



Efectos jurídicos y económicos de la impugnación de laudos arbitrales laborales en las empresas públicas

Legal and economic effects of challenging labor arbitration awards in public companies
Efeitos legais e econômicos de sentenças de arbitragem trabalhista desafiantes em empresas públicas

José Luis Sotelo Torpoco

soteloclad@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0001-7261-2629>

Punto Legal Consultores SAC

Lima, Perú

<https://doi.org/10.59659/revistatribunal.v5i10.99>

Artículo recibido 23 de agosto de 2024 / Arbitrado 16 de septiembre de 2024 / Aceptado 02 noviembre 2024 / Publicado 01 de enero de 2025

Resumen

Este estudio se propone analizar el impacto en los derechos laborales de los trabajadores de una empresa pública vinculada a la actividad portuaria en empresas públicas ubicadas en el Callao, Lima, Perú, que se vio afectada por la falta de ejecución de los laudos arbitrales laborales. El enfoque de la investigación se basó en un diseño de campo no experimental de tipo transversal. La población de estudio estuvo compuesta por 370 empleados de empresas públicas del sector portuario con sede en el Callao, Lima, Perú. Se observó un clima laboral desfavorable en esta entidad, con niveles de producción por debajo de las expectativas. Los laudos arbitrales, como decisiones vinculantes, han surgido como un problema que ha deteriorado las relaciones entre trabajadores y empleadores. Las impugnaciones de estos laudos, que suelen resolverse en instancias judiciales, a menudo resultan desfavorables para el Estado en términos económicos, institucionales y de seguridad jurídica. Esta situación ha generado un impacto negativo en el entorno laboral y en las operaciones de las empresas públicas del sector portuario en el Callao, afectando tanto a los trabajadores como a la eficiencia de las organizaciones involucradas.

Palabras clave:

Derechos laborales;
Efectos jurídicos y económicos; Empresas públicas; Impugnación; Laudos Arbitrales Laborales.

Abstract

This study aims to analyze the impact on the labor rights of workers of a public company linked to port activity in public companies located in Callao, Lima, Peru, which was affected by the lack of execution of labor arbitration awards. The research approach was based on a cross-sectional, non-experimental field design. The study population was made up of 370 employees of public companies in the port sector based in Callao, Lima, Peru. An unfavorable work environment was observed in this entity, with production levels below expectations. Arbitration awards, as binding decisions, have emerged as a problem that has deteriorated relations between workers and employers. Challenges to these awards, which are usually resolved in judicial instances, are often unfavorable for the State in economic, institutional and legal security terms. This situation has generated a negative impact on the work environment and the operations of public companies in the port sector in Callao, affecting both the workers and the efficiency of the organizations involved.

Keywords:

Labor rights; Legal and economic effects; Public companies; Challenge; Labor Arbitration Awards.

Resumo

Este estudo tem como objetivo analisar o impacto nos direitos trabalhistas dos trabalhadores de uma empresa pública vinculada à atividade portuária em empresas públicas localizadas em Callao, Lima, Peru, que foi afetada pela falta de execução de sentenças arbitrais trabalhistas. A abordagem da pesquisa baseou-se em um desenho de campo transversal e não experimental. A população do estudo foi composta por 370 funcionários de empresas públicas do setor portuário sediadas em Callao, Lima, Peru. Observou-se um ambiente de trabalho desfavorável nesta entidade, com níveis de produção abaixo do esperado. As sentenças arbitrais, enquanto decisões vinculativas, surgiram como um problema que deteriorou as relações entre trabalhadores e empregadores. As contestações a estas sentenças, que normalmente são resolvidas em instâncias judiciais, são muitas vezes desfavoráveis ao Estado em termos económicos, institucionais e de segurança jurídica. Esta situação gerou um impacto negativo no ambiente de trabalho e nas operações das empresas públicas do setor portuário de Callao, afetando tanto os trabalhadores como a eficiência das organizações envolvidas.

Palavras-chave:

Direitos trabalhistas; Efeitos jurídicos e económicos; Empresas públicas; Desafio; Prêmios de Arbitragem Trabalhista.

INTRODUCCIÓN

Los efectos jurídicos y económicos de la impugnación de laudos arbitrales laborales en las empresas públicas constituyen relación causal del recurso de anulación contra los laudos arbitrales laborales en equidad, esta es la última etapa posible en el proceso de la negociación colectiva de los conflictos económicos y laborales que se presentan entre las empresas públicas y los sindicatos de trabajadores.

La negociación colectiva es el modo universal concebido en el seno de la Organización Internacional del Trabajo, OIT, para que los sindicatos y empleadores u organizaciones de empleadores celebren acuerdos en el curso de las relaciones laborales con el fin de fijar las condiciones de trabajo y empleo (Convenios 87, 98 y 154 de la OIT). La negociación colectiva es inherente a la libertad sindical y al derecho fundamental de asociación sindical, por lo que la vocación natural de los trabajadores es que se organicen en sindicatos para negociar libremente las condiciones laborales con sus empleadores.

Las resoluciones del recurso de anulación (ya sea respecto a una parte o la totalidad de los acuerdos de los árbitros contenidos en el laudo), de conformidad con las restricciones de la competencia atribuida por el legislador a la Corte Suprema de Justicia, pueden ser: anular; devolver; modular; o declarar exequible el laudo, que equivale a dejar la decisión arbitral en firme, tal y como fue decidida. El principal límite que tiene la Corte Suprema frente al recurso de anulación del laudo arbitral consiste en que no puede remplazar la decisión arbitral. Por tanto, en

el caso de ser anulado total o parcialmente el laudo, la solución arbitral al conflicto de intereses desaparece de forma total o parcial y las condiciones laborales en la empresa se mantienen igual a como estaban antes de iniciarse la negociación colectiva (Lucena, 2007).

En las sedes que administra una empresa pública dedicada a la actividad portuaria, las relaciones laborales se caracterizan por conflictos entre el empleador y los trabajadores. Estos enfrentamientos surgen debido a la poca capacidad que ha tenido el empleador -Estado- para solucionarlos; los intereses opuestos y mecanismos de diálogo poco efectivos, así como de acuerdos extrajudiciales con resultados insatisfactorios. Los trabajadores se ven obligados a recurrir a múltiples procesos legales para hacer valer sus derechos y resolver sus reclamos.

Uno de los mecanismos utilizados para resolver estos conflictos son los laudos arbitrales laborales. Diseñados para ofrecer una solución rápida y económica en comparación con los procesos judiciales, los laudos buscan minimizar el impacto en las partes en conflicto. No obstante, en la práctica, la realidad demuestra que este mecanismo no siempre cumple con las expectativas.

El derecho sustantivo y procesal del trabajo en las empresas públicas de la actividad portuaria carece de una regulación completa y expresa respecto del arbitraje laboral, dicha situación de insuficiencia normativa ha supuesto que el diseño de la revisión judicial de los laudos arbitrales laborales se apoye en los principios arbitrales comunes. Así, la mayor parte de las causas de impugnación de laudos arbitrales admitidas a nivel judicial presentan un claro paralelismo con los motivos impugnatorios de los arbitrajes (contenidos en el Decreto Legislativo N° 1071).

Considerando la importancia de esta temática dentro del proceso de impugnación de laudos arbitrales Laborales en las empresas públicas de la actividad portuaria derivados de negociación colectiva, el presente trabajo se centró en determinar los efectos jurídicos y económicos de la impugnación de los laudos arbitrales laborales en este contexto. A partir de este análisis, se identifican los desafíos que las autoridades competentes que deben enfrentar para garantizar, por un lado, el respeto de los derechos laborales de los trabajadores y, por otro, la protección de los intereses del Estado. Como objetivo específico se declara el de hacer una aproximación al concepto de anulación e impugnación de laudo arbitral laboral a la luz de encontrar mecanismos que agiliza la resolución de conflictos laborales y que fortalecen la capacidad de cumplimiento de los laudos arbitrales en empresas públicas de la actividad portuaria con sede en el Callao; Lima, Perú.

MÉTODO

El enfoque de este estudio atendiendo a su nivel de profundidad la investigación fue un diseño es de campo o no experimental de corte transversal, dado que no se manipuló ninguna variable, solo fueron observadas en su contexto natural y analizado posteriormente. Los métodos del orden teórico: analítico-sintético, inductivo-deductivo y el análisis documental se emplea en la revisión bibliográfica sobre Los efectos jurídicos y económicos de la impugnación de laudos arbitrales laborales en las empresas públicas en el ámbito las empresas públicas de la actividad portuaria con sede en el Callao; Lima, Perú; y de orden empírico: observación participante, entrevistas grupales en su modalidad grupos de discusión.

La población estuvo conformada por 370 empleados empresas públicas de la actividad portuaria con sede en el Callao; Lima, Perú. Con respecto a la muestra, se procedió a desarrollar la investigación tomando en consideración a todos los elementos que componen la población, dado que los costos y la accesibilidad a las unidades de análisis se presentaban todas las condiciones favorables para poder trabajar con el 100% de los trabajadores de las empresas públicas de la actividad portuaria, por lo tanto, no fue necesario la aplicación de algún método muestral. Su utilidad fue necesaria para aplicar el instrumento de medición.

Este estudio expresa la intención de analizar la relación entre la variable 1 (derechos laborales de los trabajadores) y la variable 2 (impugnación de los laudos arbitrales laborales). La recogida de la información y el procesamiento de los datos emerge de las respuestas a las preguntas delimitadas en formularios digitales o impresos dirigidos a los sujetos seleccionados como muestra. En ese sentido, se aplicó una encuesta conformada por 30 preguntas con opciones de tipo Likert; es decir, presenta corte transversal; a través de un formulario elaborado por los autores, aplicado a la muestra seleccionada, los resultados se tabularon en tablas estadísticas de Excel, desde donde fueron analizados e interpretados, obteniendo información cualitativa a partir de datos cuantitativos obtenidos.

Al concluir las encuestas, se procede con la tabulación tras la revisión de respuestas; además, se aplicaron criterios estadísticos del software SPSS. Luego de ello, se utilizaron gráficos y tablas para poder interpretar los resultados para visualizar y entender la información conseguida.

Por último, mediante la prueba Chi-cuadrado se analizó y comprobó la relación entre las variables, con la finalidad de aceptar o refutar las hipótesis del estudio. Los procedimientos de ejecución del estudio se realizaron por medio del siguiente proceso:

- a) Empleo de una solicitud previa coordinación para el permiso correspondiente cuyo objetivo fue realizar la encuesta a los empleados de las empresas públicas de la actividad portuaria con sede en el Callao; Lima, Perú.
- b) Comunicación a los trabajadores de la empresa sobre el presente trabajo de investigación con el fin de que puedan responder el cuestionario con toda sinceridad.
- c) Aplicación del cuestionario.
- d) Recojo de datos, se realizó la tabulación y se analizó los resultados obtenidos.

RESULTADOS

Presupuestos teóricos sobre los derechos laborales de los trabajadores e impugnación de los laudos arbitrales laborales

La Constitución peruana consagra el derecho fundamental de las personas a la tutela jurisdiccional efectiva y el acceso a la justicia, aspectos clave que se reflejan en la institucionalidad del arbitraje y la huelga dentro del derecho sindical. Estas opciones legales se posicionan como herramientas válidas para resolver conflictos laborales (González y Mendoza, 2020).

El derecho protector y el principio in dubio pro operario cobran relevancia, porque establece que, en caso de duda sobre la interpretación de una norma, se debe optar por aquella que sea más favorable al trabajador. Esto se fundamenta en la búsqueda de equidad y protección hacia el sujeto más débil en la relación laboral. Así, el marco constitucional se erige como el punto central en la protección de los derechos laborales, asegurando condiciones justas y equitativas para todos los trabajadores involucrados.

Los laudos arbitrales deben ser de obligatorio cumplimiento para los empleadores, estos priorizan evitar la afectación del equilibrio presupuestal, principio constitucional establecido en el artículo 77 de la Carta Magna, el cual es vinculante para los representantes de las empresas estatales. Además, se suma otra limitación legal contemplada en la Ley SERVIR, que regula las variaciones de remuneraciones y su impacto en los niveles salariales de los trabajadores del sector público. Sin embargo, ha sido promulgada la Ley 31188, que determina los conceptos que son

José Luis Sotelo Torpoco

negociables entre ellos están las remuneraciones y otras condiciones de trabajo con incidencia económica, como resultado de ello se han suscrito dos convenios centralizados que han determinado aumentos remunerativos para los empleados estatales, excluyendo a los de las empresas estatales.

En septiembre de 2011, la Ley de Relaciones Colectivas introdujo el arbitraje como método para resolver negociaciones colectivas, aunque esta figura ya había sido reconocida previamente en la Sentencia del Tribunal Constitucional en el Expediente N° 3561-2009-PA/TC (Caso Portuarios). Según el artículo 61 de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo de aquel entonces, una de las partes puede optar por someter el conflicto a arbitraje, quedando la otra sujeta a la decisión de la parte contraria. Surgieron diversos estudios con argumentos a favor y en contra del arbitraje potestativo. La postura a favor se sustenta en el artículo 28 de la Constitución Política, que reconoce el derecho constitucional a la negociación colectiva, el cual no solo protege, sino que debe promover y garantizar a través de formas de solución pacífica de los diversos conflictos surgidos.

El arbitraje potestativo es una forma pacífica que permite solucionar un conflicto como la huelga y que, además, resulta ser efectivo en su ejercicio (Osorio, 2017). En esta etapa, declarado el arbitraje, un tercero pone fin de buena fe al conflicto al optar por alguna de las propuestas planteadas por las partes (Velásquez, 2015). De este modo, resulta innegable que mediante el arbitraje potestativo se garantiza que se llegue a un acuerdo entre las partes.

Un requisito indispensable para que existan los trabajadores es el respeto a lo que se conoce como los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo. Éstos son los siguientes:

- a) La libertad de asociación, la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva
- b) La abolición del trabajo forzoso
- c) La erradicación del trabajo infantil
- d) La eliminación de toda forma de discriminación en materia de empleo y ocupación

Se entiende que los países al incorporarse libremente a la Organización Internacional del Trabajo aceptan los Derechos Fundamentales que están enunciados en la Constitución de la OIT.

En el mundo hay organizaciones de trabajadores y de empleadores y generalmente se llaman sindicatos. En nuestros países es más común llamar a las organizaciones de los

empleadores: cámaras, consejos o asociaciones. Independientemente de cómo se llamen, lo importante es tener presente que la libertad de asociación es un derecho humano. En el mundo del trabajo este derecho lo tienen tanto los empleadores, o patronos, como los trabajadores.

De hecho, un movimiento sindical libre e independiente sólo puede desarrollarse en sociedades donde se respeten los derechos humanos fundamentales.

La organización, tanto de los trabajadores como de los empleadores, trae muchos beneficios, dado que desde sus organizaciones las personas pueden defender sus intereses y se puede negociar el mejoramiento de las condiciones laborales y elevar la productividad de las empresas. Para negociar es necesario establecer un diálogo y éste es más fácil si, tanto los trabajadores como los empleadores, están organizados.

Dos de los Convenios Fundamentales en el Trabajo promulgados por la OIT están relacionados con la libertad que tienen las personas para organizarse y para defender sus intereses y establecer negociaciones colectivas. Dentro de estos convenios la libertad sindical tiene mucha importancia para la OIT, dado que esta organización está constituida en forma tripartita (esto quiere decir que cuenta con representación de los gobiernos, los empleadores y los trabajadores). Nos referimos al convenio número 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, y el convenio número 98 sobre el derecho de sindicación y negociación colectiva.

La negociación colectiva es la forma más antigua de diálogo social entre empleadores y trabajadores. Un convenio colectivo es un acuerdo escrito sobre las condiciones de trabajo y de empleo. Puede ser tomado entre la empresa y el sindicato o entre el gobierno y el sindicato. Algo que resulta fundamental y permite mejoras en el mundo del trabajo es que los trabajadores y empleadores negocien voluntariamente. Esto supone desarrollar lo que se conoce como diálogo social. El diálogo no solo permite buscar soluciones conjuntas a los problemas concretos que se presentan en el lugar de trabajo, sino que contribuye a tener sociedades más democráticas.

Esto por cuanto implica que la gente participa, expresa libremente lo que piensa, intercambia pensamientos e ideas para lograr una solución negociada de conflictos. El diálogo puede permitir establecer acuerdos sobre las condiciones de trabajo que favorecen a trabajadores y empresas, entre los que señalan.

- a) Los convenios relacionados con la libertad sindical y la negociación colectiva, los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el

José Luis Sotelo Torpoco

- derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas. (Artículo 2. Parte I. Libertad Sindical)
- b) Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción. (Artículo 3. Parte I. Libertad Sindical)
- c) Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal. (Artículo 3. Parte I. Libertad Sindical)
- d) Las organizaciones de trabajadores y de empleadores no están sujetas a disolución o suspensión por vía administrativa. (Artículo 4. Parte I. Libertad Sindical)
- e) Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de constituir federaciones y confederaciones, así como el de afiliarse a las mismas, y toda organización, federación o confederación tiene el derecho de afiliarse a organizaciones internacionales de trabajadores y de empleadores. (Artículo 5. Parte I. Libertad Sindical)
- f) La adquisición de la personalidad jurídica por las organizaciones de trabajadores y de empleadores, sus federaciones y confederaciones no puede estar sujeta a condiciones cuya naturaleza limite la aplicación de las disposiciones de los artículos 2, 3 y 4 de este Convenio. (Artículo 7. Parte I. Libertad Sindical)
- g) Al ejercer los derechos que se les reconocen en el presente Convenio, los trabajadores, los empleadores y sus organizaciones respectivas están obligados, lo mismo que las demás personas o las colectividades organizadas, a respetar la legalidad. (Artículo 8. Parte I. Libertad Sindical)
- h) La legislación nacional no menoscabará ni será aplicada de suerte que menoscabe las garantías previstas por el presente Convenio. (Artículo 8. Parte I. Libertad Sindical)
- i) La legislación nacional deberá determinar hasta qué punto se aplicarán a las fuerzas armadas y a la policía las garantías previstas por el presente Convenio. (Artículo 9. Parte I. Libertad Sindical)

j) En el presente Convenio, el término organización significa toda organización de trabajadores o de empleadores que tenga por objeto fomentar y defender los intereses de los trabajadores o de los empleadores. (Artículo 10. Parte I. Libertad Sindical)

Una primera aproximación a la *impugnación de los laudos arbitrales laborales* refleja la inexistencia de regulación legal laboral común o tratamiento normativo unitario, y ello dificulta extraordinariamente cualquier intento de formulación y delimitación del marco regulador de la institución. A tal dificultad inicial se adiciona otra cual es la diversa tipología de laudos arbitrales laborales potencialmente impugnables, complejidad que se intensifica con la revitalización de la institución arbitral tras la reforma laboral de 1994. Lógicamente, esta diversidad de figuras arbitrales también deriva en cauces e incluso causas de impugnación diversas.

Junto a ello, la propia naturaleza del laudo (derivado de arbitraje obligatorio o voluntario) e incluso el carácter del conflicto objeto de controversia (jurídico, de intereses) derivará en causas impugnatorias de orden diverso. En base a ello, y sin perjuicio de la revisión posterior de las vías de impugnación concretas de los laudos arbitrales laborales, a modo de esquema, el diseño de los cauces impugnatorios podría ser el siguiente.

En la *impugnación de los laudos arbitrales*, la mayor parte de las vías o causas de impugnación de los laudos arbitrales laborales admitidos por doctrina y jurisprudencia, presentan un claro paralelismo con los motivos impugnatorios de los arbitrajes públicos. En esta línea, se viene aceptando la impugnación judicial del laudo arbitral laboral en supuestos de irregularidades formales o procedimentales o en casos de vulneración de normas de derecho necesario.

Estas vías genéricas o comunes de impugnación (por contraposición a las específicas que sí gozan de referencia normativa expresa) habrán de ser necesariamente restrictivas o limitadas en el entendido de que sin desconocerse el necesario respeto a la tutela judicial efectiva que legitima la revisión jurisdiccional de los laudos arbitrales laborales, la excesiva judicialización de aquellos arbitrajes implicaría, de hecho, desplazar la autonomía del procedimiento y, en sentido más amplio, limitar el derecho de autonomía y autotutela de las partes. Tal interpretación restrictiva (al menos para los arbitrajes voluntarios) exige aceptar la impugnación por lesividad con ciertas cautelas y sólo para aquellos laudos arbitrales asimilados en eficacia a los convenios colectivos.

Como se conoce, en supuestos de conflictos jurídicos el árbitro resuelve en derecho y, en base a ello, junto a las posibilidades de impugnación vinculadas a defectos formales o

José Luis Sotelo Torpoco

procedimentales cabría una revisión jurisdiccional que trasciende la mera revisión formal. Así, en estos arbitrajes que dirimen conflictos jurídicos, la revisión del contenido material del laudo podría estar fundada en una vulneración de normas de derecho necesario u orden público laboral. Ello implica, lógicamente, que la actuación arbitral ha de desenvolverse dentro de los parámetros marcados por el orden normativo vigente siendo posible mantener materialmente la función cuasi-judicial del árbitro.

En caso de arbitraje obligatorio, junto a las posibilidades impugnatorias comunes a los arbitrajes de derecho (forma, procedimiento, orden público laboral, vid. supra), la jurisprudencia constitucional ha admitido una revisión de contenido de mayor intensidad. El carácter impuesto de la decisión arbitral legitimaría mayores espacios de defensa o impugnación.

En este contexto, la STC 174/1995 precisó que en supuestos de arbitraje obligatorio la satisfacción del derecho a la tutela judicial efectiva exigía la posible revisión de fondo de la cuestión sometida a arbitraje. Por tanto, la revisión judicial de los laudos arbitrales limitada a las garantías formales «...resulta insuficiente para entender que el control judicial así concebido cubre el derecho a obtener la tutela judicial efectiva que consagra el art. 24.1 CE.

Partiendo de tal declaración parece lógico pensar que podría plantearse la revisión jurisdiccional del laudo incluso en supuestos de disconformidad de la decisión arbitral, es decir, que cabría impugnar en base al contenido del laudo más allá de defectos formales o de vulneración de normas de derecho necesario. Quedaría abierta, además, la impugnación del acto administrativo de sumisión a arbitraje obligatorio (establecimiento del arbitraje, designación del árbitro) ante la jurisdicción contencioso-administrativa.

a) Vías de impugnación de los laudos arbitrales laborales.

El art. 2.2 de la Ley de Arbitraje Privado (en adelante, LAP) excluye de su ámbito de aplicación a los arbitrajes laborales. En base a ello, podría mantenerse que el régimen impugnatorio de los laudos arbitrales contenido en aquella norma (art. 45 y ss. LAP) no puede aplicarse a los arbitrajes laborales. Este lógico razonamiento no impide, sin embargo, que los principios generales del arbitraje contenidos en aquella ley puedan ser aplicados a los arbitrajes laborales ante lagunas o dudas interpretativas 28, más aún cuando no existe una ordenación normativa común de los arbitrajes laborales y, lógicamente, tampoco de su impugnación. La LAP determinaría, por tanto, el Derecho común del arbitraje.

b) Causas de impugnación de los laudos arbitrales laborales.

En base a ello, salvando las diferencias y las concreciones que para determinadas materias se hacen en la normativa laboral en materia impugnatoria (elecciones, periodos de consultas, previsión convencional), las causas impugnatorias de aquellos arbitrajes privados también podrían ser aplicables a los arbitrajes laborales. A estos efectos el art. 45 LAP fija como motivos o causas impugnatorias:

- ✓ Nulidad del laudo;
- ✓ Inobservancia de formalidades y principios esenciales establecidos;
- ✓ Emisión fuera de plazo; 4) Resolución de puntos no sometidos a la decisión arbitral o de materias no susceptibles de arbitraje;
- ✓ Emisión de laudo contrario al orden público.

Todas estas causas pueden ser trasladadas a la impugnación de los laudos arbitrales laborales con independencia del carácter voluntario u obligatorio del arbitraje y de la naturaleza del conflicto objeto de controversia (jurídico, de intereses; individual o colectivo); vicios formales o procedimentales (extralimitación temporal u objetiva, defectos procedimentales), y vulneración de normas de derecho necesario (orden público laboral) 29. En este contexto, el Tribunal Supremo declaró en STS 2 enero 1996 que lo característico del arbitraje como «equivalente jurisdiccional» sería precisamente el cierre al acceso judicial de la controversia «de modo que la jurisdicción no puede sustituir al árbitro en la decisión del conflicto (...) ni enjuiciar su laudo, restando sólo a aquélla unas facultades de control externo, y no de fondo, a través del recurso de revisión». En base a ello, otros pronunciamientos jurisprudenciales (STSJ Navarra 29 julio 1999); han matizado que lo que está vedado a los Tribunales es entrar a conocer el contenido del laudo porque ello sería tanto como “reiniciar de nuevo el debate que quedó juzgado en el laudo”.

Junto a aquellas causas genéricas o comunes, existirían causas singulares aplicables sólo a arbitrajes laborales (causas vinculadas al régimen de impugnación de convenios colectivos) con carácter general o que disponen de un tratamiento específico (impugnación en arbitrajes electorales, en arbitrajes que resuelven discrepancias surgidas en periodos de consultas, en arbitrajes regulados en convenios colectivos o en los arbitrajes dictados por la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos en sustitución de Ordenanzas Laborales). Además, de estas

José Luis Sotelo Torpoco

previsiones legales, los Acuerdos Interprofesionales sobre Solución Extrajudicial de Conflictos, a nivel estatal o autonómico, recogen ciertas previsiones en la materia.

Los *efectos jurídicos y económicos de la impugnación de los Laudos Arbitrales Laborales* representan contratos privados mediante los cuales dos o más partes deciden resolver un conflicto de relevancia jurídica o económica a través de la decisión de uno o más árbitros, designados por acuerdo de las partes o por procedimientos establecidos por la ley. Optar por el arbitraje implica sustituir o complementar la tutela judicial del trabajo (Prados y Alameda, 2003).

Los laudos arbitrales constituyen acuerdos voluntarios cuyos resultados pueden incluir incrementos, mejoras o nuevos beneficios acordes a la capacidad económica de la empresa. Estos acuerdos fortalecen las relaciones entre empleadores y trabajadores, lo cual se traduce en mayores niveles de productividad, un objetivo fundamental para cualquier empresa que busca mantener su competitividad en un mercado cambiante y exigente. Esto demanda un compromiso mayor por parte de trabajadores, empleadores y el Estado.

En el ámbito arbitral, la característica más destacada es la autonomía privada (Castillo, Sabroso y Chipana, 2014). Esta autonomía constituye el núcleo central del arbitraje, ya que permite el desarrollo del laudo en la esfera privada. El arbitraje se rige por sus normativas y además considera principios internacionales, la autonomía colectiva y la libertad sindical.

Por otro lado, si un laudo presenta observaciones por haber sido emitido en contravención a la regulación vigente, únicamente en estos casos puede ser impugnado ante los tribunales judiciales. La parte perjudicada tiene derecho a recurrir a esta instancia, para lo cual la ley ha establecido un procedimiento específico. Ante la jurisdicción ordinaria, la parte afectada puede impugnar la decisión arbitral, las cuales están claramente definidas por ley, limitando a los jueces a evaluar el fondo de lo resuelto.

El laudo es definitivo y obligatorio tanto para los trabajadores como para el empleador, siendo un medio alternativo válido para resolver conflictos laborales, tal como lo reconoce la Constitución y los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo. Por lo tanto, las decisiones arbitrales son reconocidas por el ordenamiento jurídico, aportando valor a la organización.

Para alcanzar la etapa del laudo arbitral, es necesario contar con un informe económico-financiero emitido por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, el cual determina la

viabilidad del otorgamiento de condiciones económicas para los trabajadores de dicha entidad. Este informe refleja la capacidad de gasto que la empresa puede asumir, lo que hace innecesaria la intervención de la sede judicial.

Los Laudos Arbitrales comprenden materias que pueden clasificarse como conflictos jurídicos o asuntos laborales. En el primer caso, los árbitros están obligados a resolver conforme a derecho y, en ocasiones, según el orden público laboral. En estos escenarios, deben adherirse estrictamente a las normativas vigentes; de lo contrario, el laudo podría carecer de validez legal y ser susceptible de anulación.

En los casos laborales, cuando el laudo arbitral resulta de un arbitraje voluntario, donde empleadores y trabajadores optan por someter sus discrepancias a la decisión de un tribunal, normalmente no se esperaría impugnaciones. Las excepciones a esto están claramente definidas por la ley. La impugnación en estos casos podría interpretarse como un acto de mala fe, al desconocer la autonomía del proceso al que se sometieron voluntariamente las partes.

Desde una perspectiva económica, durante las últimas dos décadas, los países latinoamericanos han liberalizado sus mercados mediante acuerdos multilaterales, en respuesta a la globalización económica. Estos acuerdos generalmente promueven una economía de libre mercado y, lamentablemente, no suelen otorgar la misma importancia a las cuestiones socio-laborales.

Finalmente, el principio de irrenunciabilidad de derechos, fundamentado en la naturaleza del ordenamiento laboral, protege los derechos reconocidos por las normativas laborales. Este principio actúa como una defensa frente a posibles acciones que puedan contravenir el orden legal, como el desconocimiento o la distorsión de las normas laborales en nombre de la autonomía de la voluntad.

DISCUSIÓN

La literatura que da soporte a los resultados alcanzados, al coincidir con el aporte del estudio de Castillo Freyre, et al. (2019), quienes se refieren a la impugnación del laudo ante el Poder Judicial y las causales de Anulación del Laudo Arbitral en la Ley de Arbitraje del Perú en los supuestos contemplados en el artículo 66° de la LRCT, aunque luego aluden a que deben tomarse en cuenta también las causales de anulación del laudo arbitral previstas por el artículo 63° del Decreto Legislativo N° 1071, en cuanto sea aplicable al arbitraje laboral colectivo; pero esta debe

José Luis Sotelo Torpoco

hacerse desde una mirada del Poder judicial, retomando los derechos laborales de los trabajadores en sectores públicos.

Asimismo lo hace, desde el ámbito nacional, (González y Mendoza, 2020), a través de los motivos económicos y el arbitraje económico laboral; este último, a su vez tiene una regulación propia pero deficiente en lo que se refiere a su claridad en lo que se refiere al tema que estamos tratando, destacando las deficiencias legales por vía de interpretación judicial, sea a través del caso concreto en demandas de impugnación de laudo arbitral o a través de pronunciamientos interpretativos generales como se da en el caso de los plenos jurisdiccionales de la Corte Suprema que por su jerarquía dentro de la organización judicial pueden señalarse como criterios obligatorios de aplicación general y que a través de su redacción le dan al ciudadano lo que falta que es la claridad de la norma judicial.

Seguidamente, conforme a los hallazgos en los estudios de Moreno, (2014) sobre la Impugnación de Laudos Arbitrales nacidos del Arbitraje Obligatorio, establece que el laudo podrá ser impugnado en los casos y por los procedimientos legalmente establecidos; agrega el autor que a fijación del marco de aquellas causas impugnatorias de los laudos arbitrales laborales debe ser respetuosa con la autonomía del procedimiento arbitral fijado y, en este sentido, una concepción excesivamente amplia de la revisión judicial de los laudos supondría desnaturalizar la esencia de la institución arbitral y, en sentido más amplio, del principio de autotutela colectiva de las partes.

De manera similar, Velásquez, (2015); Osorio, (2017), propusieron acciones para el arbitraje potestativo en la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, reconociendo que, la normativa laboral vigente carece de un diseño acabado de la institución arbitral y las escasas referencias recogidas en disposiciones sustantivas y procesales no permiten esbozar un régimen completo y garantista. Esta falta de tratamiento normativo unitario exige el recurso a los principios y reglas básicas del Derecho común del arbitraje recogido, básicamente, en la Ley de Arbitraje Privado de 1988. “arbitraje potestativo” a nuestro sistema de relaciones colectivas de trabajo ha supuesto un incremento exponencial en el uso de este mecanismo heterónimo de solución de conflictos, lo cual también ha supuesto un incremento de demandas de impugnación de laudos arbitrales; sin embargo, a nivel judicial no existe consenso respecto a qué causas son las atendibles para impugnar válidamente un laudo arbitral laboral.

En el proceso de la impugnación judicial de los Laudos Arbitrales Laborales, (Prados y Alameda, 2003); (De Soto, 2003), afirman en sus investigaciones que El derecho sustantivo y procesal del trabajo carecen de una regulación completa y expresa respecto del arbitraje laboral, dicha situación de insuficiencia normativa ha supuesto que el diseño de la revisión judicial de los laudos arbitrales laborales se apoye en los principios arbitrales comunes. Así, la mayor parte de las causas de impugnación de laudos arbitrales –admitidas a nivel judicial– presentan un claro paralelismo con los motivos impugnatorios de los arbitrajes públicos (contenidos en el Decreto Legislativo N° 1071).

La impugnación judicial de los laudos arbitrales laborales será, por tanto, una exigencia y una garantía de legalidad (respeto al marco normativo sustantivo y procesal “orden público laboral”) y de constitucionalidad (tutela judicial efectiva). Como expresa Casas-Baamonde, (1994), partiendo de la “condición parajudicial de los laudos arbitrales” el Tribunal Constitucional hace recaer sobre éstos la protección del derecho a la tutela judicial efectiva (principios de inmodificabilidad y ejecución de las decisiones judiciales firmes, impugnación judicial de los laudos arbitrales) sin que ello signifique la «la extensión de las garantías del art. 24 CE al proceso arbitral).

CONCLUSIONES

Los resultados obtenidos en este artículo, han revelado la importancia al concepto de anulación e impugnación de laudo arbitral laboral a la luz de encontrar mecanismos que agiliza la resolución de conflictos laborales y que fortalecen la capacidad de cumplimiento de los laudos arbitrales en empresas públicas de la actividad portuaria con sede en el Callao; Lima, Perú, donde el arbitraje se presenta como un medio alternativo válido para resolver conflictos laborales de índole económico y laboral, producto de la negociación colectiva, reconocida por la Carta Constitucional y los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo. Las decisiones arbitrales son, por tanto, reconocidas por el ordenamiento jurídico.

El análisis realizado en este artículo científico permitió concluir de manera clara que los laudos arbitrales laborales pueden ser impugnados, debido a la falta de una regulación normativa uniforme que garantice su ejecución. Aunque la normativa detalla los casos para impugnar laudos, en la práctica ocurre lo contrario: muchas impugnaciones, que representan más del 94% de los laudos en empresas públicas, carecen de argumentos sólidos que aseguren éxito en otra instancia.

El trabajo de investigación permitió determinar la existencia de diversas tipologías de laudos arbitrales laborales, potencialmente impugnables, genera una complejidad adicional al problema. Esta variedad de figuras arbitrales origina, a su vez, diversas causas de impugnación. Además, la propia naturaleza del laudo, ya sea derivado de arbitraje obligatorio o voluntario, e incluso el tipo de conflicto en cuestión, ya sea jurídico o de intereses, resultan en motivos impugnatorios de diversa índole. Esto crea un círculo vicioso que parece no tener fin.

Finalmente, en este trabajo investigativo se demuestra a partir de analizar la relación entre la variable 1 (derechos laborales de los trabajadores) y la variable 2 (impugnación de los laudos arbitrales laborales) que, un Estado Constitucional de Derecho, no se puede ignorar los derechos fundamentales de los trabajadores, como el de negociar libremente un convenio colectivo o acceder a la etapa de negociación arbitral, presentando una propuesta final equilibrada que las partes deban defender. Para alcanzar esta etapa, la propuesta final debe estar respaldada por un informe económico-financiero correspondiente, evitando así todos los inconvenientes y gastos derivados de impugnar un laudo arbitral. Este mecanismo, además, serviría para promover el contenido esencial del derecho a la negociación colectiva, permitiendo mejorar las condiciones de vida de los trabajadores.

REFERENCIAS

- Casas-Baamonde; M. (1994). “La solución extrajudicial de los conflictos laborales”, Relaciones Laborales, Tomo II, “El arbitraje en la reforma de la legislación laboral”, Relaciones Laborales, Tomo II, 1994. Español, en AA.VV., Solución Extrajudicial de conflictos laborales, Ed. Fundación SIMA, Madrid, España.
- Castillo Freyre, M.; Sabroso, R.; Castro, L., y Chipana, J. (2014). Las Causales de Anulación del Laudo Arbitral en la Ley de Arbitraje del Perú. Lima: Universidad Femenina del Sagrado Corazón de Jesús. *Revista LUMEN*. Facultad de Derecho. <https://revistas.unife.edu.pe/index.php/lumen/article/view/523/438>
- De Soto, S. (2003). *El arbitraje en los conflictos individuales*. España: Universidad de Huelva. <file:///C:/Users/User/Downloads/Dialnet-ELArbitrajeEnLosConflictosIndividuales-802008.pdf>
- González, C., y Mendoza, L. (2020). La huelga por motivos económicos y el arbitraje económico laboral: senderos que bifurcan, entrecruzan y oponen. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú. *Revista Lus et veritas*. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/22721/21849>

- Lucena, H., (2007). *Las relaciones laborales en América Latina*. XIV Congreso Mundial de la Asociación Internacional de Relaciones de Trabajo. Venezuela: Universidad de Carabobo. <file:///C:/Users/User/Downloads/81395-Text%20de%20l'article-106141-1-10-20080229.pdf>
- Moreno, J. (2014). La Impugnación de Laudos Arbitrales nacidos del Arbitraje Obligatorio. España: Universidad de Jaén. *Revista Temas Laborales*. <http://www.juntadeandalucia.es/empleo/carl/carlportal-portlets/documentos?nombre=7d0ac7fa-ef51-4fc7-a284-8215e7a43504.pdf>
- Osorio, R. (2017). *El arbitraje potestativo en la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo: análisis crítico y propuestas de mejora*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú. https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/9262/Osorio_V%c3%a9liz_Arbitraje_%20potestativo_Ley1.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Prados, J., y Alameda, T. (2003). La Impugnación Judicial de los Laudos Arbitrales Laborales. *Revista Temas Laborales*. <file:///C:/Users/User/Downloads/Dialnet-laImpugnacionJudicialDeLosLaudosArbitralesLaborale-802010.pdf>
- Velásquez, R. (2015). Arbitraje Laboral Potestativo. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú. *Revista Ius et veritas*. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/14828/15383>