre los cuales se tomará una decisión en el laudo final.

Competencia del Tribunal Arbitral

Nuestra Ley de Arbitraje ha sido constante en reconocer competencia a los árbitros en dos aspectos:

Para Cuestiones Conexas y Accesorias Vinculadas a la Materia Principal

En este contexto, la normativa no tiene la intención de limitar la competencia de los árbitros frente a cualquier objeto de la controversia, dado que la flexibilidad del arbitraje permite que las reclamaciones no solo se planteen al inicio del procedimiento arbitral, sino también durante su desarrollo mediante ampliaciones y acumulaciones.

Además, es factible que las partes introduzcan al debate procesal una cuestión controvertida derivada de la materia principal. En este caso, si la otra parte ha tenido oportunidad de ejercer su derecho de defensa, la cuestión se considerará dentro de la competencia del tribunal arbitral.

En relación con esto, el artículo 63, inciso 1, literal d) de la Ley de Arbitraje contempla

la posibilidad de anular el laudo cuando el tribunal arbitral ha decidido sobre materias que no estaban sujetas a su decisión.

Para Reglas Arbitrales Complementarias

Sobre este tema, existen diversos escenarios posibles. Por ejemplo, las partes pueden haber acordado establecer ciertas reglas de procedimiento para el arbitraje, pero es posible que surjan vacíos que requieran que los árbitros dicten las reglas necesarias para llevar a cabo el procedimiento de manera efectiva.

Además, durante el desarrollo de las actuaciones arbitrales pueden surgir situaciones especiales que no estaban contempladas en las reglas del procedimiento acordadas inicialmente. En tales casos, los árbitros tienen la facultad discrecional de establecer las reglas que consideren apropiadas para guiar a las partes según las circunstancias presentes. En todos estos casos, las nuevas reglas establecidas por los árbitros deben ser diseñadas para asegurar una conducción y desarrollo adecuados del arbitraje.

Es fundamental que, al inicio del arbitraje, en el Acta de Instalación, las partes o los árbitros acuerden el marco normativo aplicable, considerando todas las circunstancias pertinentes, dado que la propia ley de Negociaciones Colectivas para el sector estatal (Ley N° 31188, 2021), establece que son de aplicación supletoria al arbitraje laboral en negociaciones colectivas, el Texto único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, su respectivo reglamento y las disposiciones de la Ley de Arbitraje.

Formulación de Excepciones

Las excepciones deben presentarse una vez que una parte tenga conocimiento de las reclamaciones o circunstancias que considera son objeto de incompetencia del tribunal arbitral. Este planteamiento puede realizarse durante el desarrollo de las actuaciones arbitrales.

Realización de Audiencias

La Ley de Negociaciones Colectivas para el sector estatal (Ley N° 31188, 2021) establece que, una vez conformado el tribunal arbitral, es decir con la aceptación del tercer árbitro y presidente del Tribunal Arbitral, se debe convocar a las partes a audiencia de Instalación, luego de ello se prevé la audiencia de alegaciones finales, las cuales son las únicas audiencias previstas para el desarrollo del proceso arbitral en negociaciones colectivas.

Sin embargo, la Ley de Arbitraje concede a las partes la libertad de establecer de manera

libre las reglas que regirán las actuaciones del tribunal arbitral. Este principio se fundamenta en la autonomía e igualdad de las partes, proporcionándoles un amplio margen de actuación y estableciendo un orden para la determinación de estas reglas. Esta libertad concedida a las partes tiene su base en las libertades individuales reconocidas y protegidas constitucionalmente dentro del ordenamiento jurídico.

El artículo 33° de la Ley de Arbitraje establece un orden jerárquico para la aplicación de normas cuando no haya disposición aplicable pactada por las partes para el arbitraje. En ausencia de dicha disposición, se aplicará la ley de manera supletoria. Si la ley no contiene disposiciones aplicables, el artículo dispone que se recurrirá a los usos y costumbres en materia arbitral.

La libertad de las partes para gestionar las audiencias, regulada en el artículo 42° de la Ley de Arbitraje, refleja claramente la informalidad, flexibilidad, celeridad y economía que caracterizan al proceso arbitral. Esto también representa el principio de inmediatez, que implica una participación activa de los árbitros en el diseño del procedimiento.

Las audiencias son con frecuencia eventos cruciales en un proceso arbitral, ya que pueden determinar su desenlace.

Audiencia de Instalación

Es común que la audiencia de instalación se lleve a cabo en presencia de las partes, lo que les permite realizar las observaciones que consideren pertinentes al acta. Además, la presencia de las partes es crucial ya que ratifican de esta manera el procedimiento establecido por el tribunal, lo cual ayuda a prevenir impugnaciones futuras.

En esta audiencia, el tribunal arbitral deberá decidir sobre la conveniencia de realizar audiencias adicionales, con el fin de permitir que las partes puedan ejercer su derecho a la defensa.

Audiencia de Alegaciones Finales

Un buen informe puede ser de gran utilidad para los árbitros, ya que les permite:

- i)** Clarificar hechos que pueden ser múltiples o complejos,
- ii)** Explicar el significado de las normas aplicables,
- iii)** Comprender los principios que sustentan la argumentación presentada,

- iv) Evaluar la lógica y la coherencia de los argumentos expuestos,
- v) Evaluar el impacto práctico del laudo propuesto, tanto económico para las partes como en términos de seguridad jurídica,
- vi) Utilizar buenos argumentos para respaldar su propia posición,
- vii) Constituir la única oportunidad para persuadir a los árbitros,
- viii) Asegurarse de que los árbitros han comprendido correctamente las pretensiones de las partes y están enfocando adecuadamente el caso,
- ix) Destacar los aspectos relevantes del caso,
- x) Demostrar la solidez y coherencia de la argumentación,
- xi) Presentar su posición de manera que genere simpatía entre los árbitros,
- xii) Brindar la oportunidad de dejar una impresión favorable en el tribunal.

La celebración de esta audiencia, por las razones mencionadas, resulta ser muy beneficiosa en el contexto del arbitraje.

La Prueba

Las partes pueden presentar los medios probatorios que estimen pertinentes al momento de remitir su propuesta final o en su defecto durante el desarrollo del proceso arbitral, hasta antes de ser emitida la resolución que de por cerrada la etapa probatoria.

Así mismo, es importante precisar que en el acta de Instalación el Tribunal arbitral de oficio puede requerir a la entidad la presentación de información financiera.

Esta regla permite que, desde el inicio del procedimiento arbitral, las partes puedan aportar todos los documentos relevantes para su defensa. Sin embargo, también tienen la opción de hacer referencia a estos documentos o a otras pruebas que planeen presentar más adelante, adaptándose así a las necesidades del arbitraje.

La legislación de arbitraje proporciona una notable flexibilidad en cuanto a la gestión de la actividad probatoria, lo cual beneficia tanto a las partes como a los árbitros, en comparación con la rigidez excesiva del proceso judicial. Se sustenta en el principio de libertad de la prueba, lo que implica que la regulación sobre la prueba es escasa y generalmente se limita a cuatro aspectos específicos:

1. En cuanto a la admisión de pruebas, la libertad implica la ausencia de normas que excluyan cualquier tipo de prueba del proceso, permitiendo así que las partes utilicen todos los elementos probatorios relevantes de los que dispongan.
2. En la formación de la prueba, la libertad se refiere a la ausencia de normas que regulen cómo se constituyen las pruebas, tanto dentro como fuera del proceso arbitral.
3. Respecto a la valoración de las pruebas, la libertad implica la ausencia de normas que predeterminen el valor que el árbitro o las partes deben atribuir a una prueba en la decisión final.
4. En la elección de elementos relevantes para la decisión, la libertad significa que el árbitro puede buscar de manera libre los elementos probatorios pertinentes, sin estar vinculado por normas sobre qué pruebas deben fundamentar la evaluación de los hechos del caso.

El Laudo

La Ley Modelo de UNCITRAL inicialmente intentó definir el laudo arbitral como "Aquel documento que decide cada uno de los puntos sometidos a consideración del tribunal arbitral y a cualquier otra decisión del tribunal arbitral que determine una cuestión de fondo, sobre su jurisdicción o sobre cualquier otra cuestión procesal". Sin embargo, no se llegó a un consenso sobre el concepto exacto de "laudo" ni sobre el contenido específico de los diferentes tipos de laudos que los árbitros pueden emitir, por lo que finalmente optaron por no incluir ninguna definición.

(Mantilla Serrano, 2005), sostiene que el laudo arbitral es toda decisión tomada por los árbitros después de considerar los argumentos de las partes y analizar detalladamente los fundamentos invocados, que pone fin de manera definitiva y fundamentada a la disputa sometida a su consideración.

Por su parte, (Lohmann Luca de Tena, 2005), describe acertadamente que la etapa más crucial de la labor arbitral, donde convergen todas las fases previas y los acuerdos entre las partes, es la deliberación y el pronunciamiento sobre el tema controvertido a través del laudo.

En resumen, el laudo arbitral puede definirse como la decisión final y definitiva emitida por los árbitros respecto de todo el conflicto planteado ante ellos, incluyendo cualquier otro asunto surgido durante el procedimiento arbitral.

Además, cabe agregar que, según la Ley de Negociaciones Colectivas para el sector estatal (Ley N° 31188, 2021) el Laudo arbitral tiene la misma naturaleza y efecto que el convenio colectivo.

Ejecución de Laudo

Según la ley de Negociaciones Colectivas para el sector estatal (Ley N° 31188, 2021) , los laudos arbitrales se ejecutan dentro del plazo previsto en los mismos, siendo que la no ejecución oportuna trae responsabilidad administrativa de los funcionarios a quienes les corresponde autorizar su cumplimiento.

Así mismo, los laudos arbitrales que versan sobre cuestiones económicas tienen mérito de título ejecutivo y se tramitan en un proceso de ejecución.

Clases de Arbitraje

Arbitraje Voluntario o Facultativo

En general, se dice que un arbitraje es voluntario o facultativo cuando las partes en disputa deciden que un árbitro o un tribunal arbitral resolverá el conflicto. Por lo tanto, sin este acuerdo, no puede haber arbitraje. (Morales Corrales, 2006)

El Arbitraje Ad Hoc o Institucional

(Chafloque, 2017), menciona que “el arbitraje ad hoc es un tipo de procedimiento arbitral en el cual las partes y los árbitros participan activamente en su regulación, tomando como referencia el acta modelo aprobada por el OSCE en la especialidad de contratación pública.” (Pág. 7)

El autor señala que el arbitraje ad hoc ofrece la flexibilidad de permitir que ambas partes participen en todos los aspectos relacionados con la regulación de cómo se llevará a cabo el procedimiento arbitral, de igual manera, nos indica que el arbitraje institucional es el que se desarrolla en un Centro de Arbitraje, o también llamado institución arbitral, se refiere al tipo de arbitraje que se rige por normas propias de una institución específica (reglamentos del proceso arbitral, tabla de aranceles, ética y sanciones) y que dispone de un listado de árbitros que cumplen con los requisitos establecidos por dicho centro de arbitraje. Este tipo de arbitraje implica que ambas partes han acordado, antes de que surja la controversia o conflicto, que la administración y organización del proceso arbitral será llevada a cabo por una institución arbitral. Este modelo de arbitraje sigue un estándar en el que ambas partes deben adherirse a un reglamento específico y elegir árbitros de una lista preestablecida, opción que revisaron y acordaron previamente.

Por otro lado Maguiña, (2017), señala que en el arbitraje ad hoc, las partes tienen la máxima libertad para establecer el procedimiento de elección de los árbitros y elegirlos libremente, sin estar obligados a utilizar una lista estandarizada. Por ello, es necesario que quien redacte el convenio o cláusula arbitral tenga conocimientos especializados, ya que, de lo contrario, esto podría retrasar el inicio del proceso arbitral. El autor señaló que el arbitraje ad hoc ofrece mayor libertad porque el procedimiento no está estandarizado.

Maravi, (2015), señaló que desde 1998, el arbitraje institucional en Perú enfrentaba muchas limitaciones debido a la escasez de instituciones arbitrales, que operaban únicamente en Lima. Por lo tanto, cuando el Estado deseaba llevar a cabo un arbitraje, generalmente recurría al arbitraje ad hoc, utilizando el arbitraje institucional solo de manera residual. Ante la falta de suficientes instituciones arbitrales, el Estado creó el Servicio Nacional de Arbitraje (SNA-OSCE) bajo el Organismo Supervisor de Contrataciones del Estado (OSCE). El autor destacó que el arbitraje institucional era limitado porque no había instituciones arbitrales en todo el país, lo que obligaba a usar otros tipos de arbitraje.

(Mejía, 2019), menciona que “la autonomía de las partes en el arbitraje ad hoc radica en su capacidad para tomar decisiones independientemente, ya que cada parte tiene la libertad de decidir el procedimiento a seguir en el pacto arbitral.”

Arbitraje Obligatorio o Potestativo

El arbitraje se vuelve obligatorio cuando la normativa lo impone, de manera que las partes en disputa no pueden evitar esta forma de resolver el conflicto. En cambio, es facultativo cuando la normativa concede a una de las partes, usualmente a los trabajadores, el derecho de elegir el arbitraje, obligando a la otra parte a aceptarlo.

El Proceso Arbitral Potestativo

En la primera etapa denominada, designación del árbitro, las partes deben designar a sus árbitros en un plazo no mayor de 5 días hábiles; caso contrario, la Autoridad Administrativa de Trabajo, decidirá la asignación del árbitro correspondiente” (Vitteri, 2014, pág. 74), los árbitros de parte designarán en el mismo plazo al árbitro presidente en caso de no llegar a un acuerdo sobre dicha designación, se solicitará a la Autoridad Administrativa de Trabajo dicha designación.

En la segunda etapa denominada de la presentación de propuesta final, una vez realizada

la audiencia de Instalación, las partes tendrán 5 días hábiles para presentar su propuesta final, con copia para la otra parte, y en forma de un proyecto de convenio colectivo.

En la tercera etapa denominada observación a la propuesta final de su contraparte, una vez recepcionada la propuesta final, se correrá traslado a su contraparte para que en el plazo de 5 días hábiles pueda presentar si lo estima pertinente las observaciones a la propuesta final de su contraparte, luego se dará por cerrada la etapa probatoria

En la cuarta etapa denominada emisión de laudo arbitral, el laudo recogerá la propuesta final de una de las partes o considerar una alternativa que recoja los planteamientos de las partes.

En la quinta etapa denominada de las correcciones, las partes podrán formular correcciones de errores materiales, numéricos, de cálculo, tipográfico, o de naturaleza similar, dentro del plazo de un día hábil posterior a la notificación del laudo, sin embargo, deberá de tomarse en cuenta de modo supletorio el artículo 58 de la Ley de Arbitraje que regula las figuras jurídicas de la rectificación, interpretación, integración y exclusión del laudo, en el cual se establece los plazos de 15 días hábiles siguientes a la notificación del laudo, para solicitar dichas figuras jurídicas. Debe precisarse que la propia ley de Arbitraje, faculta al tribunal arbitral para que de oficio en el plazo de 10 días hábiles de haberse notificado el laudo, pueda realizar por iniciativa propia la rectificación, interpretación, integración y exclusión del laudo

En la sexta etapa denominada impugnación del laudo arbitral, en la sala laboral de la Corte Superior de Justicia, deberá interponerse dentro de los 20 días hábiles siguientes de notificado el laudo o la resolución que resuelve la rectificación, interpretación, integración y exclusión del laudo.

El laudo arbitral, es la decisión final que emiten los árbitros poniendo fin a las controversias, que se han sometido a su conocimiento; y la misma que tiene fuerza ejecutiva, una vez que haya quedado consentida, o se hayan agotado los recursos que puedan interponer contra la misma. (Arévalo, 2016, p. 130)

La Negociación Colectiva

La negociación colectiva es un proceso que facilita a empleadores y trabajadores la

definición de condiciones laborales y contratos, regulando las relaciones entre ellos, entre empleadores u organizaciones y una o varias organizaciones de trabajadores, con el fin de alcanzar sus metas respectivas.

Según (Astochado, 2019), la negociación colectiva se debe considerar como un derecho fundamental tanto para los empleados del sector público como del sector privado. Este derecho implica una serie de facultades que protegen sus derechos e intereses derivados de su relación laboral. Además, es un mecanismo destinado a resolver conflictos en busca del bienestar laboral y la armonía social entre los empleados.

En resumen, la negociación colectiva facilita el diálogo entre sindicatos y empleadores para negociar de manera pacífica condiciones laborales, mejoras salariales y otros aspectos que fortalecen la relación laboral y promueven un desempeño óptimo. Este proceso se caracteriza por ser un intercambio de ideas y acercamiento entre grupos sociales o colectivos, con el objetivo de alcanzar acuerdos que beneficien a ambas partes. Según Silva (2021), la negociación colectiva es fundamental para que trabajadores y sindicatos puedan dialogar con sus empleadores y llegar a acuerdos que mejoren las condiciones laborales y salariales, buscando así el beneficio mutuo.

Siguiendo la misma línea de argumentación, (Varela, 2020), define la negociación colectiva como el proceso de toma de decisiones entre representantes de empleadores y trabajadores, con el objetivo de establecer reglas que optimicen las condiciones de trabajo y el ambiente laboral.

(Moreno & Violeta, 2014), lo define como el medio a través del cual empleadores y trabajadores intentan resolver conflictos laborales y otros temas relevantes para la relación laboral. En consecuencia, la negociación se presenta como una herramienta fundamental para abordar y solucionar cualquier conflicto en el ámbito laboral.

En 1949, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) aprobó el Convenio 98, el cual regula los derechos de sindicación y negociación colectiva. Este convenio fue ratificado por nuestro país el 13 de marzo de 1964, conforme a la normativa internacional.

Según la OIT, en su publicación "Del derecho a 'asociarse' al derecho de sindicación" de 2009, los trabajadores en Europa comenzaron a organizarse desde 1750, enfrentando resistencia por parte de empleadores y gobiernos, lo que resultó en diversas restricciones a estas actividades asociativas.

Sin embargo, tanto en el Tratado de Versalles como en la Constitución original de la OIT de 1919, se reconoció el principio de la libertad sindical para todos los fines lícitos como

uno de los fundamentos de la organización. Inicialmente, este derecho no tuvo resultados favorables, pero la adopción por parte de la OIT de los Convenios Fundamentales 87 (1948) y 98 (1949) sobre libertad sindical, derecho de sindicación y negociación colectiva marcó un cambio significativo en esta situación. (Columbus Murata, 2021)

Entre la aprobación del Convenio OIT Núm. 98 en 1949, que trata sobre el derecho de sindicación y negociación colectiva, y la aprobación del Convenio OIT Núm. 151 en 1978, relacionado con las relaciones laborales en la administración pública, han pasado veintinueve años. Durante este período, las administraciones públicas experimentaron un crecimiento significativo, lo que generó un aumento en los conflictos entre los trabajadores y el Estado en su rol de empleador.

El Convenio OIT Núm. 151 aborda específicamente el ejercicio de la negociación colectiva por parte de los empleados del sector público, estableciendo disposiciones generales diseñadas para garantizar este derecho, siempre respetando la función pública (Artículo 6). Además, insta a la adopción de medidas adaptadas a cada realidad nacional para fomentar el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación colectiva (Artículo 7).

El último estadio en la legislación internacional es el Convenio OIT Núm. 154, que aún no ha sido ratificado por el Perú hasta la fecha.

Asimismo, el reglamento aprobado por el Decreto Supremo 005-90-PCM (1990), establece en su artículo 59, que es nulo todo pacto colectivo o acto administrativo que apruebe ascensos automáticos o desvirtúe la aplicación y valoración de factores establecidos por la ley y su reglamento. (Congreso de la República, 1990).

De la misma manera la Ley de Servicio Civil (Ley 30057), establece las obligaciones y los derechos de los Servidores Públicos, seguido de la formulación e implementación del régimen único para los que prestan servicio en los diferentes niveles de entidades estatales, siempre priorizando los objetivos como la remuneración y capacitación del personal de la entidad, ya que esto incide directamente en la calidad de la prestación de servicios públicos.

En su redacción original, esta norma no consideraba aumentos en las compensaciones económicas obtenidas mediante la negociación colectiva. El numeral 31.2 en su versión original establece lo siguiente:

Artículo 31. Compensación económica

31.2 La compensación económica se paga mensualmente e incluye la Valorización

Principal y la Ajustada, y la Priorizada, si corresponde. El pago mensual equivale a un catorceavo (1/14) de la compensación económica. Las vacaciones y los aguinaldos son equivalentes al pago mensual. Esta disposición no admite excepciones ni interpretaciones, ni es materia de negociación.»

El punto "ni es materia de negociación" fue declarado inconstitucional por la STC 0025-2013-PI-TC, publicada el 4 de mayo de 2016 (sentencia en vacatio sententiae), y se eliminó la redacción correspondiente del artículo mencionado.

De manera similar, el artículo 40 de la misma norma establecía:

«Artículo 40. Derechos colectivos del servidor civil (...) Ninguna negociación colectiva puede alterar la valorización de los puestos que resulten de la aplicación de la presente Ley.» (gob.pe, 2013)

La ya citada STC 0025-2013-PI-TC también anuló este apartado.

Por otro lado, el artículo 42, en su versión original, decía:

«Artículo 42. Solicitudes de cambio de condiciones de trabajo o condiciones de empleo
Los servidores civiles tienen derecho a solicitar la mejora de sus compensaciones no económicas, incluyendo el cambio de condiciones de trabajo o condiciones de empleo, de acuerdo con las posibilidades presupuestarias y de infraestructura de la entidad y la naturaleza de las funciones que en ella se cumplen.» (gob.pe, 2013)

La STC 0025-2013-PI-TC también declaró inconstitucional la parte que se refería a solicitar únicamente compensaciones no económicas, por lo que quedó redactado de la siguiente manera:

«Artículo 42. Solicitudes de cambio de condiciones de trabajo o condiciones de empleo
(...) Los servidores civiles tienen derecho a solicitar la mejora de sus condiciones de trabajo o condiciones de empleo de acuerdo con las posibilidades presupuestarias y de infraestructura de la entidad y la naturaleza de las funciones que en ella se cumplen.» (Tribunal Constitucional, 2016)

El Reglamento de la Ley 30057, aprobado por el Decreto Supremo 040-2014-PCM, también incorporó una serie de medidas en línea con la ley respecto a las limitaciones en el ejercicio del derecho. Sin embargo, la STC 0025-2013-PI-TC declaró inconstitucionales varios artículos de dicho reglamento que regulaban estas limitaciones. El Decreto de Urgencia 014-2020, que establece disposiciones generales necesarias para la negociación colectiva en el Sector Público, buscó regular la negociación colectiva en este sector aplicando los parámetros fijados por el Tribunal Constitucional en los

Expedientes 0003-2013-PI-TC y otros, así como lo establecido en los artículos 28 y 42 de la Constitución Política del Perú y los Convenios OIT Núms. 98 y 151. Este decreto permite que la negociación colectiva en el sector público abarque condiciones económicas, no económicas y de productividad.

Principios de la Negociación Colectiva

Principio de libertad de asociación o libertad sindical

(Anacleto, 2015), menciona que “este principio abarca tanto decisiones individuales como colectivas, como la elección de los trabajadores de unirse, dejar de pertenecer o no unirse a un sindicato.” (p. 594)

Esto implica el derecho de los trabajadores a decidir cuándo desean unirse a un sindicato, así como a retirarse de él, ya que nadie puede ser obligado a afiliarse a una organización sindical sin su consentimiento, lo que constituiría una violación de su libertad de elección. Según (Carbonell, 2006), señala que “la libertad de asociación implica el derecho de una persona a unirse a una asociación y también la libertad de retirarse de ella en el momento que lo estime oportuno.” (p. 833)

Esto significa que los individuos tienen la facultad de asociarse libremente para perseguir objetivos o metas que consideren beneficiosos para mejorar su calidad de vida.

Principio de autonomía colectiva

El principio de autonomía colectiva se refiere a la capacidad que tienen los trabajadores y sus organizaciones para tomar decisiones, establecer reglamentos y elegir representantes que los representen. (Astochado, 2019).

Según la Ley de Negociación Colectiva en el sector estatal N° 31188, en su artículo 3, numeral a), el principio de autonomía colectiva se define como el respeto absoluto a la libertad de los representantes de trabajadores y empleadores para negociar las relaciones laborales colectivas a través de acuerdos que sean vinculantes. Este principio asegura que los miembros de una organización tienen el derecho de llevar a cabo negociaciones que consideren adecuadas para su situación particular, y que dichos acuerdos deben ser cumplidos obligatoriamente.

Siguiendo el contexto previo, el principio de autonomía colectiva implica que las organizaciones tienen el derecho fundamental de actuar de manera independiente, lo cual implica la capacidad de formular sus demandas, negociar y supervisar su implementación.

En otras palabras, son responsables de llevar a cabo todo el proceso por sí mismas (Panaque, 2020).

Además, este principio garantiza la independencia de los sindicatos y asegura que el Estado actúe dentro de los límites establecidos por nuestra legislación (Polanco, 2021).

Principio de buena fe negocial

Este principio consiste en el adecuado comportamiento del desarrollo de las relaciones, entonces se refiere al actuar que se enmarca a lo conforme a los imperativos éticos exigibles conforme a la conciencia social imperante. (Araneda, 2019).

De este mismo modo, el principio se extiende a las partes negociantes, implicando declaraciones y presentación de documentos verdaderos e incondicionales para alcanzar alianzas en los pactos realizados.

Principio de democracia sindical

El principio de la democracia sindical estipula que los sindicatos deben ser dirigidos por miembros elegidos democráticamente. Sin embargo, una desventaja de esta democracia sindical puede surgir en la gestión de sus dirigentes, debido a posibles divisiones entre ellos, y las decisiones tomadas por los elegidos podrían perjudicar a sus miembros. (Díaz, 2015)

Principio de representatividad sindical

(Astochado, 2019), nos menciona que “este principio presupone que los dirigentes o representantes sindicales representan de manera proporcional al número de sus representados que están afiliados a su organización gremial” (p. 40).

En otras palabras, la representación dentro de los sindicatos se basa en las negociaciones colectivas y en las posibles reclamaciones que surjan de estas. Esta representación es limitada, ya que no permite representar individualmente a los miembros en problemas jurídicos que resulten en demandas contra algún miembro del sindicato.

Sujetos de la Negociación Colectiva

Las partes negociadoras son esenciales en una negociación colectiva, ya que su papel es crucial para alcanzar acuerdos beneficiosos para sus sindicatos. Según la recomendación 91 de la Organización Internacional del Trabajo (como se cita en Díaz, 2015, p. 37), los sujetos negociadores incluyen, por un lado, a las organizaciones representativas de

trabajadores, debidamente elegidos y autorizados por estos, y por el otro, a un empleador, un grupo de empleadores o una o varias organizaciones de empleadores. Esto garantiza que ambas partes tengan un comité que los represente en futuras negociaciones o posibles reclamaciones, siendo un elemento fundamental para enfrentar un grupo de trabajadores.

Referenciando el párrafo anterior, en la negociación colectiva intervienen dos partes: la sindical y la empleadora. Ambas operan de manera centralizada y descentralizada, pero se diferencian en que, en la parte sindical, encontramos confederaciones sindicales representativas a nivel nacional (centralizadas) y a nivel local (descentralizadas). En la parte empleadora, se incluye al Poder Ejecutivo, representado por la Presidencia del Consejo de ministros (centralizada), y a los representantes de las entidades públicas (Ley N° 31188, 2021)

La representación de los trabajadores del Estado se constituye en una comisión que incluye un mínimo de tres miembros y un máximo de doce. El número de participantes depende del ámbito de aplicación de la negociación y del número de trabajadores involucrados (Chanamé, 2021).

Materias Negociables

El artículo 4° de la Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal N° 31188 especifica las materias incluidas en la negociación:

Son objeto de la negociación colectiva la determinación de todo tipo de condiciones de trabajo y empleo, que comprenden las remuneraciones y otras condiciones de trabajo con incidencia económica, así como todo aspecto relativo a las relaciones entre empleadores y trabajadores, y las relaciones entre las organizaciones de empleadores y de trabajadores (Ley N° 31188, 2021)

Las remuneraciones se refieren a la compensación económica que el trabajador recibe por sus servicios, la cual puede ser en dinero o en especie (Ferro, 2019).

Las condiciones de trabajo con incidencia económica incluyen aspectos como la compra de uniformes, becas y capacitaciones. En cuanto a las relaciones entre empleadores y trabajadores, un ejemplo sería la ampliación del horario de refrigerio. En lo que respecta a las relaciones entre las organizaciones y las partes mencionadas, podría incluir la extensión del tiempo de las licencias sindicales (Pacori, 2020).

Niveles de Negociación Colectiva

Los niveles de negociación colectiva pueden llevarse a cabo de manera centralizada o descentralizada. En el nivel centralizado, los acuerdos alcanzados tienen efectos jurídicos para los miembros de los sindicatos en las entidades públicas. En cambio, el nivel descentralizado se aplica a un sector específico, como municipalidades provinciales o distritales, o en el ámbito que las organizaciones sindicales consideren más adecuado, produciendo efectos dentro de su respectivo ámbito. Además, las negociaciones realizadas en los gobiernos locales dependen de los ingresos provenientes de cada municipalidad.

Procedimiento de la Negociación Colectiva

El procedimiento de la negociación colectiva comienza con la presentación del proyecto de convenio colectivo. El artículo 12 de la Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal N° 31188 especifica los elementos que debe contener este proyecto:

- a) Nombre y domicilio de las entidades públicas involucradas.
- b) Denominación y número de registro de la o las organizaciones sindicales que lo suscriben, y domicilio único.
- c) La nómina de los integrantes de la comisión negociadora, debidamente acreditados.
- d) Las cláusulas que se someten a negociación y que se integran armónicamente dentro de un solo proyecto de convenio colectivo.
- e) Firma de los representantes sindicales integrantes de la comisión negociadora (Ley N° 31188, 2021, p. 10).

Toda la información requerida en la presentación del proyecto debe ser incluida obligatoriamente, ya que estos aspectos son esenciales para identificar y diferenciar el convenio colectivo de otros. Este proceso de preparación para la negociación también se conoce como pliego de reclamos.

Una vez elaborado el proyecto de convenio colectivo, se seguirán varios pasos.

En la negociación colectiva centralizada, el proyecto se presentará ante la Presidencia del Consejo de Ministros. Las fechas para este proceso comienzan el 1 de noviembre y terminan el 30 de enero del año siguiente. El trato directo deberá iniciarse dentro de los 10 días calendario posteriores a la presentación del proyecto, aunque puede extenderse hasta 30 días adicionales.

Por otro lado, si no se alcanza un acuerdo en el trato directo, las partes negociadoras pueden recurrir a los mecanismos legales, como la conciliación, el arbitraje, la mediación

y la huelga, los cuales deben completarse en un plazo de 30 días desde la finalización del trato directo. Luego, los acuerdos se formalizan mediante un convenio colectivo, y la Presidencia del Consejo de Ministros envía, a través de los canales correspondientes, los acuerdos con incidencia económica dentro de los 5 días de su firma para que sean incluidos en la ley de presupuesto público (Ley N° 31188, 2021).

Como se mencionó anteriormente sobre la negociación colectiva centralizada, se puede diferenciar de la negociación colectiva descentralizada en que el proyecto de convenio se presenta ante la entidad pública entre el 1 de noviembre y el 30 de enero del año siguiente. Las fechas para ambas negociaciones son las mismas, y el trato directo también sigue el mismo procedimiento: comienza dentro de los 10 días posteriores a la presentación del proyecto de convenio colectivo y puede extenderse hasta 30 días después. Las partes pueden recurrir a mecanismos de conciliación presentados ante la Autoridad Administrativa de Trabajo. Sin embargo, si no se llega a un acuerdo durante la conciliación, se iniciará un proceso arbitral potestativo que concluirá el 30 de junio, a menos que los trabajadores municipales decidan optar por la huelga (Ley N° 31188, 2021).

Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal (Ley 31188)

Esta ley fue aprobada por insistencia en el Congreso de la República después de haber sido devuelta por el Poder Ejecutivo con observaciones. En el artículo 3 de la Ley 31188, se detallan los principios que rigen la negociación colectiva, incluyendo el «Principio de previsión y provisión presupuestal», que establece que todo acuerdo de negociación colectiva con implicaciones presupuestarias debe considerar la disponibilidad de recursos presupuestarios.

Principios Presupuestales

(Ávalos, 2014), nos señala que: La negociación colectiva en el sector público tiene una naturaleza especial que debe cumplir estrictamente con las normas laborales imperativas, el orden público y las buenas costumbres. Además, debe respetar las normas presupuestales y otras regulaciones especiales que corresponden a la particularidad de la negociación colectiva en el sector público. (Pág. 3)

Aunque constitucionalmente se reconoce el derecho a la negociación colectiva, el Tribunal Constitucional ha aclarado que ningún derecho fundamental es ilimitado. Según el Tribunal, estos límites pueden estar establecidos explícitamente por la Constitución, o

derivar de ella de manera indirecta. Estos límites se justifican por la necesidad de proteger no solo otros derechos fundamentales, sino también otros bienes constitucionales protegidos, como el propio presupuesto estatal (Tribunal Constitucional, 2012).

Al respecto, es relevante recordar que en la Sentencia 0004-2004-CC/TC, este Tribunal señaló cuáles principios emanados de la Constitución regulan la actividad presupuestaria. Entre estos principios, los siguientes son particularmente relevantes para la presente controversia:

Principio de legalidad

El artículo 78 de la Constitución establece una reserva de ley respecto al instrumento normativo que permite su vigencia. Esto significa que solo mediante un dispositivo de dicho rango se puede aprobar o autorizar la captación de ingresos fiscales y realizar gastos de la misma naturaleza. Por lo tanto, sin una Ley de Presupuesto previa, es jurídicamente imposible llevar a cabo la ejecución presupuestal.

Además, este principio establece que la elaboración y aprobación del presupuesto debe cumplir con requisitos de forma y tiempo que no pueden ser ignorados.

Principio de justicia presupuestaria

Previsto en los artículos 16 y 77 de la Constitución, este principio establece que la aprobación o autorización para la captación de ingresos y la ejecución de gastos conlleva un compromiso con la promoción de valores comunitarios y la construcción del bien común. Por lo tanto, los objetivos estatales previstos en la Constitución son la razón de ser y el propósito de la actividad presupuestal.

Principio de equilibrio financiero

Previsto en el artículo 78 de la Constitución, este principio establece que el presupuesto debe incluir todos los ingresos y gastos del Estado debidamente balanceados, con el objetivo de evitar que el déficit fiscal perturbe la normal marcha económica del país.

Principio de anualidad

Según lo dispuesto en el artículo 77 de la Constitución, la ejecución presupuestal debe llevarse a cabo dentro de un período específico y definido de un año calendario, es decir, desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre. Este plazo está establecido debido a que las condiciones financieras pueden cambiar a lo largo del tiempo.

Principio de programación

Según lo establecido en el artículo 77 de la Constitución, se destaca la obligación de definir claramente las metas planificadas del gasto público para el desarrollo nacional.

Este principio implica la necesidad de presentar las políticas de acción gubernamental que las entidades públicas deben implementar en cada período presupuestario. La planificación presupuestaria involucra un proceso continuo de análisis, proyección y anticipación, que facilita el establecimiento de objetivos gubernamentales específicos que requieren asignación de recursos económicos correspondientes.

Teoría de Solución de Conflictos

Según Lorenzo Cadarso, el conflicto social puede definirse como un proceso de interacción confrontativa entre actores sociales que comparten perspectivas cognitivas, están movilizados con diversos niveles de organización y actúan colectivamente en función de expectativas de mejora, defensa de situaciones preexistentes o propuestas de proyectos sociales alternativos (Ledesma & Ramos, 2021)

En el contexto público, la solución de conflictos en la administración pública y el ámbito laboral se lleva a cabo a través de la negociación colectiva, cuya efectividad depende de su legitimidad, como sostiene la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Esto puede lograrse mediante la promoción de la participación de los actores en procesos políticos y el establecimiento de órganos directivos para estos procesos.

Además, los sistemas de resolución de conflictos han evolucionado hacia sistemas integrados de gestión de conflictos, que adoptan un enfoque sistemático en la prevención, gestión y resolución de disputas (Organización Internacional del Trabajo, 2010)

Obligación de brindar información a las organizaciones sindicales

Antes de detallar qué tipo de información puede solicitar una organización sindical a una entidad pública, es importante definir qué entendemos por información pública. Se refiere a aquella que ha sido establecida o obtenida por una entidad de la administración pública y que se encuentra dentro del ámbito de su competencia territorial. En consecuencia, cualquier ciudadano tiene el derecho de acercarse a dicha institución y solicitarla.

Así pues, "el acceso a la información al cual todos los ciudadanos tienen derecho, sin distinción alguna, puede considerarse más transparente si se entrega de manera oportuna" (Yanacayo & Gutarra, 2019). Esto facilita la realización ágil de trámites que dependen de

esta información y ayuda a evitar la prolongación de los plazos establecidos.

En relación con el derecho de acceso a la información necesario para el proceso de negociación colectiva, la parte empleadora está obligada a proporcionar a las organizaciones sindicales la información solicitada. Esta información debe ser entregada dentro de un plazo máximo de veinte días hábiles desde la solicitud, bajo responsabilidad. De acuerdo con el artículo 14 de la Ley de Negociaciones Colectivas del Sector Estatal, la información que debe suministrarse incluye:

- a)** Estructura salarial por grupo ocupacional.
- b)** Presupuesto analítico de personal.
- c)** Planilla de remuneraciones de los trabajadores.
- d)** Modalidades de contratación y planes de incorporación de nuevo personal.
- e)** Cuadro para asignación de personal (CAP) y/o cuadro de puestos de la entidad (CPE).
- f)** Manuales de organización y funciones (MOF).
- g)** Reglamentos de organización y funciones (ROF).
- h)** Balance de ejecución presupuestal.
- i)** Situación económica de los organismos y unidades ejecutoras, así como situación social de los funcionarios.
- j)** Planes de formación y capacitación para los trabajadores.
- k)** Planes de modificación de las condiciones de trabajo, seguridad y salud en el trabajo.
- l)** Plan Anual de Contrataciones.
- m)** Planes de futuras reestructuraciones internas.
- n)** Cualquier otra información relevante (Ley N° 31188, 2021)

La información mencionada anteriormente es de gran utilidad para las organizaciones sindicales, ya que al disponer de esta información les permite evitar negociaciones que

podrían no ser viables posteriormente. Conocer adecuadamente la información gestionada por la municipalidad con la que se establecerá un convenio colectivo ayuda a comprender la situación actual de la entidad y facilita la negociación de aspectos que sean factibles para ambas partes. Por lo tanto, los datos requeridos por los sindicatos, como la estructura salarial, el presupuesto, el cuadro para asignación de personal son fundamentales para llevar a cabo una negociación de buena fe.

CAPÍTULO III

CONTEXTO METODOLÓGICO

3.1 Paradigma de la Investigación

El paradigma del presente estudio fue el cualitativo, que se fundamenta en la descripción detallada de las cualidades de los fenómenos que han despertado la curiosidad del investigador, la investigación cualitativa se interesa por acceder a las experiencias, interacciones y documentos en su contexto natural y en una manera que deje espacio para las particularidades de esas experiencias, interacciones y documentos y de los materiales en los que se estudian, de tal forma que no utilizaremos instrumentos de recolección de datos que se puedan medir, sino que se procederá a realizar la interpretación de datos cualitativos, ello mediante la triangulación de resultados, realizando únicamente un estudio interpretativo de la norma

3.2 Perspectiva Metodológica

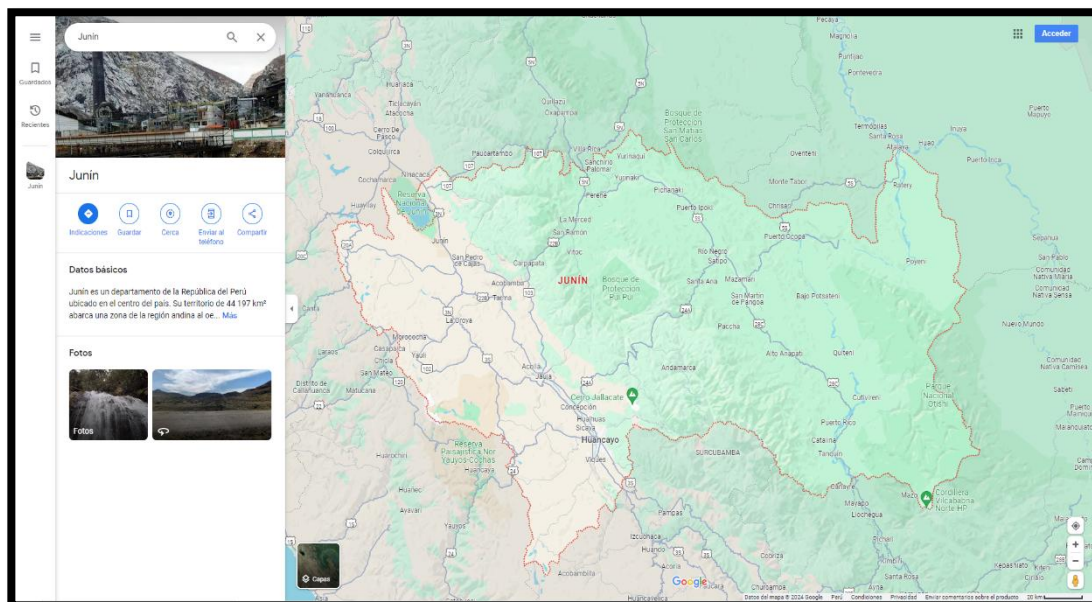
La perspectiva de estudio del presente trabajo fue descriptiva, debido a que únicamente nos centraremos en describir las características de cómo se presentan las categorías y subcategorías, no buscaremos identificar ningún tipo de relación ni causa efecto, es decir, ninguna de las variables está influenciada de ninguna manera, sino que utiliza métodos de observación para llevar a cabo el estudio. Por lo tanto, la naturaleza de las variables o su comportamiento no está en manos del investigador, este solo se limitará a describirlas tal y como se presentan en la realidad

3.3 Diseño Metodológico

El diseño de estudio fue no experimental y de corte transversal, no experimental debido a que no modificaremos ni manipularemos las categorías, únicamente nos centraremos en describirlas tal y como se encuentran caracterizadas, es decir, se realiza cuando, durante el estudio, el investigador no puede controlar, manipular o alterar a los sujetos, sino que se basa en la interpretación o las observaciones para llegar a una conclusión. Esto significa que el método no debe basarse en correlaciones, encuestas o estudios de caso, y no puede demostrar una verdadera relación de causa y efecto, y de corte trasversal se entiende como un tipo de investigación observacional que analiza datos de variables recopiladas en un periodo de tiempo sobre una población muestra o subconjunto predefinido.

3.4 Delimitación de la investigación

El presente trabajo de investigación tuvo como ubicación geográfica el departamento de Junín, puesto que los Laudos que analizaremos fueron emitidos en este departamento, es por eso que para la mejor obtención de la muestra y poder aplicar los instrumentos requeridos se tendrá en cuenta esta ubicación geográfica.



3.5 Participantes y técnicas para su elección

Los participantes de la presente investigación fueron conformados por los Laudos Ad – Hoc, emitidos en el departamento de Junín en el periodo comprendido de los años 2022 al 2024 en materia de negociaciones colectivas en el sector estatal; seguidamente, para determinar el tamaño de la muestra aplicaremos el muestreo intencional del investigador basado en criterios de inclusión y exclusión.

Criterios de inclusión

- Laudos Ad – Hoc, emitidos en el departamento de Junín en el periodo comprendido de los años 2022 al 2024 en materia de negociaciones colectivas en el sector estatal

Criterios de exclusión

- Laudos que no fueron emitidos en el departamento de Junín y que no son en materia de negociaciones colectivas.

3.6 Técnicas de recolección de evidencias

Para la recolección de evidencia se utilizó la Investigación – Acción, esta técnica es especial para investigaciones cualitativas, su finalidad es estudiar el objeto de estudio mediante la comprensión de casos. En el presente trabajo se utilizó laudos Ad – Hoc, emitidos en el departamento de Junín en el periodo comprendido de los años 2022 al 2024 en materia de negociaciones colectivas en el sector estatal donde se aprecien los problemas planteados en el Capítulo I.

3.7 Técnicas de sistematización de la evidencia

Para la sistematización de la evidencia se utilizó la triangulación de los resultados en el software denominado como Atlas ati, en el cual podremos analizar datos cualitativos, de tal forma que podamos identificar la coherencia entre las respuestas similares respecto de un tema en específico relacionado a las categorías.

3.8 Criterios de legitimidad científica

Rigor metodológico: El estudio se fundamentó en base a enfoques y métodos coherentes y claramente definidos. Se explicó cómo seleccionaron a los participantes, cómo recopilaban y analizaron los datos, y cómo llegaron a sus conclusiones.

Reflexividad: Fuimos conscientes del propio sesgo, preconcepciones y valores personales, y cómo estos podrían influir en el diseño, ejecución y análisis de la investigación. La reflexividad implica una autorreflexión constante sobre la influencia del investigador en el proceso.

Muestreo adecuado: El proceso de selección de participantes fue transparente y justificable. Buscando variedad de perspectivas y experiencias relevantes para el fenómeno en estudio, y el muestreo fue intencional, por conveniencia, estratificado, entre otros enfoques.

CAPÍTULO IV.

CONTEXTO EMPÍRICO

4.1 Análisis del Discurso o contenido

4.1.1 Laudos Ad – Hoc, emitidos en el departamento de Junín en el periodo comprendido de los años 2022 al 2024 en materia de negociaciones colectivas en el sector estatal

Tabla 1

Laudo Arbitral en Materia Laboral Negociación Colectiva Para el Ejercicio Fiscal 2023

Laudo Arbitral 27/06/2022	Fundamentos relevantes
<p>Municipalidad Provincial de Huancayo & Sindicato de Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huancayo-SITRAOM-, PH</p>	<p>ÁMBITO DE NEGOCIACIÓN. - "TIPO DE ARBITRAJE: ARBITRAJE LABORAL AD HOC" (Página 1).</p> <p>CRONOGRAMA Y PLAZOS. – Con fecha 18 de mayo de 2022 se llevó a cabo y se suscribió el Acta de Instalación del Tribunal Arbitral con la asistencia de los representantes del SITRAOM - MPH y de la Entidad, en dicho acto se fija la sede del tribunal, establece las notificaciones y computo de plazos, los honorarios del Tribunal Arbitral y se fija la fecha para la presentación y sustentación de las propuestas finales para las partes, así mismo se requirió a la Entidad la exhibición de información financiera. (Página 3). Finalmente, con fecha 27 de junio de 2022 se emite el laudo arbitral (Página 1).</p> <p>BASE NORMATIVA. - "El presente proceso arbitral se instituye con las facultades conferidas por el TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 011-92-TR, y sus normas modificatorias, Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal, Decreto Supremo N° 008-2022-PCM, y el Decreto Legislativo N° 1071, decreto que norma el arbitraje." (Página 6).</p> <p>DE LOS NIVELES DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA CENTRALIZADO Y DESCENTRALIZADO. - En el presente caso no se dio a conocer por ninguna de las partes, dentro del proceso arbitral, de la existencia de un convenio colectivo a nivel centralizado, que deba ser tomado en consideración por el Tribunal arbitral al momento de laudar.</p> <p>PRESENTACIÓN DE INFORMACIÓN FINANCIERA SOLICITADA DE OFICIO POR EL TRIBUNAL ARBITRAL. - "Con fecha 18 de mayo de 2022 se llevó a cabo y se suscribió el Acta de Instalación del Tribunal Arbitral con la asistencia de los representantes del SITRAOM - MPH y de la Entidad, en dicho acto... se requirió a la Entidad la exhibición de información financiera." (Página 3).</p> <p>"Con fecha 27 de mayo de 2022 la Entidad presenta su escrito sumillado "Remisión de información" en 65 folios, así mismo, presenta su escrito sumillado: "Propuesta final" en 171 folios, actuaciones que realiza dentro del plazo en cumplimiento a lo establecido en el Acta de Instalación del Tribunal Arbitral del 18 de mayo de 2022." (Página 4).</p>

Nota: la tabla muestra el estudio del laudo respecto a los diferentes problemas que pudimos plantear en la investigación.

Análisis e interpretación:

El laudo fue emitido el 27 de junio de 2022, lo que indica que se cumplió con el plazo

establecido en el artículo 5.3 del Decreto Supremo que aprueba los Lineamientos para la Implementación de la ley Nro. 31188. No se observa en el documento ningún retraso en la emisión del laudo que pudiera afectar su efectividad, es decir el laudo fue emitido dentro de los 45 días hábiles según el artículo 18.4 de la Ley Nro. 31188, no pudiendo ser declarado nulo por una emisión extemporánea al plazo establecido en la norma legal. En este caso específico, el laudo se emitió antes del 15 de julio, sugiriendo que el procedimiento fue eficaz en términos de tiempo, que permitirá su implementación en la Ley del Presupuesto del sector público. Por otro lado, el laudo refleja una negociación descentralizada entre el sindicato local y la municipalidad. No se menciona en el laudo que la entidad haya puesto en conocimiento del Tribunal arbitral la existencia de un convenio a nivel centralizado, por ende, el Tribunal arbitral no analizó dicho aspecto, por ende, no se aprecia ningún conflicto derivado de una contradicción entre la negociación colectiva centralizada y descentralizada, toda vez que no existía a la fecha de emisión del laudo, el resultado de la negociación colectiva centralizada, ni mucho menos ninguna de las partes solicitó suspender el proceso arbitral hasta conocer los resultados de dicha negociación. Y para finalizar la Municipalidad Provincial de Huancayo presentó la información financiera requerida para evaluar la propuesta del sindicato. No se menciona ninguna omisión significativa de información financiera que pudiera haber afectado la evaluación del impacto presupuestal. Se puede apreciar del propio laudo que el sindicato ha ofrecido como medio probatorio información financiera respecto a su empleador. Por lo que, la remisión adecuada de información financiera en este caso proporcionada por ambas partes, permitió un análisis exhaustivo y justo, sugiriendo que el arbitraje fue efectivo.

En el laudo arbitral analizado, no se cumplen los supuestos planteados en los problemas específicos, lo que sugiere que el arbitraje laboral potestativo fue eficaz en este caso, para su implementación en el presupuesto. No se presentaron fallos o problemas en relación con los plazos, los niveles de negociación o la remisión de información financiera que pudieran comprometer la efectividad del arbitraje. Por lo tanto, este ejemplo demuestra una implementación efectiva del arbitraje laboral potestativo en la resolución de conflictos laborales en la Región de Junín.

Tabla 2

Laudo Arbitral en Materia Laboral Negociación Colectiva Para el Ejercicio Fiscal 2023

Laudo Arbitral 22/08/2022	Fundamentos relevantes
<p>Municipalidad Provincial de Tarma & Sindicato de Trabajadores Obreros Municipales de Tarma SITRAOMUN- Tarma</p>	<p>ÁMBITO DE NEGOCIACIÓN. - "TIPO DE ARBITRAJE: ARBITRAJE LABORAL AD HOC" (Página 1).</p> <p>CRONOGRAMA Y PLAZOS. – Con fecha 26 de julio de 2022, mediante Acta, el Tribunal arbitral se instala, en dicho acto se fija la sede del tribunal, establece las notificaciones y computo de plazos, los honorarios del Tribunal Arbitral y se fija la fecha para la presentación y sustentación de las propuestas finales para las partes, así mismo se requirió a la Entidad la exhibición de información financiera (Página 7). Finalmente, con fecha 22 de agosto de 2022 se emite el laudo arbitral (Página 1).</p> <p>BASE NORMATIVA. - "... corresponde tener en consideración lo señalado por la Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal (en adelante, la LNCSE), cuya adecuación al presente arbitraje fue dispuesta mediante Resolución N° 17 del 03 de diciembre de 2021, por lo que corresponderá tener en cuenta sus disposiciones, en lo que fuere pertinente y considerando los alcances señalados en el Informe Técnico N° 001108-2021-SERVIR-GPGSC." (Página 3).</p> <p>DE LOS NIVELES DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA CENTRALIZADO Y DESCENTRALIZADO. - "...El Tribunal Arbitral tomará en consideración el convenio colectivo a nivel centralizado en referencia, al momento de atenuar o excluir según sea el caso, los enunciados propuestos por parte del sindicato" (Página 24 y 25).</p> <p>PRESENTACIÓN DE INFORMACIÓN FINANCIERA SOLICITADA DE OFICIO POR EL TRIBUNAL ARBITRAL. – Con fecha 16 de agosto de 2022, la entidad cumple con remitir la información financiera solicitada de oficio por el Tribunal arbitral (Página 8), la misma que fue tomada en cuenta al momento de laudarse de la siguiente forma:</p> <p>"Del Estado de Gestión por los años terminados al 31 de diciembre de 2021 y 2020 se tienen como resultado del ejercicio un superávit en el año 2021 ascendente a: S/. 7,141,050.03 soles" (Página 27).</p> <p>"En el Estado de Situación Financiera al 31 de diciembre de 2021 y 2020, se observa que, su Total Activo Corriente en el año 2020 alcanza los S/. 40,818,131.01 soles, mientras que para el año 2021 se incrementa a S/. 43,653,360.41 soles" (Página 28).</p> <p>INFORMACIÓN FINANCIERA DE PARTE. - Con escrito de fecha 12 de agosto de 2022 la entidad alega la existencia de laudos en ejecución, sin embargo, no ofrece como medio probatorio dichos laudos arbitrales (Página 26). por lo que, el Tribunal arbitral en el laudo manifiesta al respecto: "Ante este escrito de la entidad en referencia, el Tribunal arbitral no cuenta como medio probatorio los datos referidos a un posible laudo arbitral anterior y la repercusión, alcances económicos y vigencia del mismo, por lo que, no habiendo sido ofrecido por ninguna de las partes en el desarrollo del presente proceso arbitral, no podrá ser evaluado este extremo por el Tribunal Arbitral" (Página 27).</p>

Nota: la tabla muestra el estudio del laudo respecto a los diferentes problemas que pudimos plantear en la investigación.

Análisis e interpretación:

El Acta de Instalación del tribunal arbitral fue el 26 de julio de 2022, por lo que, el laudo

fue emitido el 22 de agosto de 2022, claramente fuera del plazo legal que estipula el artículo 5.3 del Decreto Supremo que aprueba los Lineamientos para la Implementación de la ley Nro. 31188 (15 de julio), además se puede observar que el laudo arbitral fue emitido dentro de los 45 días hábiles en cumplimiento al artículo 18.4 de la Ley Nro. 31188. Debe tomarse en cuenta que la ley de Negociaciones Colectivas en su artículo 13.2 inciso “d” indica que el arbitraje potestativo a nivel centralizado y descentralizado, debe concluir el 30 de junio y el Decreto supremo que implementa dicha norma indica que los acuerdos a nivel centralizado y descentralizado deberán ser alcanzados al MEF hasta el 30 de junio, y en caso no se hayan llegado a cuerdos de materia económica en el nivel centralizado, se podrá negociar en el nivel descentralizado hasta el 15 de julio, evidenciándose que existe una incongruencia legal, ya que la norma de la especialidad que es la ley 31188 establece que el proceso arbitral podrá durar hasta los 45 días hábiles, por consiguiente, no será viable culminar un proceso arbitral en 15 días naturales, por ende debemos remitirnos a lo estipulado, en el artículo 14.5 del Decreto Supremo que aprueba los lineamientos para la implementación de la ley Nro. 31188, en el cual se establece que en caso se emita un convenio colectivo posterior al 30 de junio y al 15 de julio, la implementación de las incidencias presupuestarias regirá a partir del 1ro de enero del año siguiente a su suscripción, sin embargo debe precisarse que este laudo arbitral ordena que la vigencia empiece a partir del año 2024.

Entonces la emisión de un laudo fuera del 15 de julio no afecta la percepción de legitimidad y eficiencia del proceso arbitral entre las partes involucradas, así como el proceso presupuestario de la entidad, ya que la vigencia del laudo arbitral es a partir del año siguiente, según obra en la parte resolutive.

Por otro lado, la carga de la prueba corresponde a las partes procesales, siendo así la entidad en ejercicio de su legítima defensa, a presentado como medio probatorio el convenio colectivo a nivel centralizado, el mismo que fuera tomado en consideración por el tribunal arbitral al momento de laudar, evitando una contradicción entre el convenio colectivo a nivel centralizado y el laudo arbitral a nivel descentralizado.

La información financiera presentada por ambas partes, en el desarrollo del proceso arbitral, fue tomada en consideración por el colegiado, lo que evidencia que el Tribunal arbitral ha tenido que analizar la información financiera para la emisión del laudo arbitral, por lo que resulta relevante que ambas partes hayan podido ofrecer sus respectivos medios probatorios, los mismos que no han sido materia de tacha en el desarrollo del proceso arbitral por su contraparte. Así mismo cabe resaltar que el Tribunal arbitral debe analizar

toda la información financiera ofrecida por las partes, sin embargo, se observó que la entidad argumentó la existencia de posibles laudos arbitrales anteriores, pero al no haberse ofrecido como medio probatorio, no fue tomado en cuenta este argumento por el Tribunal arbitral, existiendo una omisión probatoria por parte de la propia entidad.

Tabla 3

Laudo Arbitral en Materia Laboral Negociación Colectiva Para el Ejercicio Fiscal 2024

Laudo Arbitral 18/09/2023	Fundamentos relevantes
<p>Municipalidad Provincial de Concepción & Sindicato de Trabajadores Municipales de Concepción SITRAMUN</p>	<p>ÁMBITO DE NEGOCIACIÓN. - "TIPO DE ARBITRAJE: ARBITRAJE LABORAL AD HOC" (Página 1).</p> <p>CRONOGRAMA Y PLAZOS. – Con fecha 17 de agosto de 2023 se llevó a cabo y se suscribió el Acta de Instalación del Tribunal Arbitral con la asistencia de los representantes del sindicato y el representante de la Entidad, en dicho acto se fija la sede del tribunal, establece las notificaciones y computo de plazos, los honorarios del Tribunal Arbitral y se fija la fecha para la presentación y sustentación de las propuestas finales para las partes, así mismo se requirió a la Entidad la exhibición de información financiera. (Página 9).</p> <p>Con fecha 18 de septiembre de 2023, se emite el presente laudo arbitral. (Página 1)</p> <p>BASE NORMATIVA. - Ley de Negociaciones Colectivas Nro. 31188 y el Decreto Legislativo N° 1071, decreto que norma el arbitraje." (Página 3).</p> <p>DE LOS NIVELES DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA CENTRALIZADO Y DESCENTRALIZADO. – "...la entidad ofrece como medio probatorio la suscripción de un convenio colectivo a nivel centralizado 2023-2024, suscrito el 30 de junio de 2023" (Página 22).</p> <p>"...sobre el convenio colectivo a nivel centralizado no existe ningún argumento que la entidad haya podido precisar, solo se ha limitado a ofrecer el medio probatorio sin fundamentar cuál es su relevancia o qué desea probar..." (Página 23).</p> <p>"El incremento remunerativo que el sindicato esta peticionando en este proceso arbitral no corresponde a un incremento MUC, debido a que los árbitros no tienen competencia para ello, pues la propia ley indica que tienen un procedimiento específico el incremento del MUC y es solo el Ministerio de Economía y Finanzas quien está autorizado para ello." (Página 25).</p> <p>PRESENTACIÓN DE INFORMACIÓN FINANCIERA SOLICITADA DE OFICIO POR EL TRIBUNAL ARBITRAL. – – "Con fecha 01 de setiembre de 2023, mediante escrito, la Entidad remite parcialmente la información solicitada." (Página 39)</p> <p>"En el Acta de Instalación, se solicitó que la entidad cumpla con presentar el Informe de Valorización que menciona la ley. Sin embargo, la entidad no ha cumplido con presentar dicho informe, pese a que para tal cumplimiento se le otorgó un mayor plazo." (Página 39)</p> <p>"El informe no reúne los requisitos exigidos por la ley, pues no ha analizado el impacto presupuestal de algún pedido que compone la Propuesta Final del sindicato, es más, ni siquiera ha analizado los estados financieros de la institución." (Página 41).</p> <p>"Con fecha 11 de setiembre de 2023, mediante Resolución N° 07, se deja constancia de que la Entidad no ha cumplido con remitir la información completa requerida, se hace efectivo el apercibimiento decretado de resolver con la información obrante en el expediente." (Página 11)</p> <p>RESPONSABILIDAD DE LA PRUEBA. - "Finalmente, es crucial destacar que en el proceso arbitral la carga de la prueba recae en ambas partes. No es aceptable que esta responsabilidad sea transferida a este Tribunal Arbitral debido a la inacción de la entidad o del sindicato." (Página 42)</p>

Nota: la tabla muestra el estudio del laudo respecto a los diferentes problemas que pudimos plantear en la investigación.

Análisis e interpretación:

El Tribunal Arbitral fue instalado el 17 de agosto de 2023, y el laudo fue emitido el 18 de septiembre de 2023, excediendo el plazo estipulado en el artículo 5.3 del Decreto Supremo que aprueba los Lineamientos para la Implementación de la ley Nro. 31188 (15 de julio), por ende deberá aplicarse el artículo 14.8 de los Lineamientos de la Ley de Negociaciones Colectivas, por otro lado, se puede observar que el laudo arbitral fue emitido dentro de los 45 días hábiles según el artículo 18.4 de la Ley Nro. 31188.

Así mismo, de la parte resolutive del laudo se identifica que la vigencia del mismo será a partir del año siguiente, por ende, el laudo arbitral podrá ser incorporado en la ley del presupuesto para el siguiente año fiscal.

Por otro lado, el laudo reconoce y delimita claramente los niveles de negociación colectiva, tanto centralizado como descentralizado, conforme a la normativa vigente y a los lineamientos internacionales establecidos por el Convenio 151 de la OIT. La negociación descentralizada incluye a las municipalidades distritales dentro de una provincia, mientras que la negociación centralizada abarca una representación mayoritaria a nivel nacional. La falta de coordinación y respuesta oportuna por parte de la entidad en la presentación de propuestas finales puede generar conflictos y redundancias en la implementación de las resoluciones arbitrales. Esta contradicción entre los niveles de negociación puede dificultar la aplicación de las decisiones y afectar la eficacia del proceso de negociación colectiva. Es esencial que las entidades involucradas presenten sus propuestas de manera oportuna y se coordinen adecuadamente para evitar estas contradicciones y mejorar la gestión de las negociaciones colectivas. Y para finalizar la entidad no cumplió con la remisión de la información financiera completa y necesaria para evaluar las propuestas del sindicato. Esta omisión afecta directamente la capacidad del Tribunal Arbitral para tomar decisiones informadas y equilibradas. La falta de un análisis adecuado del impacto presupuestal y de los estados financieros de la entidad limita la precisión y efectividad de las resoluciones arbitrales. La falta de información financiera completa y precisa genera incertidumbre y puede llevar a decisiones que no reflejen adecuadamente la realidad financiera de la entidad. Esto resalta la necesidad de establecer mecanismos estrictos para asegurar la transparencia y la remisión completa de la información requerida durante el proceso arbitral, debe tomarse en consideración que las pruebas de oficio solicitadas por el Tribunal arbitral son de información financiera de tres años fiscales, precisamente para que el colegiado cumpla con analizar el panorama financiero pasado y presente de la entidad. Además, es fundamental que ambas partes

asuman la responsabilidad de presentar pruebas de índole financiera para facilitar una evaluación justa y equilibrada por parte del Tribunal Arbitral, del laudo se desprende que el sindicato también aportó con medios probatorios que prueban la realidad financiera pasado y presente de la entidad, los cuales fueron tomados en cuenta al momento de laudar.

La eficacia del arbitraje potestativo en este caso no se ve afectada por la emisión del laudo fuera del plazo establecido (30 de junio o 15 de julio), ya que se tendrá que presupuestar para el año siguiente a su emisión, que es lo que ordena la parte resolutive del laudo.

Tabla 4

Laudo Arbitral en Materia Laboral Negociación Colectiva Para el Ejercicio Fiscal 2024

Laudo Arbitral 26/06/2023	Fundamentos relevantes
<p>Municipalidad Provincial de Concepción & Sindicato de Trabajadores Municipales de Concepción SITRAMUN</p>	<p>ÁMBITO DE NEGOCIACIÓN. - En la primera página del laudo, se establece que este es un "Arbitraje Laboral Ad Hoc", lo cual confiere al proceso una flexibilidad específica y refleja la autonomía en el manejo de las reglas y procedimientos de arbitraje. El carácter ad hoc también indica la adaptación del proceso a las necesidades de las partes sin depender de instituciones arbitrales formales.</p> <p>CRONOGRAMA Y PLAZOS. – Acta de Instalación del Tribunal Arbitral: Con fecha 6 de junio de 2023, se realizó la audiencia de instalación del tribunal, donde se establecieron las reglas del proceso, incluyendo la sede en Huancayo y la solicitud de información financiera a la entidad. Este paso es fundamental ya que asegura que ambas partes conozcan los detalles del proceso y los plazos, estableciendo transparencia y previsibilidad en el desarrollo del arbitraje.</p> <p>Fecha de Emisión del Laudo: Emitido el 26 de junio de 2023, el laudo fue entregado en un tiempo oportuno tras la audiencia de sustentación. Esto muestra que el tribunal respetó los plazos y mantuvo la agilidad en la resolución, minimizando demoras innecesarias.</p> <p>BASE NORMATIVA. - Normativa Aplicable: La Ley de Negociaciones Colectivas N.º 31188 y el Decreto Legislativo N.º 1071 regulan la base legal de este arbitraje, lo que se establece en la página 3 del laudo. Además, se invocan normas internacionales como el Convenio 151 de la OIT, que refuerza la imparcialidad y confiabilidad en el procedimiento de resolución de conflictos laborales. Estas referencias normativas validan la estructura y procedimientos seguidos en el arbitraje, asegurando su apego al marco legal aplicable.</p> <p>DE LOS NIVELES DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA CENTRALIZADO Y DESCENTRALIZADO. – Convenio Colectivo en Nivel Centralizado: La entidad presentó como medio probatorio un convenio colectivo a nivel centralizado, aunque sin fundamentar su relevancia en relación al caso específico. Este convenio es mencionado pero no justificado en su aplicación para este caso descentralizado, lo que podría reflejar una falta de estrategia por parte de la entidad para argumentar la relación del convenio con las negociaciones en curso.</p> <p>Competencia sobre Incrementos MUC: En la página 25, se aclara que los árbitros no tienen competencia sobre el incremento de la Masa Única de Compensación (MUC), ya que es un procedimiento específico regulado por el Ministerio de Economía y Finanzas. Esta delimitación asegura que el tribunal no exceda sus atribuciones y actúe conforme a la ley vigente, evitando pronunciarse sobre temas que exceden su jurisdicción.</p> <p>PRESENTACIÓN DE INFORMACIÓN FINANCIERA SOLICITADA DE OFICIO POR EL TRIBUNAL ARBITRAL. –. – Remisión de Información Financiera: La entidad remitió parte de la información financiera solicitada el 1 de septiembre de 2023, aunque de manera incompleta y sin el análisis presupuestal requerido. Además, no presentó el informe de valorización solicitado, lo cual debilitó su posición y limitó el material probatorio disponible para el análisis del tribunal. Esto es registrado en las páginas 39 y 41, donde se enfatiza la omisión y el incumplimiento por parte de la entidad, que finalmente resulta en la decisión del tribunal de proceder con la información ya existente en el expediente.</p> <p>Apercibimiento por Falta de Documentación Completa: Mediante la Resolución N.º 07, el tribunal estableció que, ante la falta de remisión completa de la documentación, se continuaría el arbitraje con lo presentado, lo que garantiza que el proceso no se detuviera por inacción de la entidad.</p> <p>RESPONSABILIDAD DE LA PRUEBA. - Distribución de la Carga de la Prueba: El laudo reitera en la página 42 que la carga probatoria recae sobre ambas partes. Esta declaración es esencial para enfatizar la imparcialidad del tribunal y la importancia de que ambas partes asuman activamente su rol en la presentación de evidencias. En este caso, la entidad no cumplió con presentar la información de forma completa, lo cual debilitó su defensa y evidencia la necesidad de participación activa y adecuada de las partes en el proceso.</p>

Nota: la tabla muestra el estudio del laudo respecto a los diferentes problemas que pudimos plantear en la investigación.

Análisis e interpretación:

El presente laudo arbitral emitido el 26 de junio de 2023 establece un proceso de arbitraje laboral ad hoc entre el Sindicato de Trabajadores Municipales Unidos de la Municipalidad Provincial de Huancayo (SITRAMU-MPH) y la Municipalidad Provincial de Huancayo. La elección del tipo de arbitraje ad hoc se refleja en la autonomía otorgada a ambas partes en el desarrollo del proceso, permitiendo un enfoque flexible que se adapta a las necesidades específicas de los involucrados. En la fase de instalación, realizada el 6 de junio de 2023, se establecieron las reglas y cronogramas del arbitraje, los cuales se mantuvieron sin interrupciones hasta la emisión del laudo. Esto asegura que el proceso se desarrolló de manera eficiente y dentro de los plazos estipulados, permitiendo una resolución expedita sin dilaciones. Desde el inicio, el tribunal se alineó con la base normativa aplicable, apoyándose en la Ley de Negociaciones Colectivas N.º 31188 y el Decreto Legislativo N.º 1071, además de normas internacionales, como el Convenio 151 de la Organización Internacional del Trabajo. Este marco legal garantiza que las decisiones del tribunal se fundamentaron en la normativa vigente, preservando los derechos de las partes y fortaleciendo la legitimidad del proceso.

En términos de las pruebas y evidencias presentadas, el tribunal requirió a la entidad proporcionar información financiera que permitiera realizar un análisis presupuestal detallado. Sin embargo, la entidad no presentó el informe completo de valorización ni el análisis de impacto presupuestal, lo cual debilitó su posición y limitó la capacidad del tribunal para realizar una valoración integral de las propuestas. Esta falta de cumplimiento se evidenció en diversas resoluciones del tribunal que dejaron constancia de la omisión, incluyendo la Resolución N.º 07, en la que se decidió proceder con la información existente en el expediente. Adicionalmente, el tribunal estableció la distribución de la carga probatoria entre ambas partes, enfatizando que el proceso debía desarrollarse de manera imparcial y que ambas partes eran responsables de sustentar sus posiciones de manera adecuada. El tribunal aplicó correctamente el criterio de responsabilidad compartida en la presentación de pruebas, asegurando que la falta de documentación completa por parte de la entidad no fuera un obstáculo para la resolución del caso, permitiendo avanzar en el proceso en favor de la eficiencia y la justicia.

Finalmente, el tribunal mostró un enfoque prudente y basado en los límites de su competencia al tratar temas como el incremento de la Masa Única de Compensación (MUC). Aclaró que no tenía facultades para aprobar incrementos en esta categoría, ya que dicho tema recae bajo la jurisdicción del Ministerio de Economía y Finanzas, lo que muestra la rigurosidad en la delimitación de las competencias del tribunal. Además, el

tribunal demostró un compromiso con la equidad al acoger la única propuesta presentada (por el sindicato) y someterla a un proceso de atenuación y exclusión de enunciados considerados extremos, de forma que los ajustes realizados fueran compatibles con el marco legal y los límites presupuestales de la entidad. Este enfoque de atenuación y exclusión destaca la habilidad del tribunal para adaptar las propuestas a la realidad financiera de la entidad, garantizando una resolución que considera tanto los derechos laborales de los trabajadores como las limitaciones presupuestales de la municipalidad. En conclusión, este laudo arbitral se mantuvo apegado a la normativa vigente, desarrollándose en un marco de transparencia y equidad, y resolviendo el conflicto de manera oportuna y fundamentada.

Tabla 5

Laudo Arbitral en Materia Laboral Negociación Colectiva Para el Ejercicio Fiscal 2025

Laudo Arbitral 10/06/2024	Fundamentos relevantes
Municipalidad Provincial de Chanchamayo & Sindicato de Trabajadores Municipales de Chanchamayo - SITRAMUN- Chanchamayo	<p>ÁMBITO DE NEGOCIACIÓN. - "TIPO DE ARBITRAJE: ARBITRAJE LABORAL AD HOC" (Página 1).</p> <p>CRONOGRAMA Y PLAZOS. – Con fecha 30 de abril de 2024 se llevó a cabo y se suscribió el Acta de Instalación del Tribunal Arbitral con la asistencia de los representantes del sindicato y el representante de la Entidad, en dicho acto se fija la sede del tribunal, establece las notificaciones y computo de plazos, los honorarios del Tribunal Arbitral y se fija la fecha para la presentación y sustentación de las propuestas finales para las partes, así mismo se requirió a la Entidad la exhibición de información financiera. (Página 8). Con fecha 10 de junio de 2024, se emite el presente laudo arbitral. (Página 1)</p> <p>BASE NORMATIVA. - Ley de Negociaciones Colectivas Nro. 31188 y el Decreto Legislativo N° 1071, decreto que norma el arbitraje." (Página 3).</p> <p>DE LOS NIVELES DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA CENTRALIZADO Y DESCENTRALIZADO. – “Corresponde tener en cuenta lo señalado en el artículo 5 del decreto Supremo Nro. 088-2022 PCM...” (Página 3).</p> <p>PRESENTACIÓN DE INFORMACIÓN FINANCIERA SOLICITADA DE OFICIO POR EL TRIBUNAL ARBITRAL. – “Con fecha 30 de mayo de 2024, mediante Resolución Nro. 04, se resuelve: Dejar constancia que a la fecha la entidad no ha cumplido con presentar información requerida en el Acta de instalación, cúmplase con lo decretado en la Resolución nro. 01 laudar con la información obrante en autos” (Página 9) “... en el Acta de Instalación, se solicitó que la entidad cumpla con presentar el Informe de Valorización que menciona la ley. Sin embargo, la entidad no ha cumplido con presentar dicho informe, pese a que para tal cumplimiento se le otorgó un mayor plazo." (Página 39) Respecto del Informe de valorización solicitado por el Tribunal arbitral tenemos que "Este informe no reúne los requisitos exigidos por la ley, pues no ha analizado el impacto presupuestal de algún pedido que compone la Propuesta Final del sindicato, es más, ni siquiera ha analizado los estados financieros de la institución." (Página 39) "Es crucial destacar que en el proceso arbitral la carga de la prueba recae en ambas partes. No es aceptable que esta responsabilidad sea transferida a este Tribunal Arbitral debido a la inacción de la entidad o del propio Ministerio de Trabajo." (Página 42)</p>

Nota: la tabla muestra el estudio del laudo respecto a los diferentes problemas que pudimos plantear en la investigación.

Análisis e interpretación:

El Acta de Instalación del Tribunal arbitral fue el 30 de abril de 2024, por lo que, el laudo fue emitido el 10 de junio de 2024, dentro del plazo legal que estipula el artículo 5.3 del Decreto Supremo que aprueba los Lineamientos para la Implementación de la ley Nro. 31188 (15 de julio) por lo que la emisión del laudo dentro del plazo establecido asegura la eficacia presupuestal del laudo arbitral, evitando incertidumbre y garantizando la implementación oportuna de las resoluciones adoptadas, a nivel presupuestal de la entidad. Así mismo la emisión del laudo se realizó dentro del plazo de los 45 días hábiles

que regula el artículo 18.4 de la Ley Nro. 31188, este cumplimiento del plazo muestra una diligencia adecuada por parte del Tribunal Arbitral y las partes involucradas. Por otro lado, el laudo reconoce y delimita claramente los niveles de negociación colectiva, tanto centralizado como descentralizado, y su aplicación a las municipalidades distritales dentro de una provincia. Esto asegura que las negociaciones colectivas se lleven a cabo de manera ordenada y dentro de los marcos legales establecidos. La clara distinción y reconocimiento de los niveles de negociación centralizado y descentralizado contribuyen a una mejor gestión de las negociaciones colectivas. Sin embargo, la falta de propuestas finales por parte de la entidad, como se menciona en el laudo, puede generar conflictos y redundancias en la implementación de las resoluciones arbitrales. Es fundamental que la entidad involucrada presente sus propuestas de manera oportuna para evitar estas contradicciones y mejorar la eficacia del proceso de negociación colectiva. Y para finalizar respecto a la remisión de información financiera de la entidad se tiene que la entidad no cumplió con la remisión de la información financiera completa y necesaria para evaluar las propuestas del sindicato y la viabilidad presupuestal de la propia entidad. Esta omisión afecta directamente la capacidad del Tribunal Arbitral para tomar decisiones informadas y equilibradas, lo que podría comprometer la implementación efectiva de las resoluciones arbitrales. La falta de información financiera completa y precisa por parte de la entidad genera incertidumbre y puede llevar a decisiones que no reflejen adecuadamente la realidad financiera de la entidad. Esto resalta la necesidad de establecer mecanismos estrictos para asegurar la transparencia y la remisión completa de la información requerida durante el proceso arbitral. Además, es fundamental que ambas partes asuman la responsabilidad de presentar pruebas y datos completos para facilitar una evaluación justa y equilibrada por parte del Tribunal Arbitral.

La eficacia del arbitraje potestativo en este caso se ve afectada por la falta de coordinación en la presentación de propuestas finales y la omisión de información financiera completa por parte de la entidad. Estas deficiencias generan incertidumbre y afectan la planificación y ejecución de las resoluciones adoptadas por el Tribunal Arbitral.

Tabla 6

Laudo Arbitral en Materia Laboral Negociación Colectiva Para el Ejercicio Fiscal 2025

Laudo Arbitral 08/07/2024	Fundamentos relevantes
Municipalidad Distrital de Sapallanga & Coalición Conformada Por: SITRAMUN y SITRAM - Sapallanga	ÁMBITO DE NEGOCIACIÓN. - "TIPO DE ARBITRAJE: ARBITRAJE LABORAL AD HOC" (Página 1).
	CRONOGRAMA Y PLAZOS. – Con fecha 11 de junio de 2024 se llevó a cabo y se suscribió el Acta de Instalación del Tribunal Arbitral con la asistencia de los representantes del sindicato y el representante de la Entidad, en dicho acto se fija la sede del tribunal, establece las notificaciones y computo de plazos, los honorarios del Tribunal Arbitral y se fija la fecha para la presentación y sustentación de las propuestas finales para las partes, así mismo se requirió a la Entidad la exhibición de información financiera. (Página 9).
	"Con fecha 08 de julio de 2024, se emite el presente laudo arbitral." (Página 2)
	BASE NORMATIVA. - Ley de Negociaciones Colectivas Nro. 31188 y el Decreto Legislativo N° 1071, decreto que norma el arbitraje." (Página 4).
	DE LOS NIVELES DE NEGOCIACIÓN CENTRALIZADO Y DESCENTRALIZADO. - "Debe advertirse que la negociación colectiva a nivel descentralizado en el ámbito territorial comprende a las municipalidades distritales ubicadas geográficamente dentro de una misma provincia y sus organismos adscritos." (Página 35).
	"El artículo 5 del Decreto Supremo N° 088-2022-PCM, Lineamientos para la implementación de la Ley N° 31188, establece: 'La negociación colectiva en el sector público se realiza de manera complementaria, por niveles, siendo estos: a) Negociación colectiva a nivel centralizado; b) Negociación colectiva a nivel descentralizado'" (Página 35).
	"Sobre toda la base normativa antes expuesta, es que puede concluirse la debida habilitación de este arbitraje para la solución de los conflictos suscitados entre el Sindicato y la Entidad." (Página 4).
	PRESENTACIÓN DE INFORMACIÓN FINANCIERA SOLICITA DE OFICIO POR EL TRIBUNAL ARBITRAL. – "...se deja constancia que la entidad no ha cumplido con remitir de manera total la información requerida en el apartado décimo segundo del acta de Instalación." (Página 11)
	"En el Acta de Instalación, se solicitó que la entidad cumpla con presentar el Informe de Valorización que menciona la ley. Sin embargo, la entidad no ha cumplido con presentar dicho informe, pese a que para tal cumplimiento se le otorgó un mayor plazo." (Página 39)
	"El informe no reúne los requisitos exigidos por la ley, pues no ha analizado el impacto presupuestal de algún pedido que compone la Propuesta Final del sindicato, es más, ni siquiera ha analizado los estados financieros de la institución." (Página 41)
RESPONSABILIDAD DE LA PRUEBA. - "Finalmente, es crucial destacar que en el proceso arbitral la carga de la prueba recae en ambas partes. No es aceptable que esta responsabilidad sea transferida a este Tribunal Arbitral debido a la inacción de la entidad o del sindicato." (Página 42)	

Nota: la tabla muestra el estudio del laudo respecto a los diferentes problemas que pudimos plantear en la investigación.

Análisis e interpretación:

El Tribunal Arbitral fue instalado el 11 de junio de 2024, y el laudo fue emitido el 8 de julio de 2024, dentro del plazo legal que estipula el artículo 5.3 del Decreto Supremo que aprueba los Lineamientos para la Implementación de la ley Nro. 31188 (15 de julio) por

lo que la emisión del laudo dentro del plazo establecido asegura la eficacia presupuestal del proceso arbitral, asegurando la implementación oportuna de las resoluciones adoptadas y evitar incertidumbres. La emisión del laudo dentro del plazo establecido en la norma en mención, puede generar una buena planificación y ejecución de las resoluciones. Así mismo la emisión del laudo se realizó dentro del plazo de los 45 días hábiles que regula el artículo 18.4 de la Ley Nro. 31188, este cumplimiento del plazo muestra una diligencia adecuada por parte del Tribunal Arbitral y las partes involucradas. Por otro lado, el laudo reconoce y delimita claramente los niveles de negociación colectiva, tanto centralizado como descentralizado, conforme a la normativa vigente. La negociación descentralizada incluye a las municipalidades distritales dentro de una provincia, mientras que la negociación centralizada abarca una representación mayoritaria a nivel nacional, no se evidencia que ninguna de las partes en el presente proceso haya incorporado como medio probatorio el convenio colectivo a nivel centralizado para el ejercicio 2025. La falta de coordinación y respuesta oportuna por parte de la entidad en la presentación de propuestas finales puede generar que el tribunal arbitral solo analice la propuesta del sindicato y sus medios probatorios ofrecidos, así mismo con el escrito de propuesta final se pueden incorporar medios probatorios, sin embargo, la entidad no cumplió con presentar su propuesta final, por ende, es esencial que la entidad involucrada presente sus propuestas finales de manera oportuna y ofrezca los medios probatorios de parte que estime pertinente. Y para finalizar la entidad no cumplió con la remisión de la información financiera completa y necesaria para evaluar el impacto presupuestal de las propuestas del sindicato y la sostenibilidad financiera de la entidad. Esta omisión afecta directamente la capacidad del Tribunal Arbitral para tomar decisiones informadas y equilibradas. La falta de un análisis adecuado del impacto presupuestal y de los estados financieros de la entidad limita la precisión y efectividad de las resoluciones arbitrales. La falta de información financiera completa y precisa genera incertidumbre y puede llevar a decisiones que no reflejen adecuadamente la realidad financiera de la entidad. Esto resalta la necesidad de establecer mecanismos estrictos para asegurar la transparencia y la remisión completa de la información requerida durante el proceso arbitral. Además, es fundamental que ambas partes asuman la responsabilidad de presentar pruebas y datos completos para facilitar una evaluación justa y equilibrada por parte del Tribunal Arbitral.

La eficacia del arbitraje potestativo en este caso no se ve afectada por la emisión del laudo dentro del plazo establecido.

CONCLUSIONES

Primero. – La investigación realizada sobre la eficacia del arbitraje potestativo en la resolución de conflictos laborales en la Región de Junín ha permitido identificar y analizar los principales factores que afectan este mecanismo de resolución de conflictos. A través del análisis detallado de varios laudos arbitrales, se ha evidenciado que, aunque el arbitraje potestativo constituye una herramienta válida y potencialmente efectiva para resolver disputas laborales, su eficacia se ve comprometida esencialmente por la falta de una defensa legal adecuada por parte de la Procuraduría Pública del Estado, quien asume la defensa de la entidad involucrada en cada proceso arbitral, debido a la falta de presentación de propuesta final y la falta de ofrecimiento de medios probatorios de parte, así como la falta de remisión de información financiera solicitada de oficio por el Tribunal Arbitral.

Segundo. – La emisión de laudos arbitrales fuera del plazo establecido en las normas (plazo máximo 15 de julio) no genera falta de efectividad ni incertidumbre respecto a su ejecución y a su implementación presupuestal y oportuna en el Presupuesto de la entidad para el siguiente año fiscal, considerando que la vigencia de los laudos arbitrales analizados fueron a partir del año siguiente a su suscripción, concordando con lo estipulado en la norma legal respecto a emisión de laudos fuera del 15 de julio.

Tercero. – Las partes, tienen la obligación de informar al Tribunal Arbitral de la existencia de un Convenio Colectivo a nivel centralizado y sus alcances respectivos, para que el colegiado pueda analizar dicha información, evitando que el laudo arbitral se pronuncie sobre pedidos económicos que ya fueron objeto de convenio colectivo a nivel centralizado, impidiendo la duplicidad de beneficios económicos para el sindicato y un doble impacto presupuestal para la propia entidad. De los laudos arbitrales se desprende que, las entidades no han objetado el inicio del proceso arbitral, ni han solicitado suspender las actuaciones arbitrales hasta que se conozca el resultado del convenio colectivo a nivel centralizado, por lo que para conseguir una adecuada efectividad de los laudos arbitrales es necesario que en caso exista un convenio centralizado se ponga en conocimiento del Tribunal arbitral para su análisis respectivo.

Cuarto. – La falta de remisión de información financiera pasada y presente de las entidades, limita el análisis financiero que realiza el Tribunal Arbitral al momento de laudar. Esta omisión de la entidad afecta la precisión y su respectiva efectividad del laudo

ya que, al no conocerse la realidad económica de la entidad, podría incumplirse la ejecución del laudo por falta de presupuesto. La carga de la prueba en el proceso arbitral recae en ambas partes, sin embargo, de los laudos analizados se desprende que, los sindicatos son quienes ofrecen como medio probatorio información financiera pasada y actual de la entidad, la misma que no es objeto de tacha por su contraparte.

SUGERENCIAS

Primero. – Proveer capacitación regular a los Procuradores Públicos que impliquen temas de índole jurídico / financiero, a efectos de que realicen una mejor defensa legal de la entidad en los procesos arbitrales en negociaciones colectivas.

Segundo. – Establecer protocolos de comunicación y colaboración efectiva entre las entidades y su procuraduría a efectos de que cumplan con remitir a la brevedad la información financiera solicitada por el procurador, para que pueda ser presentada dentro del plazo otorgado por el Tribunal Arbitral y merituado al momento de laudar.

Tercero. – Concientizar a las partes procesales de la importancia de ofrecer como medio probatorio dentro del proceso arbitral, el convenio colectivo a nivel centralizado.

Cuarto. - Proveer capacitación específica a los responsables financieros de las entidades sobre la elaboración de informes económicos detallados y su importancia en el proceso arbitral. Incluir módulos sobre análisis de impacto presupuestal y técnicas de presentación de información financiera pasada y actual.

REFERENCIAS

- Anacleto, V. (2015). Manual de Derecho del Trabajo: derecho individual, derecho colectivo y derecho procesal del trabajo con aplicación de la ley procesal N° 29497. Editorial Lex y Iuris.
- Araneda, C. (2019). Cláusula de Integración y el Principio de Buena Fe. Obtenido de file:///C:/Users/PC/Downloads/279-Texto%20del%20art%C3%83%C2%ADculo-281-1-10-20200527.pdf
- Arévalo, K. (2016). Análisis Sobre la Ejecución del Laudo Arbitral. Quito. Ecuador: Universidad del Ecuador.
- Astochado, W. (2019). La Negociación Colectiva y la Satisfacción Laboral en la Municipalidad Provincial de Santa Cruz. Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.
- Autoridad Nacional del Servicio Civil. (2021). Informe Técnico N° -2021-SERVIR-GPGSC. Lima: SERVIR. Obtenido de <https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2021/12/Informe-tecnico-002384-2021-Servir-GPGSC-LPDerecho.pdf>
- Ávalos, O. (2014). Particularidades de la Negociación Colectiva en el Sector Público,. Lima. Perú: Boletín del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Obtenido de http://www.trabajo.gob.pe/boletin/documentos/boletin_43/doc_boletin_43_1.pdf
- Burneo, R., Galando, J., & Soller, S. (2018). El Arbitraje Potestativo y la Negociación Colectiva en el Marco Jurídico Peruano. Lima. Perú: Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas.
- Calle, J. (2019). El Arbitraje Potestativo Como Mecanismo Ineficaz en la Negociación Colectiva. Trujillo. Perú: Universidad Privada Antenor Orrego.
- Carbonell, M. (2006). La Libertad de Asociación y de Reunión en México. México: Anuario de Derecho Constitucional Latinoamericano.
- Chafloque, J. (2017). Arbitraje Ad Hoc e Institucional en Contrataciones del Estado. Perú.
- Chanamé Arriola, J. M. (23 de octubre de 2021). ¿Qué es una negociación colectiva? Obtenido de Lp. Pasión por el Derecho: <https://lpderecho.pe/negociacion-colectiva-derecho-laboral-colectivo/>
- Chanamé, J. (2021). ¿Quiénes Intervienen en una Negociación Colectiva? Editorial LP. Pasión por el Derecho.
- Columbus Murata, D. (2021). El Conflicto Entre la Negociación Colectiva y el Equilibrio Fiscal en el Sector Público Peruano. Lima. Perú: Universidad de San Martín de Porres.
- Congreso de la República, P. (1990). Reglamento de la Carrera Administrativa . Lima.

- Perú: Decreto Supremo N° 005-90-PCM.
- Dau, S. (2015). *La Mediación en la Solución de los Conflictos Laborales en Ecuador*. Guayaquil. Ecuador: Universidad de Guayaquil.
- De Leon, M. (2016). *Liderazgo y Conflictos Laborales: Estudio Realizado en el Centro de Añejamiento, Organización y Desarrollo del Personal S.A.* Guatemala: Universidad Rafael Landívar.
- Diaz, F. (2015). *La Vulneración de la Ley del Servicio Civil a los Derechos Colectivos de Trabajo de los Empleados Públicos del Perú*. Trujillo. Perú: Universidad Nacional de Trujillo.
- Ferro, V. (2019). *Derecho Individual del Trabajo en el Perú*. Fondo Editorial.
- Hilario, A. (2014). *El Arbitraje Potestativo en la Negociación Colectiva del Sector Privado*. Lima. Perú: Editorial. Gaceta Jurídica.
- Ledesma Narváez, M. (2009). *Jurisdicción y Arbitraje*. Lima. Perú: Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Ledesma, M., & Ramos, C. (2021). *Voto de los Magistrados*.
- Ley N° 31188, L. d. (2021). Lima. Perú: Congreso de la República. Obtenido de https://leyes.congreso.gob.pe/Documentos/2016_2021/ADLP/Normas_Legales/31188-LEY.pdf
- Lohmann Luca de Tena, G. (2005). *Interferencia Judicial en los Arbitrajes*. Lima. Perú: Revista Peruana de Arbitraje.
- Macias, F., & Samael, A. (2017). *El Recurso de Nulidad en el Proceso Arbitral Como Único Medio de Impugación Idóneo en la Ley de Mediación, Conciliación y Arbitraje*. El Salvador: Universidad del Salvador.
- Maguiña, J. (2017). *En el arbitraje ad hoc, las partes tienen la máxima libertad para establecer el procedimiento de elección de los árbitros y elegirlos libremente, sin estar*. IUS 360. Obtenido de <https://ius360.com/las-buenas-cercas-hacen-buenos-vecinos-arbitraje-institucional-vs-arbitraje-ad-hoc-y-la-necesidad-de-una-regulacion-eficiente>
- Mantilla Serrano, F. (2005). *Ley de Arbitraje*. Madrid. España: Editorial Iustel.
- Maravi, J. (2015). *El Arbitraje Institucional en el Perú*. Lima. Perú: Universidad Católica del Perú.
- Mejia, D. (2019). *Autonomía de las Partes para Determinar el Procedimiento Arbitral en Arbitrajes Ad Hoc*. Obtenido de <https://revistas.utadeo.edu.co/index.php/RAI/article/view/12>
- Melendez, C., & Nuñez, P. (2017). *El Fomento de la Negociación Colectiva y el Estado*

- Peruano. Lima. Perú: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Miranda, D. (2021). Análisis del Arbitraje Potestativo Laboral a Raíz de la Sentencia N° 03561-2009-PA/TC emitida por el Tribunal Constitucional. Piura. Perú: Universidad de Piura.
- Morales Corrales, P. (2006). Problemas del Arbitraje en la Negociación Colectiva. Lima. Perú: Derecho y Sociedad. Asociación Civil.
- Moreno, E., & Violeta, S. (2014). Arbitraje Potestativo y Negociación Colectiva en el Perú. Editorial Vía Iuris.
- Neyra Salazar, C. I. (2014). El arbitraje potestativo como forma de solución de conflictos laborales. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú. Obtenido de https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/5613/NEYRA_SALAZAR_CAROLE_ARBITRAJE_POTESTATIVO.pdf
- Organización Internacional del Trabajo, O. (2010). Manual sobre la negociación colectiva y solución de conflictos en la Administración Pública. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/instructionalmaterial/wcms_180608.pdf
- Pacori, J. (2020). Causas y Consecuencias Jurídicas de la Negociación Colectiva de las Condiciones de Trabajo Dinerarias en la Administraciones Públicas del Perú 2013 - 2018. Arequipa. Perú: Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa.
- Panaque, C. (2020). La Clasificación de Organizaciones Sindicales en el Perú y su Repercusión en la Libertad de Organización Sindical de los Trabajadores de las Empresas de Tercerización de Servicios. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.
- Polanco, S. (2021). La Posibilidad de la Negociación Colectiva del Sindicato Minoritario Simultánea e Independientemente del Mayoritario. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.
- Ramos, A. (2016). La Comunicación Interna y los Conflictos Internos de la Agencia de Regulación y Control de Electricidad - Arconel. Quito. Ecuador: Universidad Andina Simón Bolívar.
- Silva Herrera, M. J. (2022). La Negociación Colectiva en la Municipalidad Provincial de Utcubamba, Durante los años 2016 - 2021. Chiclayo. Perú: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.
- Tribunal Constitucional, P. (2016). STC 00025-2013-PI/TC. Caso Ley de Servicio Civil. Lima. Perú: Ministerio de Justicia.
- Varela, A. (2020). La Negociación Colectiva Laboral en el Sector Público, los

Procedimientos Arbitrales Económicos y su Garantía al Principio de Equilibrio Presupuestal. Lima. Perú: Universidad de San Martín de Porres.

Vitteri, J. (2014). El Arbitraje Potestativo: a propósito del D.S. N° 013-2014-TR. Lima. Perú: Editorial Gaceta Jurídica.

Yanacayo, C., & Gutarra, I. (2019). Derecho de Transparencia con Acceso a Información Pública y Responsabilidad Administrativa en Funcionarios de la Municipalidad Distrital de Pichanaqui. Universidad Privada de los Andes.

ANEXOS



Caso 1: Laudo Arbitral - Municipalidad Provincial de Huancayo vs Sindicato de Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huancayo (SITRAOM)

Fecha de Emisión: 27 de junio de 2022

En este laudo, el Tribunal Arbitral resolvió un conflicto entre la Municipalidad Provincial de Huancayo y el Sindicato de Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huancayo (SITRAOM). El proceso comenzó con la firma del Acta de Instalación del Tribunal Arbitral el 18 de mayo de 2022, fecha en la que se fijaron los plazos y la sede para el arbitraje. Durante este proceso, se solicitó a la entidad la remisión de la información financiera, que fue presentada en los plazos establecidos.

1. Emisión Oportuna del Laudo

El laudo fue emitido dentro de los plazos legales, cumpliendo con el plazo de 45 días hábiles establecidos en el marco normativo (Ley N° 31188). No se observaron demoras significativas en la emisión del laudo, lo cual es esencial para la implementación del laudo en el presupuesto del sector público. La resolución fue emitida de forma eficiente, lo que permitió que las decisiones fueran incorporadas en la Ley del Presupuesto del sector público del siguiente año fiscal, sin generar incertidumbres en la ejecución de los acuerdos.

2. Contradicción entre Niveles de Negociación Centralizado y Descentralizado

Durante el arbitraje, no se mencionó ningún conflicto entre las negociaciones a nivel centralizado y descentralizado. La entidad no presentó un convenio colectivo a nivel centralizado que pudiera interferir en el proceso. Esto permitió que el Tribunal Arbitral trabajara de manera clara y efectiva en la resolución del conflicto, sin necesidad de esperar decisiones o resultados de negociaciones a nivel centralizado.

3. Información Financiera

La entidad cumplió con la solicitud de remisión de la información financiera dentro de

los plazos establecidos. No se registraron omisiones significativas que pudieran afectar el análisis de la viabilidad de las propuestas del sindicato. El Tribunal Arbitral pudo evaluar adecuadamente las propuestas del sindicato, gracias a la presentación completa y precisa de la información financiera, lo que permitió una toma de decisiones informada.

Conclusión del Caso 1:

Este caso muestra que el arbitraje potestativo fue eficaz, ya que la emisión del laudo se cumplió dentro de los plazos establecidos, no hubo contradicciones entre los niveles de negociación y la información financiera fue proporcionada a tiempo. El proceso arbitral fue transparente y eficiente, garantizando la resolución del conflicto de manera oportuna.

Caso 2: Laudo Arbitral - Municipalidad Provincial de Tarma vs Sindicato de Trabajadores Obreros Municipales de Tarma (SITRAOMUN)

Fecha de Emisión: 22 de agosto de 2022

Este laudo resolvió el conflicto entre la Municipalidad Provincial de Tarma y el Sindicato de Trabajadores Obreros Municipales de Tarma (SITRAOMUN). El Tribunal Arbitral se instaló el 26 de julio de 2022, y se estableció la fecha para la presentación de propuestas finales. La entidad presentó información financiera, aunque se observó que no se presentó de manera completa.

1. Emisión Oportuna del Laudo

El laudo fue emitido después de que se agotaran los plazos establecidos, siendo notificado el 22 de agosto de 2022. Aunque se cumplió con los 45 días hábiles para la emisión del laudo, la fecha de emisión excedió el plazo inicial para la resolución (15 de julio), lo que generó dudas sobre la ejecución inmediata del laudo. Sin embargo, el laudo fue implementado para el siguiente ejercicio fiscal, lo que permitió su inclusión en la Ley del Presupuesto del año siguiente.

2. Contradicción entre Niveles de Negociación Centralizado y Descentralizado

Durante el proceso arbitral, no se presentó un convenio colectivo a nivel centralizado por parte de la entidad, lo que evitó cualquier contradicción entre los niveles de negociación.

El Tribunal Arbitral pudo concentrarse exclusivamente en la negociación descentralizada, sin interferencias de acuerdos previos a nivel centralizado.

3. Información Financiera

La entidad cumplió parcialmente con la remisión de la información financiera solicitada. Aunque presentó parte de la documentación requerida, faltaron elementos clave, como el análisis de impacto presupuestal y la presentación de ciertos estados financieros. Esta omisión afectó el análisis completo de las propuestas, aunque el Tribunal Arbitral utilizó la información disponible para emitir el laudo.

Conclusión del Caso 2:

Este caso revela que, aunque el laudo fue emitido fuera del plazo estipulado, la implementación presupuestaria no se vio afectada, ya que la vigencia se fijó para el siguiente año fiscal. La falta de información financiera completa limitó el análisis del impacto de las propuestas, lo que demuestra que la remisión adecuada de toda la información financiera es fundamental para una resolución equitativa.

Caso 3: Laudo Arbitral - Municipalidad Provincial de Concepción vs Sindicato de Trabajadores Municipales de Concepción (SITRAMUN)

Fecha de Emisión: 18 de septiembre de 2023

Este laudo resolvió un conflicto entre la Municipalidad Provincial de Concepción y el Sindicato de Trabajadores Municipales de Concepción (SITRAMUN). La instalación del Tribunal Arbitral se realizó el 17 de agosto de 2023, y el laudo fue emitido el 18 de septiembre de 2023.

1. Emisión Oportuna del Laudo

El laudo se emitió dentro de los plazos legales, ya que no se superó el límite de 45 días hábiles establecidos por la normativa. La resolución fue oportuna y permitió su inclusión en el presupuesto para el siguiente año fiscal, garantizando la ejecución de las decisiones del arbitraje.

2. Contradicción entre Niveles de Negociación Centralizado y Descentralizado

El Tribunal Arbitral reconoció y analizó los acuerdos a nivel centralizado en su deliberación. El convenio colectivo a nivel centralizado fue presentado como prueba por la entidad, pero no fue debidamente fundamentado en relación con el caso específico. Esta falta de fundamentación impidió que el Tribunal Arbitral considerara adecuadamente el convenio centralizado en la resolución del conflicto.

3. Información Financiera

La entidad no cumplió con la presentación completa de la información financiera solicitada por el Tribunal Arbitral. A pesar de que se otorgaron plazos adicionales, la entidad no cumplió con presentar el informe de valorización ni el análisis de impacto presupuestal necesario. Esta omisión afectó la capacidad del Tribunal Arbitral para tomar decisiones fundamentadas y equitativas.

Conclusión del Caso 3:

Este caso evidencia que la omisión de información financiera por parte de la entidad afectó la capacidad del Tribunal Arbitral para realizar un análisis exhaustivo de las propuestas. A pesar de la emisión del laudo dentro del plazo establecido, la falta de documentación completa y adecuada limitó la efectividad del arbitraje.

En conclusión

En los tres casos analizados, los laudos arbitrales mostraron variaciones en la eficacia del proceso arbitral. Los siguientes puntos clave surgieron de la transcripción de la evidencia empírica:

1. **Emisión Oportuna del Laudo:** En general, los laudos fueron emitidos dentro de los plazos establecidos, lo que permitió su implementación presupuestaria. Sin embargo, en algunos casos, como el de la Municipalidad Provincial de Tarma, la emisión del laudo excedió los plazos estipulados, pero no afectó su vigencia ni ejecución.
2. **Contradicción entre Niveles de Negociación:** No se presentaron conflictos importantes derivados de la contradicción entre los niveles de negociación centralizado y descentralizado en la mayoría de los casos. Sin embargo, en el caso

de la Municipalidad Provincial de Tarma, la falta de fundamentación sobre el convenio centralizado por parte de la entidad limitó el análisis del Tribunal Arbitral.

3. **Información Financiera:** La falta de remisión completa de la información financiera fue una constante en los casos estudiados. Esta omisión afectó la capacidad del Tribunal Arbitral para emitir decisiones fundamentadas, lo que resalta la importancia de una transparencia total en la presentación de la información financiera durante el proceso arbitral.

Conclusión Final: La eficacia del arbitraje potestativo en los casos analizados depende en gran medida de la coordinación entre las partes y de la presentación oportuna de la información financiera. La remisión incompleta de esta información afecta directamente la capacidad del Tribunal Arbitral para tomar decisiones informadas y justas.



Ejemplos de Categorización Empleados



EVIDENCIA FOTOGRÁFICA







CONSENTIMIENTO INFORMADO



ID:

FECHA: / /

TÍTULO: ARBITRAJE POTESTATIVO EN LA RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES EN EL SECTOR ESTATAL, EN EL DEPARTAMENTO DE JUNÍN 2022-2024

OBJETIVO:

Determinar si es eficaz el arbitraje potestativo en la resolución de conflictos laborales en el departamento de Junín

INVESTIGADOR: ANGÉLICA MARÍA, ANDIA ARIAS

Consentimiento / Participación voluntaria

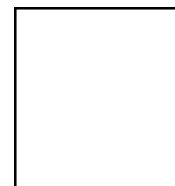
Acepto participar en el estudio: He leído la información proporcionada, o me ha sido leída. He tenido la oportunidad de preguntar dudas sobre ello y se me ha respondido satisfactoriamente. Consiento voluntariamente participar en este estudio y entiendo que tengo el derecho de retirarme en cualquier momento de la intervención (tratamiento) sin que me afecte de ninguna manera.

Firmas del participante o responsable legal

Huella digital si el caso lo amerita

Firma del participante: _____

Firma del investigador responsable: _____



NOTA BIOGRÁFICA

Angélica María, Andia Arias, con estudios concluidos de Derecho en la Universidad Peruana los Andes y culminado los estudios de Contabilidad en la Universidad Continental de Ciencias e Ingeniería, estudiando y graduándose de Maestra en derecho constitucional y derechos humanos por la Universidad Alas peruanas, Egresada del doctorado en Derecho por la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco. Cuenta con experiencia como Conciliadora Extrajudicial en materia de familia. Dedicándose al sector Empresarial Inmobiliario.

Actualmente laborando como arbitra en contrataciones con el estado y arbitra en negociaciones colectivas en el Departamento de Huancayo.

ACTA DE SUSTENTACIÓN



VICERRECTORADO ACADÉMICO

ESCUELA DE POSGRADO



"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE DOCTOR

A través de la Plataforma Microsoft Teams de la Escuela de Posgrado de la UNHEVAL, siendo las 20:00 horas del día martes 11 de marzo del 2025, se reunieron los miembros integrantes del Jurado Evaluador;

Dra. Digna Amabilia MANRIQUE DE LARA SUAREZ
Dr. Leoncio Enrique VASQUEZ SOLIS
Dr. Jose Luis MANDUJANO RUBIN
Dra. Sara Herminia GARCIA PONCE
Dr. Hamilton ESTACIO FLORES

PRESIDENTE
SECRETARIO
VOCAL
VOCAL
VOCAL

Acreditados mediante Resolución N° 00495-2025-UNHEVAL/EPG-D de fecha 10 de marzo del 2025, de la tesis titulada "ARBITRAJE POTESTATIVO EN LA RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES EN EL SECTOR ESTATAL, EN LA REGIÓN JUNIN 2022-2024", presentada por la doctorando, **Angelica Maria ANDIA ARIAS**, con el asesoramiento del Dr. Cesar Alfonso NAJAR FARRO, se procedió a dar inicio el acto de sustentación para optar el Grado de Doctor en Derecho.

Concluido el acto de sustentación, cada miembro del Jurado Evaluador procedió a la evaluación de la doctorando, teniendo presente los siguientes criterios:


1. Presentación personal.
2. Exposición: el problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y/o solución a un problema social y recomendaciones.
3. Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las interrogantes del Jurado.
4. Dicción y dominio de escenario.


Nombres y Apellidos de la Doctorando	Jurado Evaluador					Promedio Final
	Presidente	Secretario	Vocal	Vocal	Vocal	
Angelica Maria ANDIA ARIAS	16	16	16	16	15	16

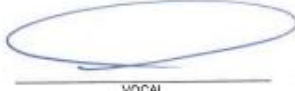
Obteniendo en consecuencia la doctorando, **Angelica Maria ANDIA ARIAS**, la nota de Disculpa (16), equivalente a Bueno, por lo que se declara Aprobado.


Calificación que se realiza de acuerdo con el Art. 171° del Reglamento de Grados y Títulos 2024 de la UNHEVAL


Se da por finalizado el presente acto, siendo las 21:46 horas del día martes 11 de marzo del 2025, firmando en señal de conformidad.


PRESIDENTE
DNI N° 06927959


SECRETARIO
DNI N° 22409006


VOCAL
DNI N° 41829368


VOCAL
DNI N° 45001856


VOCAL
DNI N° 22520881

Leyenda:
19 a 20: Excelente
17 a 18: Muy Bueno
14 a 16: Bueno
8 a 13: Deficiente

Av. Universitaria 601-607- Ciudad Universitaria - Cayhuayna - Píllco Marca - Pabellón V - Block "A"
Segundo Piso - (062)591060 Anexo 1202 - Pág. Web: www.posgrado.unheval.edu.pe



CONSTANCIAS DE SIMILITUD Y EL REPORTE



"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"
UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILO VALDIZÁN
HUÁNUCO - PERÚ
LICENCIADA CON RESOLUCIÓN DEL CONSEJO DIRECTIVO N° 099-2019-SUNEDU/CD
ESCUELA DE POSGRADO



CONSTANCIA DE SIMILITUD N° 059-2025- SOFTWARE ANTIPLAGIO TURNITIN-UNHEVAL-EPG

La Directora de la Escuela de Posgrado, emite la presente **CONSTANCIA DE SIMILITUD**, aplicando el software **TURNITIN**, a la tesis titulado **ARBITRAJE POTESTATIVO EN LA RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES EN EL SECTOR ESTATAL, EN LA REGIÓN JUNÍN 2022 - 2024**, reportando un **15%** de similitud, correspondiente a la Doctorando **Angelica Maria ANDIA ARIAS**, considerando como asesor al **Dr. Cesar Alfonso NAJAR FARRO**.

DECLARANDO (APTO)

Se expide la presente, para los trámites pertinentes.

Pilco Marca, 20 de febrero de 2025.



Dra. Digna Amabilia Manrique de Lara Suarez
DIRECTORA DE LA ESCUELA DE POSGRADO
UNHEVAL

NOMBRE DEL TRABAJO

ARBITRAJE POTESTATIVO EN LA RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES EN EL SECTOR ESTATAL, EN LA REGIÓN JUNÍN 2022 - 2024

AUTOR

ANGELICA MARIA ANDIA ARIAS

RECuento de palabras

18593 Words

Recuento de caracteres

102887 Characters

Recuento de páginas

54 Pages

Tamaño del archivo

963.6KB

Fecha de entrega

Feb 20, 2025 9:33 AM GMT-5

Fecha del informe

Feb 20, 2025 9:34 AM GMT-5

● **15% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 14% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 5% Base de datos de trabajos entregados
- 1% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● **Excluir del Reporte de Similitud**

- Material bibliográfico
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 15 palabras)

● **15% de similitud general**

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 14% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 5% Base de datos de trabajos entregados
- 1% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

FUENTES PRINCIPALES

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	tesis.usat.edu.pe Internet	4%
2	repositorio.usmp.edu.pe Internet	3%
3	hdl.handle.net Internet	3%
4	ipa.pe Internet	<1%
5	repositorio.upagu.edu.pe Internet	<1%
6	pirhua.udep.edu.pe Internet	<1%
7	coursehero.com Internet	<1%
8	osce.gob.pe Internet	<1%

Descripción general de fuentes

9	Universidad Santo Tomas on 2017-12-11 Submitted works	<1%
10	slideshare.net Internet	<1%
11	upc.aws.openrepository.com Internet	<1%
12	prezi.com Internet	<1%
13	cdn.gob.pe Internet	<1%
14	Pontificia Universidad Catolica del Peru on 2015-07-07 Submitted works	<1%
15	gob.pe Internet	<1%
16	tc.gob.pe Internet	<1%
17	pt.scribd.com Internet	<1%
18	repositorio.unheval.edu.pe Internet	<1%
19	antonionarino on 2021-11-29 Submitted works	<1%
20	lexsoluciones.com Internet	<1%

Reporte de similitud

21	actualidadlaboral.com Internet	<1%
22	Universidad San Ignacio de Loyola on 2023-11-09 Submitted works	<1%

Descripción general de fuentes

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN

 UNHEVAL UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN	VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN	DIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN	 
---	------------------------------------	-------------------------------	---

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DIGITAL Y DECLARACIÓN JURADA DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN, TESIS, TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL O TRABAJO ACADÉMICO PARA OPTAR UN GRADO O TÍTULO PROFESIONAL

1. Autorización de Publicación: *(Marque con una "X" según corresponda)*

Bachiller	<input type="checkbox"/>	Título Profesional	<input type="checkbox"/>	Segunda Especialidad	<input type="checkbox"/>	Maestro	<input type="checkbox"/>	Doctor	<input checked="" type="checkbox"/>
-----------	--------------------------	--------------------	--------------------------	----------------------	--------------------------	---------	--------------------------	--------	-------------------------------------

Ingrese los datos según corresponda.

Facultad/Escuela	POSGRADO
Escuela/Carrera Profesional	
Programa	DERECHO
Grado que otorga	DOCTOR EN DERECHO
Título que otorga	

2. Datos del (los) Autor(es): *(Ingrese los datos según corresponda)*

Apellidos y Nombres:	ANDIA ARIAS ANGELICA MARIA							
Tipo de Documento:	DNI	<input checked="" type="checkbox"/>	Pasaporte	<input type="checkbox"/>	C.E.	<input type="checkbox"/>	N° de Documento:	40259775
Correo Electrónico:	amandiaa@epgunheval.edu.pe							
Apellidos y Nombres:								
Tipo de Documento:	DNI	<input type="checkbox"/>	Pasaporte	<input type="checkbox"/>	C.E.	<input type="checkbox"/>	N° de documento:	
Correo Electrónico:								
Apellidos y Nombres:								
Tipo de Documento:	DNI	<input type="checkbox"/>	Pasaporte	<input type="checkbox"/>	C.E.	<input type="checkbox"/>	N° de Documento:	
Correo Electrónico:								

3. Datos del Asesor: *(Ingrese los datos según corresponda)*

Apellidos y Nombres:	NAJAR FARRO CESAR ALFONSO							
Tipo de Documento:	DNI	<input checked="" type="checkbox"/>	Pasaporte	<input type="checkbox"/>	C.E.	<input type="checkbox"/>	N° de Documento:	22513421
ORCID ID:	0000-0003-2266-1451							

4. Datos de los Jurados: *(Ingrese los datos según corresponda, primero apellidos luego nombres)*

Presidente	MANRIQUE DE LARA SUAREZ DIGNA AMABILIA
Secretario	VASQUEZ SOLIS LEONCIO ENRIQUE
Vocal	MANDUJANO RUBIN JOSE LUIS
Vocal	GARCIA PONCE SARA HERMINIA
Vocal	ESTACIO FLORES HAMILTON
Accesitario	

5. Datos del Documento Digital a Publicar: *(Ingrese los datos y marque con una "X" según corresponda)*

Ingrese solo el año en el que sustentó su Trabajo de Investigación: <i>(Verifique la Información en el Acta de Sustentación)</i>							2025
Modalidad de obtención del Grado Académico o Título Profesional: <i>(Marque con X según corresponda)</i>	Trabajo de Investigación	<input type="checkbox"/>	Tesis	<input checked="" type="checkbox"/>	Trabajo Académico	<input type="checkbox"/>	Trabajo de Suficiencia Profesional
Palabras claves	ARBITRAJE		LAUDO		PROCEDIMIENTO		
Tipo de acceso: <i>(Marque con X según corresponda)</i>	Abierto	<input checked="" type="checkbox"/>	Cerrado*	<input type="checkbox"/>	Restringido*	<input type="checkbox"/>	Periodo de Embargo
(*) Sustentar razón:							

6. Declaración Jurada: (Ingrese todos los datos requeridos completos)


Soy Autor (a) (es) del Trabajo de Investigación Títulado: *(Ingrese el título tal y como está registrado en el Acta de Sustentación)*

ARBITRAJE POTESTATIVO EN LA RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES EN EL SECTOR ESTATAL, EN LA REGIÓN JUNIN 2022-2024

Mediante la presente asumo frente a la Universidad Nacional Hermilio Valdizán (en adelante LA UNIVERSIDAD), cualquier responsabilidad que pueda derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido del trabajo de investigación, así como por los derechos de la obra y/o invención presentada. En consecuencia, me hago responsable frente a LA UNIVERSIDAD y frente a terceros de cualquier daño que pudiera ocasionar a LA UNIVERSIDAD o a terceros, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar causas en los trabajos de investigación presentado, asumiendo toda la carga pecuniaria que pudiera derivarse de ello. Asimismo, por la presente me comprometo a asumir además todas las cargas pecuniarias que pudiera derivar para LA UNIVERSIDAD en favor de terceros con motivos de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontraren causa en el contenido del Trabajo de Investigación. De identificarse fraude, platería, plagio, falsificación o que el trabajo haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mis acciones se deriven, sometiéndome a las acciones legales y administrativas vigentes.

7. Autorización de Publicación Digital:

A través de la presente autorizo de manera gratuita a la Universidad Nacional Hermilio Valdizán a publicar la versión digital de este trabajo de investigación en su biblioteca virtual, repositorio institucional y base de datos, por plazo indefinido, consintiendo que con dicha autorización cualquier tercero podrá acceder a dichas paginas de manera gratuita pudiendo revisarla, imprimirla o grabarla siempre y cuando se respete la autoría y sea citada correctamente.

Apellidos y Nombres	ANDIA ARIAS ANGELICA MARIA	Firma	
Apellidos y Nombres		Firma	
Apellidos y Nombres		Firma	

FECHA: Huánuco, 04 de junio del 2025

Nota:

- ✓ No modificar los textos preestablecidos, conservar la estructura del documento.
- ✓ Marque con una X en el recuadro que corresponde.
- ✓ Llenar este formato de forma digital, con tipo de letra calibri, tamaño de fuente 09, manteniendo la alineación del texto que observa en el modelo, sin errores gramaticales (recuerde las mayúsculas también se tildan si corresponde).
- ✓ La información que escriba en este formato debe coincidir con la información registrada en los demás archivos y/o formatos que presente, tales como: DNI, Acta de Sustentación, Trabajo de Investigación (PDF), Constancia de Similitud, Reporte de Similitud.
- ✓ Cada uno de los datos requeridos en este formato, es de carácter obligatorio según corresponda.
- ✓ Se debe de imprimir, firmar y luego escanear el documento (legible).