

**REFLEXIONES CON RELACION A LA NULIDAD DE LAUDOS
ARBITRALES ECONOMICOS REGULADO POR LA LEY DE RELACIONES
COLECTIVAS DE TRABAJO Y DE LAS CAUSALES QUE LAS ORIGINAN.**

Fernando Elías Mantero

feliasm@usmp.pe

**LAS CAUSALES DE NULIDAD DE DESPIDO A SER APLICADAS EN EL
PROCESO DE IMPUGNACION DE LAUDO ARBITRAL ECONOMICO
¿DEBEN SER CAUSALES DE NULIDAD PROPIA O SE APLICARAN LAS
SEÑALADAS PARA EL ARBITRAJE JURIDICO POR EL DECRETO
LEGISLATIVO 1071?**

Antes de referirnos específicamente al arbitraje dentro de su regulación en la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (en adelante LRCT), con el objeto de fijar sus principales problemas uno de los cuáles es la identificación de las causales de nulidad de los laudos que se dictan en esta clase de arbitrajes e intentar darle solución adecuada, es necesario tomar como punto de partida el hecho de que existen diversas clases de arbitraje en materia laboral cada uno de los cuales tiene características propias que generan problemas especiales.

CLASES DE ARBITRAJE

De un lado se reconoce la existencia de un arbitraje de contenido jurídico y de otro de contenido económico que es exclusivo de las relaciones laborales. Al segundo se le conoce también como conflicto de revisión y se originó en la necesidad de modificar por vía de negociación las condiciones remunerativas y de trabajo existentes o eventualmente de crear nuevas.

La característica de este arbitraje y su diferencia con el jurídico es que en el arbitraje de contenido económico no existe ninguna norma incumplida, mientras que en el de contenido jurídico, sí. El arbitraje de contenido económico es un conflicto que crea o modifica derechos laborales mientras que en el arbitraje de contenido jurídico el derecho existe pero ha sido incumplido y el accionar del interesado está dirigido a que se cumpla.

También cabe apreciar que el llamado conflicto de revisión es propio de lo laboral y no existe en otras disciplinas.

Como consecuencia de tal diferencia de contenido las características de cada tipo de conflicto son sustancialmente diferentes o lo que en una primera aproximación al tema nos lleva a preguntarnos si se les puede aplicar las mismas normas debiéndose determinar si lo que se aplica a uno resulta compatible y conveniente en el caso del otro.

Refiriéndonos específicamente a lo laboral existen dos clases de arbitraje.

- a) El ya mencionado arbitraje económico que tiene un carácter eminentemente reivindicativo en la acepción social del término por el cual se plantea el otorgamiento por parte del empleador de condiciones laborales mejores de las que se tiene sea por vía del incremento de las existentes o de la creación de nuevas lo que implica lograr que el empleador las acepte en actos voluntarios de disposición de su patrimonio. **La legitimación en esta forma de arbitraje radica en su carácter voluntario lo que ha sido ratificado por la OIT a través del cual el empleador, presionado o no por la amenaza de una eventual y posible huelga cede voluntariamente parte de su patrimonio o ingreso en beneficio de sus trabajadores.**¹

El arbitraje jurídico que tiene reglas muy especiales y que es sustitutorio de la vía jurisdiccional como forma y método para solucionar conflictos jurídicos. Este arbitraje ha sido reconocido sucesivamente por las leyes 26637 y 27497 (las dos leyes de trabajo que todavía coexisten), aunque la última le ha señalado restricciones operativas muy importantes entre las cuáles cabe señalar que el compromiso arbitral lo pueden celebrar trabajadores que perciben un rango remunerativo superior a lo normal y que tal compromiso recién se puede celebrar después de terminado el vínculo laboral. El tratamiento que se le da a este arbitraje es el regulado por el Decreto Legislativo 1071 y su **característica especial es su naturaleza voluntaria, vale decir que para recurrir a él en los casos en que la ley lo permite se hace imprescindible un acuerdo de voluntades que de no existir haría inviable el arbitraje ya que con respecto a esta**

¹Obviamente el sindicato minoritario se encontraba en desventaja ya que no contaba con la fuerza suficiente para concretar exitosamente una paralización.

clase de arbitraje no hay creación o figura similar a la del arbitraje potestativo.
NATURALEZA EMINENTEMENTE VOLUNTARIA DEL SOMETIMIENTO
DE UNA CONTROVERSIA AL ARBITRAJE.

Una de las características universales del arbitraje es su naturaleza voluntaria. El sometimiento al mismo se da fundamentalmente a través de un acuerdo de las partes que se conoce y concreta como compromiso arbitral el que puede ser asumido en diversas etapas de una relación.

La regla general es que no se puede imponer el arbitraje a quién no lo acepta.

Ni el Decreto Legislativo 1071, ni en ninguna otra norma conocida fuera del ámbito laboral existe ningún tipo de arbitraje que pueda ser impuesto por una persona a otra si es que no ha habido un acuerdo previo al respecto. En materia civil, comercial o siquiera en la laboral de naturaleza jurídica se nos ocurriría hablar de arbitraje potestativo sea causado o incausado, que en el fondo son formas encubiertas de arbitraje obligatorio por los cuales una de las partes le impone a otra el arbitraje aunque no lo quiera.

En consecuencia como regla general la base de legitimación del arbitraje es su naturaleza voluntaria siendo por ello necesario la celebración de un compromiso arbitral, requisito expresamente señalado en el art. 62 de la LRCT que corrobora esta naturaleza.

EL ARBITRAJE LABORAL ECONOMICO

Es una realidad conocida que en materia laboral existen mecanismos para llegar al arbitraje los que han ido evolucionando en el tiempo por vía de interpretación.

1.- Dentro de la interpretación original de la LRCT el arbitraje se concebía como expresión del acuerdo de partes. Ello siguiendo la lógica eminentemente voluntaria del arbitraje que no concebía el arbitraje obligatorio impuesto por la ley. Se llegaba a esa conclusión por interpretación literal de lo que señalaba el art 61 de la LRCT que señala que de no haber un acuerdo en negociación directa o en conciliación PODRAN LAS PARTES SOMETER EL DIFERENDO AL ARBITRAJE, entendiéndose que de acuerdo

con lo señalado en el art. 62 se debía suscribir un COMPROMISO ARBITRAL. Ello está ratificado en el art. 48 del Reglamento.²

2.- El Reglamento de la LRCT se redactó con un texto diferente convirtiendo lo que inicialmente fue establecido con la redacción **LAS PARTES PODRAN...** con otra contraria y diferente de **CUALQUIERA DE LAS PARTES PODRA...**

3.- Como excepción a esta regla se estableció el arbitraje obligatorio que está regulado en el art. 68 de la LRCT que le permite al Estado solucionar el conflicto en una suerte de arbitraje obligatorio cuando la huelga se prolongue en el tiempo o desemboque en actos de violencia. A pesar de las referencias en la LRCT a dichas dos clases de arbitraje jamás se hizo referencia a un *tertium genus* como lo que se conoce ahora como arbitraje potestativo.

4.- La regla fundamental de la negociación colectiva se encuentra en el art. 4º del Convenio 98 OIT que nos señala la naturaleza voluntaria de la negociación colectiva, vale decir que se llega a la negociación colectiva en busca de un acuerdo logrado por acuerdo de partes y no por imposición de un tercero. Si bien el dispositivo en mención por su carácter general no admitía excepción diversos órganos de la OIT (Comisión de Expertos y Comité de Libertad Sindical) emitieron pronunciamientos a favor del arbitraje facultativo o potestativo con carácter excepcional creando dichas situaciones por vía de interpretación de la norma aludida.³

²En un artículo preparado por Guillermo Boza Pro publicado en la Revista Laborem N° 14 (páginas 187 a 193) éste señala: "Por su parte, la Autoridad Administrativa de Trabajo (AAT) apostó inicialmente por un arbitraje de carácter potestativo, pero esta postura tuvo muy corta duración pues al poco tiempo se dio un giro en favor del arbitraje voluntario, posición que se ha mantenido hasta la fecha, y que con carácter general, no se entendería superada por la referida reforma normativa; Esto último lo señaló el mencionado autor refiriéndose al D.S. 014-2011-TR y Resolución Ministerial N° 284-2011-TR. Resulta evidente que esta corriente interpretativa provenía de la diferencia de términos utilizados por el art. 61 de la LRCT frente a lo indicado en su reglamento dándosele preferencia a la interpretación que provenía del texto de la norma de superior jerarquía, esto es diferenciando entre lo que señalaba en el sentido de cuando la ley se refería a las partes eran ambas, mientras que cuando se mencionaba en el reglamento cualquiera de las partes se refería a una sola de ellas.

³Cuando hacemos referencia a diversos organismos de la OIT nos referimos principalmente a la Comisión de Expertos y al Comité de Libertad Sindical. El primero de ellos se ha expresado en los términos siguientes: "En lo que respecta al arbitraje impuesto a solicitud de una sola de las partes, la Comisión considera que, de manera general, es contrario al principio de negociación voluntaria de los convenios colectivos establecido en el Convenio núm. 98 y, por consiguiente, a la autonomía de las partes en la negociación. No obstante, puede admitirse una excepción en aquellos casos en que existan disposiciones que, por ejemplo, permitan a las organizaciones de trabajadores iniciar este procedimiento para la firma del primer convenio colectivo; como la experiencia demuestra que el acuerdo del primer convenio colectivo es frecuentemente uno de los pasos más difíciles en el establecimiento de sanas relaciones profesionales, este tipo de disposiciones puede considerarse como mecanismos y procedimientos que facilitan la negociación".

5.- Entendemos que dentro de la lógica original impuesta por la LRCT la idea era que la amenaza de huelga induciría al empleador a aceptar el arbitraje pero éste no se lo podía imponer al trabajador como forma de solución de la negociación colectiva ya que éste siempre tenía expedito el camino de la huelga que surgió históricamente como el medio de lucha y presión natural del trabajador con relación al empleador y que además es un derecho de jerarquía constitucional. Es en base a esta consideración de que la huelga es un mecanismo que la ley la reconoce como arma de lucha o presión de los trabajadores cuyo ejercicio es preferencial por parte de estos.

6.- A partir del año 2008 y como consecuencia de algunos pronunciamientos del Tribunal Constitucional referidos a situaciones específicas – que no tienen la calidad de precedentes de cumplimiento obligatorio- se ha venido haciendo referencia a lo que ahora se llama arbitraje "potestativo", que es aquél que una parte le impone a la otra sin que ésta tenga mayor oportunidad de negarse salvo el caso de que el sindicato opte por la huelga. Posteriormente la autoridad de trabajo por vía reglamentaria estableció el **arbitraje potestativo con causa** a través del D.S. 014-2011-TR, el mismo que fue objeto de una acción popular recientemente resuelta en la que se consagró la interpretación consignada en el reglamento en el sentido de que cuando la ley hacía referencia a que las PARTES

El segundo a su vez también ha emitido pronunciamientos similares. De manera expresa nos referimos a los siguientes: "1.- La imposición de un procedimiento de arbitraje obligatorio en caso de que las partes no estuvieren de acuerdo sobre el proyecto de contrato colectivo plantea problemas de aplicación con el Convenio núm. 98. 2.- Las disposiciones que establecen que, a falta de acuerdo entre las partes, los puntos en litigio de la negociación colectiva serán decididos por arbitraje de la autoridad no están en conformidad con el principio de negociación voluntaria contenido en el artículo 4° del Convenio núm. 98. 3.- Una disposición que permite que una de las partes del conflicto pueda, unilateralmente, solicitar la intervención de la autoridad de trabajo para que se aboque a la solución del mismo es contraria al fomento de la negociación colectiva. 4.- El Comité de Libertad Sindical admite el arbitraje obligatorio, por iniciativa de las autoridades o de una sola de las partes o por mandato directo de la legislación en caso de crisis nacional aguda, en los caos e conflicto dentro de la función pública respecto de funcionarios en la administración del Estado (ya que pueden ser excluidos del derecho de negociación colectiva en virtud del Convenio núm. 98) o en los servicio esenciales en el sentido estricto del término, o sea, los servicios cuya interrupción podría poner en peligro la vida o la seguridad de la persona en toda o parte de la población. "Más recientemente ha ratificado el pronunciamiento con otro similar. Ello se ha dado en la Reunión 323 del Consejo de Administración en su 323° reunión, en los Informes N° 374°, ha señalado expresamente, en el Caso N° 3009 (Perú, Informe definitivo Queja contra el Gobierno del Perú presentada por la Central Unitaria de Trabajadores del Perú (CUT-Perú) apoyada por la Confederación Sindical Internacional), lo siguiente: "El arbitraje obligatorio a solicitud de una de las partes (tramitado por el Gobierno) sobre la cuestión del nivel de la negociación es incompatible con el principio de negociación libre y voluntaria establecido en el Convenio núm. 98. "Lo antes mencionado, ratifica lo mencionado previamente, en el sentido de que el arbitraje obligatorio a solicitud de una de las partes (potestativo) no puede ser considerado como la regla general, y más bien debe ser la excepción, viable cuando se presenten los supuestos que lo habiliten.

PODRAN llevar el conflicto al arbitraje se refería a lo que el Reglamento señalaba como CUALQUIERA DE LAS PARTES.

Actualmente existen dos corrientes muy marcadas dentro del ámbito de los árbitros. Una que propugna la extensión del arbitraje potestativo para todos los casos y que procede a iniciativa de parte sin que se exija motivo para invocarla y otra que afirma que solamente debe mantenerse para casos excepcionales sin afectar el principio consagrado en el art. 4º del Convenio 98 OIT.⁴ También hay un núcleo duro reducido que se mantiene dentro de la interpretación literal del Art. 61 de la LRCT agregando que el Convenio 98 no ha sido dejado sin efecto ni modificado cuestionando la interpretación de los comités especializados bajo el argumento de que ellos no pueden crear excepciones del convenio porque ésta sería facultad exclusiva de la Asamblea.

DIFERENCIA ENTRE EL ARBITRAJE ECONOMICO Y EL JURIDICO

Para establecer las diferencias que existen entre ambas clases de arbitraje se hace necesario describir las características de cada una de ellas. Ello nos permitirá identificar los problemas que se presentan para establecer las soluciones que fueran del caso.

El primero se sitúa para la solución de los conflictos económicos que son propios de la negociación colectiva y responde a la naturaleza de los mismos. El legislador ha optado por una de varias fórmulas susceptibles de ser aplicadas por la cual le deja la responsabilidad principal en la solución arbitral a las propias partes que están obligadas a presentar una propuesta final que por su naturaleza es inmodificable después de su presentación pues de no ser así no sería "final". Para fijar el tema la ley ha señalado que dichas propuestas deben ser intercambiadas en un acto simultáneo dentro del procedimiento arbitral. A partir de allí se desarrollan mecanismos para que las partes efectúen las observaciones del caso a lo afirmado por las partes en sus referidas propuestas finales. Lo que si resulta claro es que la posición final no es susceptible de

⁴El profesor Boza en el artículo mencionado de refiere a la posición de la OIT señala: "Para la OIT, siguiendo la pauta de la negociación colectiva libre y voluntaria, el arbitraje debería también seguir la ruta de la voluntariedad, tal como lo señala la Recomendación N° 92 de la OIT de 1951, sobre la conciliación y arbitraje voluntarios. Esto nos permite concluir que cuando menos el arbitraje potestativo sin causa constituye un arbitraje obligatorio impuesto por decisión unilateral con lo que se sitúa en contraposición de la opinión de la OIT lo que a su vez permite concluir que el arbitraje potestativo incausado, esto es el impuesto sin causa alguna y por sola decisión de quién lo plantea es contrario a lo que ha señalado la OIT.

modificación unilateral en tanto que ello haría que dejara de ser final y además atentaría contra el principio de equiparidad o igualdad de armas.⁵

El objeto de este mecanismo es que cada parte aporte un proyecto completo de convención colectiva de trabajo con su propia redacción para que el tribunal seleccione uno de los dos y lo imponga como convención colectiva de trabajo a través del laudo arbitral

El sistema mencionado corresponde a un criterio denominado que le da a las partes más que al Tribunal arbitral el protagonismo en la solución de conflicto una especie de subasta de ofertas para que el Tribunal escoja entre ellas.

Una de las características del arbitraje laboral en nuestra legislación es que el tribunal arbitral no tiene facultades creativas, esto es no puede establecer e imponer una solución. Podríamos calificar su función propiamente como selectiva o seleccionadora para lo cual tiene que optar por una de las dos propuestas formuladas en su integridad estando facultados excepcionalmente a lo que la ley considera como atenuar aplicando el criterio de equidad.

El segundo actúa en sustitución de la actividad jurisdiccional judicial y emite un pronunciamiento en derecho. De allí la exigencia de que los árbitros sean abogados a diferencia del arbitraje económico en que no lo tienen que ser (aunque en la práctica las partes optan por escoger árbitros abogados y por excepción recurren a otros profesionales, pudiendo inclusive designar árbitros que no lo sean. La regulación del arbitraje jurídico laboral ha sido reconocido en las dos leyes procesales de trabajo que hemos tenido (26636 y 29497) aunque es necesario señalar que en ésta última se le impusieron restricciones que limitan bastante su aplicación. En todo caso es conveniente señalar que el arbitraje jurídico en materia laboral no ha tenido mucha aceptación principalmente por el costo de un procedimiento de esta clase.

NORMAS DE APLICACIÓN A LOS ARBITRAJES

⁵El único caso en que se podría validar la modificación de la propuesta final es cuando ambas partes así lo acuerden con el consentimiento del tribunal. Esta situación se podría dar en aquellos casos en que ninguna de las partes ha efectuado un planteamiento razonable que pueda ser acogido por el tribunal.

En el caso del arbitraje jurídico laboral:

El arbitraje jurídico laboral no tiene normas propias en lo que se refiere a su desarrollo y aplicación. Como consecuencia de ello y su naturaleza jurídica resulta perfectamente compatible que se regule por lo establecido en el Decreto Legislativo 1071.

En el caso del arbitraje económico:

El arbitraje económico laboral 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. De allí que la primera interrogante que surja dentro del desarrollo del tema está dirigido a esclarecer si le resulta de aplicación en todo o en parte el dispositivo mencionado o si se hace necesario completar 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.

INTERROGANTES QUE SURGEN DE LAS NORMAS QUE REGULAN EL ARBITRAJE ECONOMICO LABORAL

La regulación del arbitraje económico laboral se sustenta principalmente en normas que están consideradas en la LRCT y su reglamento. Nos referimos a los numerales 61 a 67 de dicha ley y en los artículos 46 a 61-A de su Reglamento. En ninguna de dichas normas existe remisión supletoria a otras normas legales que regulan el arbitraje jurídico. En el Decreto Legislativo 1071 existe una precisión con respecto a su naturaleza supletoria de éste con relación a las demás formas de arbitraje. Lo que se debe determinar es si fue intención de legislador que tal norma legal se aplicara a los arbitrajes económicos de naturaleza laboral a pesar de su diferencia de naturaleza.

De lo expuesto fluye como primera interrogante a ser resuelta con relación al tema que se viene analizando:

¿Es de aplicación supletoria al arbitraje económico laboral lo regulado en el Decreto Legislativo 1071?

En términos más precisos:

¿Las causales de anulación de laudo arbitral señaladas en el dispositivo legal en mención son de aplicación en todo o en parte a los procesos laborales?

De la respuesta a las preguntas anteriores podrían surgir otras específicas una de las cuáles está referida a determinar:

Si ¿resultan de aplicación al arbitraje económico laboral en las que no se hace referencia a la anulación del laudo laboral ni existe el recurso de rectificación, interpretación, integración y exclusión de laudo previo a esta acción, las causales de anulación de laudo arbitral consideradas en el art. 63 del mencionado Decreto Legislativo 1071 o en algunas norma legales o constitucionales? O

¿Si las causales de nulidad de un laudo arbitral laboral en materia económica debe regularse únicamente por lo señalado en la LRCT y su Reglamento?

Por lo general aceptamos como buena técnica legislativa que las causales de nulidad se encuentren taxativamente descritas en la ley partiendo de la premisa de que toda causal de nulidad debe estar expresamente señalada en la Ley. Esto es lo que sucede en el ámbito civil y en el CPC más no en LRCT.

REGLAS DE CUMPLIMIENTO OBLIGATORIO POR PARTE DE LOS ARBITROS EN EL DESARROLLO DE LA NEGOCIACION COLECTIVA

Estas reglas de carácter formal se encuentran expresamente señalada en la LRCT. Nos referiremos a ellas a continuación.

De acuerdo con lo señalado en el artículo 65 de la LRCT.

- 1) El laudo no podrá establecer una solución distinta a las propuestas finales de las partes ni combinar planteamientos de una y otra.
- 2) El laudo recogerá en su integridad la propuesta final de una de las partes. Sin embargo por su naturaleza de fallo de equidad, podrá atenuar posiciones extremas
- 3) Para la decisión final deberán tenerse presente las conclusiones del dictamen a que se refiere el artículo 56°. ⁶

A continuación el art 66 de la LRCT indica.

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

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

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

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

De lo expuesto se advierte que la NLRCT se refiere fundamentalmente a dos causales de nulidad que son:

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

⁶El artículo mencionado está desarrollado en el art. 57 del Reglamento que señala:

El laudo del árbitro o del Tribunal Arbitral, deberán recoger en su integridad las propuesta final de una de las partes, no pudiendo establecer una solución distinta de las propuestas por las partes ni combinar los planteamientos de una y otra. Empero, cuando por razones de equidad se hubiera estimado necesario atenuar algún aspecto de la propuesta elegida, por considerarlo extremo, en concordancia con el art. 65 de la Ley, el árbitro o el tribunal deberá precisar en el laudo en que consiste la modificación o modificaciones y las razones que se ha tenido para adoptarla.

Para emitir el laudo se tendrá presentes las conclusiones del dictamen a que se refiere el art. 56 de la Ley, tal como lo ordena el art. 65 de la misma.

El laudo ordenará el pago de las costas y honorarios que corresponda al árbitro o a los miembros del Tribunal Arbitral en su caso, en los términos fijados en el compromiso arbitral“

Causales de nulidad de laudo arbitral de acuerdo con lo señalado en la LRCT

A falta de una enumeración taxativa debemos encontrar en el texto de LRCT las causales específicas que podrían determinar la nulidad del laudo arbitral concluyendo como consecuencia de dicho análisis que se daría cuando se infrinjan las obligaciones esenciales que señala la LRCT para la etapa arbitral que podríamos identificar como alguna de las siguientes:

- a) Por establecer el laudo una solución distinta a las propuestas finales de las partes.
- b) Por combinar planteamientos de una y otra propuesta.
- c) Por no recoger en su integridad⁷ la propuesta final de una de las partes eliminando una parte de la misma para aceptarla en forma recortada.
- d) Por atenuar posiciones que no califiquen como extremas.
- e) Por no atenuar posiciones extremas en la propuesta seleccionada.
- f) Por no tener presente las conclusiones del dictamen a que se refiere el art. 56° de la LRCT.
- g) Por uso excesivo o no razonable de la facultad de atenuación desnaturalizando el espíritu del sistema implantado por la LRCT encaminado a que las partes ofrezcan de buena fe su mejor planteamiento integral en busca de que los árbitros escojan en forma integral la oferta que han planteado sobre la base de

⁷Cuando la Ley señala en su integridad se refiere a toda la propuesta lo que significa que no puede ser cercenada o recortada eliminando lo que los árbitros estimen conveniente.

dicha lógica y en el entendimiento de que la atenuación será una práctica excepcional y generalizada.

- h) Por haberse expedido el laudo en las condiciones señaladas en el art. 69 de la LRCT, esto es cuando el laudo ha sido dictado bajo la presión y realización de los actos señalados en el art. 81 de la norma⁸ o recurriéndose a actos de violencia sobre las personas o cosas.
- i) Por no cumplir con notificar el laudo arbitral a las partes dentro de los 5 días de concluida la etapa del proceso a que se refiere el art. 55 del Reglamento.
- j) Por hacer uso de la facultad de atenuación sin la debida motivación a que se refiere el art. 57° del Reglamento de la LRCT, esto es por no precisar en el laudo en que consiste la modificación o modificaciones introducidas a la propuesta de las partes y las razones que se ha tenido para adoptarla.

Fuera de lo señalado en dicho texto legal se pueden advertir otras causales generales que fundamentan la impugnación de un laudo arbitral como son:

- A) Nulidad del laudo por defecto de motivación de la decisión.
- B) Nulidad del laudo por afectación al derecho de defensa.

Las referidas causales generales de nulidad tienen un origen constitucional. Como lo ha señalado repetidamente el Tribunal Constitucional toda decisión debe estar adecuadamente motivada reconociéndose actualmente la existencia de diversas modalidades de incumplimiento de esta obligación que está dirigida a que toda persona que se somete a un procedimiento en el cuál debe recaer una decisión tiene derecho a conocer los fundamentos de la misma a fin de sustentar una eventual impugnación o cuestionamiento de la misma.⁹

⁸La LRCT se refiere en este artículo se refiere a diversas modalidades irregulares de paralización como son la intempestiva, la paralización de secciones o zonas neurálgicas de la empresa, del trabajo a desgano, a ritmo lento o reglamento, reducción deliberada del rendimiento o cualquier paralización en que los trabajadores permanezcan en el centro de trabajo y la obstrucción al ingreso al centro de trabajo.

⁹De acuerdo con lo señalado por el TC en la sentencia 3946-2006-PA-TC ha señalado que los defectos de motivación pueden ser por: a) inexistencia de motivación o motivación aparente; b) falta de motivación interna del razonamiento; c) deficiencias en la motivación externa; d)La motivación insuficiente; e)La motivación sustancialmente incongruente; f)Motivaciones cualificadas. Lo que ha concluido el referido

La afectación al derecho de defensa podría también darse dentro de un proceso arbitral aunque ello en la práctica casi no se da en atención a la experiencia de los protagonistas y a la amplitud de criterio con la que actúen los tribunales arbitrales en la tramitación del procedimiento. Como causales concretas de afectación del derecho de defensa en el curso del proceso se podría mencionar:

- 1.- El rechazo de determinado medio probatorio ofrecido por alguna de las partes que resulte esencial para demostrar sus alegaciones.
- 2.- La falta de notificación para la concurrencia a las actuaciones procesales.
- 3.- El acoger la propuesta final de alguna de las partes que contenga un pedido no formulado en el pliego de reclamos por parte de la organización sindical y por lo tanto no tratado durante el desarrollo de la negociación.
- 4.- El acoger la propuesta final del empleador aceptando una propuesta de modificación de la convención colectiva de trabajo vigente que no haya sido planteada en el curso de la negociación colectiva.
- 5.- El permitir la variación de la propuesta final intercambiada por la otra parte, sea introduciendo nuevos elementos para la decisión no tratados en la negociación colectiva, o retirando algún punto que permita que se acoja la propuesta presentada por quién la ha modificado permitiendo que la propuesta que fue objeto de intercambio pierda su carácter de propuesta final.

¿Resultan de aplicación supletoria las causales de anulación del laudo consideradas en el art. 63 del Decreto Legislativo 1071 referidas al proceso de anulación de laudo arbitral?

La pregunta formulada resulta relevante por las siguientes consideraciones:

Tribunal es que "... la función jurisdiccional, sea esta judicial o arbitral debe estar premunida de las garantías del debido proceso..."

- 1) Por cuanto el art. 1º de mencionada norma al señalar su ámbito de aplicación se refiere a los arbitrajes cuyo lugar se halle dentro del territorio peruano... **o en leyes que contengan disposiciones especiales sobre arbitraje, ...**“ en cuyo caso las normas de este Decreto Legislativo serán de aplicación supletoria.“
- 2) Por cuanto las causales de nulidad establecidas en el Decreto Legislativo 1071 se refieren específicamente a diversas causas de anulación de un laudo de derecho que sustituye un pronunciamiento jurisdiccional mientras que la decisión de un tribunal arbitral que resuelve un conflicto económico se pronuncia con criterio de equidad sobre un instrumento que de acuerdo a ley tiene naturaleza y carácter de convención colectiva de trabajo y seleccionando únicamente una de dos propuestas que se le presentan.

Podría pensarse de una parte que de acuerdo con lo señalado en el numeral 1) de la Ley que la intención del legislador fue incluir dentro de los efectos de la norma toda forma de arbitraje al hacer referencia a “... leyes que contengan disposiciones especiales sobre arbitraje”. Es posible que el legislador no haya estado pensando en el arbitraje laboral económico sino solamente en el jurídico. La diferencia entre estos dos arbitrajes es tan distante que puede suponerse que no fue la intención del legislador extender las reglas de un arbitraje que es esencialmente voluntario como lo señala repetidamente el Dec. Leg. 1071 a uno al que se le niega tal atributo al admitirse una figura como el arbitraje potestativo que en cualquiera de sus manifestaciones (causado o incausado) desconoce su naturaleza voluntaria y lo convierte en uno obligatorio por decisión unilateral.

Las causales de anulación de laudo arbitral en su mayor parte están referidas a situaciones que no se presentan en un arbitraje económico:

Por lo demás de la revisión de las causales de anulación del laudo arbitral advertimos que en la mayor de ellas de cuestiona la validez del laudo por afectarse su origen bilateral (véase al respecto los incisos a),b) c) d) y g) del art. 63 del Decreto Legislativo 1071.

En efecto, Las causales para invocar la **anulación del laudo arbitral jurídico** están expresamente consideradas en el art. 63 del D.L. 1071

- 1) Que el convenio arbitral sea inexistente, nulo, anulable, inválido o ineficaz. (Esta causal por lo general no sería invocada en un proceso de impugnación de laudo arbitral ya que en la mayoría de los arbitrajes no se recurre al compromiso arbitral porque se trata de arbitrajes impuestos por la voluntad de uno al otro)
- 2) Que una de las partes no ha sido notificada del nombramiento de árbitro o de las actuaciones arbitrales, o no ha podido por cualquier otra razón hacer valer sus derechos. En materia laboral esta causal prácticamente no existe ya que queda convalidada con el acta de instalación del arbitraje
- 3) Que la composición del Tribunal Arbitral o las actuaciones arbitrales no se han ajustado al acuerdo entre las partes o al reglamento arbitral aplicable, salvo que dicho acuerdo o disposición estuvieran en conflicto con alguna disposición del D.L. 1071.

Nota: Como se ha precisado, en materia laboral el arbitraje como regla general no es voluntario sino compulsivo

- 4) Que el Tribunal haya resuelto sobre materias no sometidas a su decisión (extrapetita).

Nota: Esto se encuentra considerado como causal de nulidad al señalarse que los árbitros deben recoger en su integridad la propuesta final de una de las partes, lo que significa que si considera algo que no ha sido parte de la misma está incurriendo en nulidad.

- 5) Que el Tribunal haya resuelto sobre materias que de acuerdo a ley, son manifiestamente no susceptibles de arbitraje.

Causal que no está expresamente mencionada de manera expresa en la LRCT

- 6) Que el objeto de la controversia no sea susceptible de arbitraje o el laudo es contrario al orden público internacional

CAUSAL NO APLICABLE.

7) Que la controversia haya sido decidida fuera del plazo pactado por las partes, previsto en el reglamento arbitral aplicable o establecido por el tribunal arbitral

Nota: Esta es una causal expresamente reconocida en el art. 55 de la LRCT que hace referencia a que todo el conflicto debe ser resuelto en el plazo de 30 días naturales y que además el laudo debe ser notificado dentro de los 5 días siguientes:

Mención a algunos pronunciamientos jurisprudenciales emitidos por la Corte Suprema con respecto a la nulidad de laudos arbitrales.

No existen muchos pronunciamientos jurisprudenciales de la Corte Suprema de la República. Ello se debe principalmente a las siguientes consideraciones:

- 1) En términos generales no se ha presentado un número considerable de demandas de impugnación de laudo arbitral. Ello se debe a que tradicionalmente y hasta que se estableció por vía interpretativa el arbitraje incausado la mayor parte de los conflictos se concretaban en el trato directo.
- 2) Cuando las causas sometidas a arbitraje se incrementaron notablemente como consecuencia de la declaración de reconocimiento del arbitraje potestativo, en la mayor parte de los casos las partes optaron por aceptar el laudo, a pesar de existir algunas objeciones serias en cuanto a su aplicación. Ello se ha debido principalmente a la secuencialidad de la negociación colectiva y a la dificultad de solucionar un pliego posterior si es que no se ha resuelto el anterior. También debe tenerse el efecto de la acción impugnatoria del laudo arbitral en las relaciones laborales principalmente cuando se obtiene la suspensión de la aplicación del laudo arbitral.
- 3) Aun así hemos podido encontrar algunos pronunciamientos jurisprudenciales lo que no ha sido fácil por la escasez de fuentes jurisprudenciales.

4) Los pronunciamientos ubicados han señalado en términos generales lo siguiente:

- a) Hay pronunciamientos del Poder Judicial en los que en la solución de recursos o demandas de impugnación de laudo arbitral han aplicado algunas de las disposiciones de la Ley General de Arbitraje vigente (entonces Decreto Ley 25935) pero no hemos encontrado ninguna en la que expresamente se hubiese aplicado alguna de las causales de anulación de laudo arbitral contemplada en el Decreto Legislativo 1071.
- b) Recientemente la Corte Suprema de la República estableció la nulidad de un laudo arbitral por no contar con el dictamen económico mencionado por el art. 57° del Reglamento de la Ley de Relaciones de Trabajo (Apelación 11673-2015 Lima)

RESUMEN Y CONCLUSIONES

I.- Existe una marcada diferencia entre el arbitraje económico regulado por la LRCT y el jurídico que se puede aplicar en el ámbito, civil y laboral (aunque en este último con las restricciones señaladas en la Nueva Ley Procesal de Trabajo) que se encuentran regulados por el Dec. Legislativo 1071 (Ley General de Arbitraje) que sustituyó la Ley N° 26572

II.- El sustento del arbitraje jurídico regulado por el Decreto Legislativo 1071 es el compromiso arbitral a través del cual aceptar concurrir al arbitraje para resolver determinado tipo de controversia jurídica el que no existe en los casos del denominado arbitraje potestativo por ser éste una forma de arbitraje obligatorio impuesto primero por vía de interpretación y después por la expedición de una norma reglamentaria que ha regulado el arbitraje potestativo incausado.

III. La lógica de los dos arbitrajes mencionados es radicalmente diferente. En el arbitraje económico los árbitros tienen que escoger en su integridad una de las dos propuestas presentadas finales por la empresa y el sindicato, descartando la otra dentro de una modalidad arbitral "selectiva o seleccionadora". En el otro estamos frente a un pronunciamiento jurídico que resuelve la controversia sobre la base de la interpretación de una norma.

IV.- En el arbitraje económico se hace necesario una pronta solución del conflicto en razón de que la negociación colectiva es secuencial. La impugnación de un laudo arbitral afecta necesariamente la negociación colectiva correspondiente al período siguiente. Por ello el procedimiento es menos complicado que el arbitraje jurídico y no cuenta con algunos de los mecanismos de defensa establecidos para dicha clase de proceso.

V. En el proceso arbitral laboral no existe el recurso de rectificación, interpretación, integración o exclusión de laudo a que hace referencia el art. 58 del Decreto Legislativo 1071 que puede ser interpuesto dentro de los 15 días siguientes de la notificación y que constituye condición previa para la iniciación del proceso de anulación de laudo arbitral.

**CUADRO COMPARATIVO ENTRE LAS FORMAS DE TRATAMIENTO DEL
ARBITRAJE ECONOMICO SEÑALADO EN LA LRCT Y DE LA LEY GENERAL
DE ARBITRAJE.**

LEY DE RELACIONES COLECTIVAS LEY GENERAL DE ARBITRAJE

<p>De conformidad con lo establecido en el art. 64. de la LRCT las partes para ir al arbitraje deben firmar un convenio arbitral.¹⁰No se hizo mención alguna a otras formas de arbitraje que han surgido posteriormente por vía de interpretación como es el caso del arbitraje potestativo.</p>	<p>El art. 13° del Dec. Leg 1071 contempla como única vía para acordar el arbitraje <i>la suscripción un convenio arbitral lo que puede darse en una variedad de oportunidades.</i></p> <p>No reconoce la existencia de ningún otra forma de establecer el arbitraje fuera del acto voluntario de las partes. ¹¹</p>
---	---

¹⁰Este es uno de los indicadores de que la intención del legislador fue que el arbitraje fuera voluntario contemplándose el obligatorio a cargo del Estado en la hipótesis del art. 68° de la LRCT. El arbitraje potestativo recién se ha creado legalmente a partir del DS 014-2011-TR y su existencia no guarda concordancia con las exigencias formales establecidas por la naturaleza del arbitraje voluntario como es la suscripción de un compromiso arbitral entre las partes.

¹¹La LRCT no contempla ni el potestativo y que recién aparecen en nuestro sistema legal a través del D.S. 014-2011.TR. La mención al mismo comenzó con los pronunciamientos del TC en los expedientes STC 2566-2012-PA/TC, STC2343-2014/PA/TC,STC03561-2009-PA/TC y Sentencia 5132-2014 de la Corte Suprema dictada en el proceso de acción popular iniciado contra los efectos del D.S. 014-2011-TR que no fueron dictadas con efecto vinculante.

	Lo mismo sucede en el arbitraje jurídico laboral.
<p>El arbitraje laboral constituye la expresión de un <i>arbitraje económico</i> y no jurídico y está catalogado como un conflicto de revisión. Una de las consecuencias de esta característica es que los árbitros no tienen que ser abogados obligatoriamente como si lo tienen que ser como regla general en el arbitraje jurídico de acuerdo con lo señalado en el art. 22 del Dec. Leg. 1071</p>	<p>El arbitraje regulado por el D.L 1071 es uno de naturaleza jurídica. Por lo tanto los árbitros como regla general y salvo las excepciones señaladas en la ley tienen que ser abogados.¹²</p>
<p>La negociación colectiva está referida a un conflicto que se puede repetir en el tiempo. Normalmente se trata de convenciones colectivas de trabajo con una duración mínima legal de un año que es el caso de la mayor parte de las negociaciones. Ello obliga a crear un procedimiento de cuestionamiento de su validez que se resuelve aceleradamente en atención a que la convención colectiva cuestionada será sucedida por otra cuya solución depende muchas veces de haber concluido la anterior. La LRCT contempló inicialmente este procedimiento como un recurso y no</p>	<p>El arbitraje jurídico por lo general no está referido a un conflicto susceptible de ser repetido en el tiempo porque no es secuencial.</p> <p>Por lo tanto en este procedimiento la celeridad no es tan importante como en el proceso de impugnación de laudo arbitral.</p>

¹²La Ley permite que las partes obvien este requisito. En el caso del arbitraje internacional éste no es exigido.

<p>como un proceso. Ello posiblemente para darle más celeridad al trámite.</p>	
<p>El cuestionamiento del laudo arbitral económico se da a través del <i>proceso de impugnación de laudo arbitral</i> regulado por la NLPT que se inicia en sede superior y concluye en sede Suprema por vía de apelación en la medida que las partes ejerciten el derecho de impugnación.</p>	<p>El cuestionamiento de laudo arbitral jurídico se da a través de una <i>acción de anulación de laudo arbitral</i> que se inicia en sede superior y concluye en sede suprema a través del recurso de casación en la medida que éste proceda lo que se da cuando el pronunciamiento de primera instancia se da a favor de la anulación del laudo más no cuando la demanda ha sido desestimada en cuyo caso no procede ningún recurso.</p>
<p>En la LRCT no existe una enumeración taxativa de un laudo arbitral. Hay que deducir cuales son las causales de nulidad a que se refiere la ley genéricamente</p>	<p>En el Decreto Legislativo 1071 se da una enumeración taxativa de las causales que justifican la nulidad del laudo lo que no sucede en el caso de la LRCT que hace referencia a la nulidad pero sin señalar sus causales.</p>
<p>Entre las posibles causales de nulidad de un laudo arbitral económico nos referiremos en primer lugar a lo que señala el art. 66° del TUO de la LRCT que señala a los siguientes casos:</p> <p>1) Por razón de nulidad (no habiéndose señalado ninguna causal específica que la declare)</p>	<p>Las causales para invocar la anulación del laudo arbitral jurídico están expresamente consideradas en el art. 63 del D.L. 1071</p> <p>6) Que el convenio arbitral sea inexistente, nulo, anulable, inválido o ineficaz. (Esta causal por lo general no sería invocada en un proceso de impugnación de laudo arbitral ya que en la mayoría de los arbitrajes no se recurre al</p>

<p>2) Por contemplar menores derechos a los contemplados en la Ley a favor de los trabajadores.¹³</p>	<p>compromiso arbitral porque se trata de arbitrajes impuestos por la voluntad de uno al otro)</p>
<p>Posibles causales de nulidad de una decisión laboral económica de acuerdo con la LRCT</p> <p>a) Por haberse designado como árbitro el abogado, asesor, representante o apoderado o en general las personas que tengan relación con las partes o interés</p> <p>b) directo o indirecto en el resultado (segundo párrafo del art. 54 de TUO de la LRCT)</p> <p>c) Que el laudo, en infracción del art. 65 del TUO de la LRCT establezca una solución distinta a las propuestas finales de las partes.</p> <p>d) Que el laudo en infracción del mismo dispositivo combine planteamientos de una y otra propuesta.</p> <p>e) Que el laudo no recoja en su integridad la propuesta final de una de las partes.</p>	<p>7) Que una de las partes no ha sido notificada del nombramiento de árbitro o de las actuaciones arbitrales, o no ha podido por cualquier otra razón hacer valer sus derechos. En materia laboral esta causal prácticamente no existe ya que queda convalidada con el acta de instalación del arbitraje</p> <p>8) Que la composición del Tribunal Arbitral o las actuaciones arbitrales no se han ajustado al acuerdo entre las partes o al reglamento arbitral aplicable, salvo que dicho acuerdo o disposición estuvieran en conflicto con alguna disposición del D.L. 1071.</p> <p>Nota: Como se ha precisado, en materia laboral el arbitraje como regla general no es voluntario sino compulsivo</p> <p>9) Que el Tribunal haya resuelto sobre materias no sometidas a su decisión (extrapetita).</p> <p>Nota: Esto se encuentra considerado como causal de nulidad al señalarse que los árbitros deben recoger en su integridad la propuesta final de una de las partes, lo que significa que si</p>

¹³Por atentar contra el principio de irrenunciabilidad señalado en nuestra la Constitución. Sin embargo la no impugnación del laudo por el sector laboral afectado por una decisión de este tipo no la convalida y permitirá su cuestionamiento a nivel individual o al momento de su aplicación.

<p>f) Que al adoptar la solución se realice una atenuación sobre posiciones que no son extremas.¹⁴</p> <p>g) Que en la decisión no se tomen en cuenta las conclusiones del dictamen a que se refiere al art. 56 del TUO.¹⁵</p> <p>h) Que el laudo arbitral sea dictado bajo la presión de algunos de los hechos descritos en el art. 81 del TUO¹⁶</p> <p>i) Que no se haya convocado a las partes a fin de darles a conocer el laudo dentro de los 5 días hábiles de concluida la etapa del proceso a que se refiere el art. 55 del Reglamento (que es de 30 días)</p>	<p>considera algo que no ha sido parte de la misma está incurriendo en nulidad.</p> <p>10) Que el Tribunal haya resuelto sobre materias que de acuerdo a ley, son manifiestamente no susceptibles de arbitraje.</p> <p>Causal que no está expresamente mencionada de manera expresa en la LRCT</p> <p>11) Que el objeto de la controversia no sea susceptible de arbitraje o el laudo es contrario al orden público internacional</p> <p>CAUSAL NO APLICABLE.</p> <p>12) Que la controversia haya sido decidida fuera del plazo pactado por las partes, previsto en el reglamento arbitral aplicable o establecidas por el tribunal arbitral</p> <p>Nota: Esta es una causal expresamente reconocida en el art. 55 de la LRCT que hace referencia a que todo el conflicto debe ser resuelto en el plazo de 30 días naturales y que</p>
---	--

¹⁴El art. 57 del Reglamento ha reiterado las reglas fundamentales para la validez del laudo arbitral económico al señalar: “ El laudo del árbitro o del Tribunal Arbitral en su caso, deberán recoger en su integridad la propuesta final de las partes, no pudiendo establecer una solución distinta de las propuestas por las partes ni combinar los planteamientos de una y otra. Empero, cuando por razones de equidad se hubiera estimado necesario atenuar algún extremo de la propuesta elegida, por considerarlo extremo, en concordancia con el art. 65 de la Ley el Tribunal deberá precisar en el laudo en que consiste la modificación o modificaciones y las razones que se ha tenido para adoptarla”

¹⁵En este caso debería tenerse en cuenta si las partes o el Ministerio de Trabajo de oficio solicitaron u ordenaron la realización de este informe que no siempre es solicitado o actuado. De otro lado podría darse el caso que lo hubiese solicitado de oficio el tribunal arbitral, lo que no siempre sucede por la brevedad de los términos del procedimiento arbitral.

¹⁶Se refiere a lo que la ley califica como modalidades irregulares entre las cuales menciona la paralización intempestiva de labores, la paralización de zonas o secciones neurálgicas de la empresa, el trabajo a desgano, ritmo lento o cualquier paralización con permanencia en el centro de trabajo y obstrucción al ingreso al centro de trabajo.

	<p>además el laudo debe ser notificado dentro de los 5 días siguientes:</p>
<p>En el procedimiento arbitral laboral se establece la existencia de pedido de corrección de errores, materiales, numéricos, de cálculo, tipográficos o de naturaleza similar. Este debe ser formulado dentro de un día hábil siguiente desde la notificación. No puede modificar lo esencial del laudo por no estar referido a la rectificación, integración o exclusión del laudo.</p>	<p>La Ley de arbitraje contempla la existencia de un recurso de rectificación, interpretación, integración o exclusión del laudo, el mismo que en lo que respecta a algunas causales de nulidad debe ser ejercitado previamente y que en caso de no hacerlo no podrá invocar dichas causales. Esto se encuentra referido a las causales de nulidad contempladas en el arts. 63 incisos a, b, c y d del Dec. Leg. 1071</p>