

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**APELACIÓN LABORAL N° 9649-2018
LIMA
Impugnación de Laudo Arbitral
NLPT**

Lima, veintiocho de mayo de dos mil diecinueve

VISTO y CONSIDERANDO:

MATERIA DEL RECURSO DE APELACIÓN:

Es materia de alzada el recurso de apelación interpuesto por la organización sindical demandada, Sindicato de Obreros Municipales de Ancón, contra la Sentencia de fecha dieciocho de enero de dos mil dieciocho (fojas ciento diecinueve a ciento treinta y seis), emitida por la Tercera Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima, que declaró fundada la demanda sobre impugnación de laudo arbitral en consecuencia nulo el punto Segundo del Acuerdo Trigésimo Séptimo del Laudo Arbitral debiendo el Tribunal Arbitral emitir nuevo Laudo respecto a este acuerdo; en el proceso seguido por la Municipalidad Distrital de Ancón.

FUNDAMENTO DEL RECURSO DE APELACIÓN:

Primero.- Mediante escrito de fecha veintidós de febrero de dos mil dieciocho (fojas ciento cuarenta a ciento cuarenta y cuatro), el Sindicato demandado expresa como agravio que la sentencia apelada al excluir de los beneficios reconocidos en el Laudo Arbitral a los nuevos trabajadores afiliados al Sindicato le causa un daño moral y económico pues el Tribunal Arbitral no ha modificado el sentido del Laudo emitido sino simplemente lo ha especificado conforme a la norma descrita en el artículo 42° de Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.

Segundo.- Por tratarse de la impugnación de un Laudo Arbitral Económico de conformidad con el artículo 32° de la Nueva Ley Pro cesal del Trabajo, Ley N° 29497 la recurrente ha interpuesto recurso de apelación, cumpliendo con indicar los errores de hecho o derecho incurrido en la resolución que se cuestiona, precisando la naturaleza del agravio y sustentando la pretensión impugnatoria.

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**APELACIÓN LABORAL N° 9649-2018
LIMA
Impugnación de Laudo Arbitral
NLPT**

Tercero.- Del escrito de demanda (fojas cuarenta y ocho a cincuenta y siete), se verifica que la entidad demandante impugna el Laudo Arbitral Económico de fecha seis de setiembre de dos mil diecisiete emitido por el Tribunal Arbitral constituido con la finalidad de dar solución al pliego de reclamos presentado por el Sindicato de Obreros Municipales de Ancón (SOMA) respecto al pliego de reclamos del año dos mil diecisiete, al haberse expedido en contravención a lo dispuesto en el literal c) del artículo 66° del Decreto Legislativo N° 1071, Ley de Arbitraje.

Cuarto.- Los conflictos de trabajo

Las relaciones entre trabajadores y empleadores por naturaleza son conflictivas, pues, el Empleador siempre buscará obtener un mayor beneficio económico reduciendo costos de producción y de mano de obra (remuneraciones), mientras que los trabajadores pretenden aumentar sus ingresos para mejorar su nivel de vida y el de su familia.

Los conflictos laborales pueden ser clasificados de distintas maneras, pero para efectos jurisprudenciales aceptaremos aquella clasificación que los divide en: conflictos jurídicos o de derecho; y conflictos económicos o de intereses.

En los primeros, la controversia versa sobre el incumplimiento o la interpretación de la norma que debe ser aplicada a una situación concreta y por consiguiente, la solución de la misma residirá en que la autoridad competente decida acerca de la aplicación de aquella o realice su interpretación; los segundos no se refieren a la aplicación o interpretación de una norma, pues, esta no existe; en tal sentido, el conflicto tiene relación con los intereses contrapuestos de ambas partes por lo cual su posible solución consistirá en que estas lleguen a un acuerdo, en cuyo caso crearán una norma que lo materialice.

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**APELACIÓN LABORAL N° 9649-2018
LIMA
Impugnación de Laudo Arbitral
NLPT**

En cuanto a las formas de solución de los conflictos de trabajo resultan admisibles las siguientes:

a) La autocomposición, basada en el arreglo directo de las partes en conflicto.

b) La heterocomposición, por la cual el conflicto se resuelve a través de un tercero ajeno a las partes, este sistema admite la participación de un tercero de manera obligatoria o voluntaria.

Para efectos de solucionar los conflictos colectivos de trabajo nuestra legislación acoge la autocomposición como método de solución en la etapa de la negociación directa a través de la conciliación y la mediación; y como mecanismo de heterocomposición el arbitraje.

Quinto.- El arbitraje como forma de solución heterónoma de los conflictos económicos de trabajo

Antes de emitir pronunciamiento de fondo éste Supremo Tribunal considera pertinente desarrollar algunos conceptos teóricos, relacionados con el arbitraje económico laboral, los que permitirán una mayor comprensión de la decisión judicial que se dicte.

a) Definición de arbitraje

El arbitraje puede definirse como un medio alternativo de resolución de conflictos por el cual las partes encomiendan el resolver una controversia a terceros particulares, quienes mediante una decisión llamada laudo ponen fin al conflicto existente entre ellas.

El Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR, publicado en el Diario Oficial El Peruano el cinco de octubre de dos mil tres (en adelante el TUOLRCT), admite el arbitraje como forma heterónoma de solución de los conflictos

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**APELACIÓN LABORAL N° 9649-2018
LIMA
Impugnación de Laudo Arbitral
NLPT**

económicos de trabajo en los casos siguientes: arbitraje voluntario (artículo 60°), arbitraje potestativo (artículo 61°) y arbitraje obligatorio (artículo 68°).

De lo antes señalado se infiere que el arbitraje resulta ser un medio alternativo válido para la solución de los conflictos laborales de carácter económico como es la negociación colectiva.

b) Clases de arbitraje

Teniendo en cuenta las modalidades clásicas de arbitraje en materia de conflictos colectivos de trabajo; así como sus características, el autor Zavala¹ presenta la siguiente clasificación:

*“1) **Arbitraje voluntario o facultativo:** Se le conoce como arbitraje autónomo, convencional o libre y es aquel que depende exclusivamente de la voluntad de las partes. En éste, según un estudio comparativo de la OIT que toma en cuenta la sumisión al procedimiento y los efectos del laudo, caben tres sub-distingos: a) sumisión voluntaria con laudo voluntario o sea sujeto a la aceptación de las partes; b) sumisión voluntaria pero con laudo obligatorio; y c) sometimiento obligatorio, pero con aceptación voluntaria del laudo. “Identifica al arbitraje facultativo, la exigencia de la voluntad de las partes en su nacimiento y desarrollo, ya que, como dice Russomano, existe en el fondo un pacto entre los litigantes, que es lo que en definitiva da fuerza a la decisión”. Se precisa que esta modalidad que se basa en el libre acuerdo de las partes puede ocurrir durante el conflicto o inclusive antes, mediante un compromiso arbitral, aunque algunos advierten que este pacto previo limita el derecho de huelga de los trabajadores.*

*2) **Arbitraje potestativo:** También conocido como “unilateralmente perceptivo”, siendo una modalidad intermedia entre el voluntario y el obligatorio, pues*

¹ ZAVALA COSTA, Jaime. “Solución de los conflictos colectivos”. En: Congreso Internacional de Derecho Procesal del Trabajo, Exposiciones y ponencias. Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Cusco 1997, p.272.

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**APELACIÓN LABORAL N° 9649-2018
LIMA
Impugnación de Laudo Arbitral
NLPT**

combina ambos. Acá la decisión de los trabajadores determina el sometimiento del conflicto al arbitraje. Obligando a empleador, o viceversa. La solicitud de uno obliga al otro. Algunos lo llaman también obligatorio.

*3) **Arbitraje obligatorio:** Aquí la voluntad de las partes no cuenta. El arbitraje es impuesto y el fallo también es imperativo. En muchos países se aplica para el caso de los servicios públicos esenciales, por eso se dice con razón que el arbitraje obligatorio retacea en mucho, cuando no elimina (dependiendo de la normatividad de cada país) el derecho de huelga”.*

c) Principios del arbitraje laboral económico

Los principios reguladores del arbitraje laboral para solucionar conflictos económicos de trabajo los encontramos en el tercer párrafo del artículo 64° del TUOLRCT, el cual textualmente legisla lo siguiente:

“Las normas procesales serán idénticas para toda forma de arbitraje y están regidas por los principios de oralidad, sencillez, celeridad, inmediatez y lealtad”.

Asimismo, en el artículo 55° del Decreto Supremo N° 011-92-TR, encontramos el principio de impulso de oficio.

d) Definición de laudo arbitral

Es la decisión final que emiten los árbitros poniendo fin a la controversia que se ha sometido a su conocimiento, la misma que tiene fuerza ejecutiva una vez que haya quedado consentida o se hayan agotado los recursos que se puedan interponer contra la misma.

e) Naturaleza jurídica del laudo arbitral que resuelve un conflicto económico de trabajo

Respecto al Laudo Arbitral que resuelve el conflicto laboral económico es claro que su naturaleza es la de un convenio colectivo conforme lo reconoce el

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**APELACIÓN LABORAL N° 9649-2018
LIMA
Impugnación de Laudo Arbitral
NLPT**

artículo 70° del TUOLRCT, porque en este caso el arbitraje laboral con la negociación colectiva pretende solucionar el problema originado por no haber arribado a un acuerdo en la etapa de trato directo de la negociación colectiva.

f) Corrección del laudo arbitral

El laudo arbitral, por su efectividad similar a una sentencia, no puede ser modificado ni revocado por el o los árbitros que lo emitieron; sin embargo, pueden efectuar correcciones materiales, tal como lo ha previsto el artículo 58° del Decreto Supremo N°011-92-TR en los términos siguientes:

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

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

g) Causales de impugnación de un laudo arbitral económico

Para la impugnación de un laudo arbitral derivado de una negociación colectiva, se debe tener en cuenta lo dispuesto por el artículo 66° del TUOLRCT, el cual señala que el Laudo Arbitral puede ser materia de impugnación en los siguientes casos: “1. Por razón de nulidad y, 2. Por establecer menores derechos a los contemplados por la ley a favor de los trabajadores”. La norma citada si bien no indica en forma ordenada en un artículo las causales de nulidad de un laudo arbitral de la revisión de su texto, podemos advertir que será nulo el laudo cuando incurra en alguna de las siguientes causales:

- i) Cuando el árbitro, tribunal o alguno de sus miembros, estén impedidos de participar como tales (artículo 64°).

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**APELACIÓN LABORAL N° 9649-2018
LIMA
Impugnación de Laudo Arbitral
NLPT**

- ii) Cuando se pronuncie en forma distinta a alguna de las propuestas finales de las partes o combinando planteamientos de una y otra (artículo 65°).
- iii) Cuando se ha expedido bajo presión derivada de modalidades irregulares de huelga o de daños a las personas o las cosas (artículo 69°).

Además, deberá tenerse en cuenta la Apelación No.11673-2015-LIMA de fecha once de diciembre de dos mil quince, la cual establece que es nulo el laudo arbitral: Cuando se haya emitido sin tener en cuenta el informe de la Autoridad Administrativa de Trabajo.

El V Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral y Previsional, publicado en el Diario Oficial “El Peruano” el cuatro de agosto de dos mil diecisiete estableció en su punto I, sobre la nulidad de laudos arbitrales económicos, lo siguiente:

“(…)

Las normas aplicables para determinar las causales de nulidad, que se pueden invocar válidamente en un proceso de impugnación de laudo arbitral económico en material laboral son las siguientes:

Los artículos 63° a 66° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por el Decreto Supremo N° 010-2003-TR.

El artículo 56° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por el Decreto Supremo N° 010-2003-TR, en concordancia con el artículo 65° de la misma norma y el artículo 57° de su Reglamento, regulado por el Decreto Supremo N° 011-92-TR.

Los literales b y d del inciso 1 del artículo 63° de la Ley General de Arbitraje, Decreto Legislativo N° 1071”.

Sexto.- Doctrina Jurisprudencial sobre causales de nulidad del Arbitraje Laboral Económico

El Pleno de la Segunda Sala Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, en ejercicio de la facultad que le otorga el

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**APELACIÓN LABORAL N° 9649-2018
LIMA
Impugnación de Laudo Arbitral
NLPT**

artículo 22° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, teniendo en consideración las normas legales vigentes, y lo acordado en el V Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral y Previsional, asumió en la sentencia de fecha veintitrés de enero de dos mil dieciocho emitida en el Expediente N° 4968-2017-Lima, como criterio jurisdiccional de obligatorio cumplimiento por las instancias inferiores respecto de las causales de nulidad de un laudo arbitral económico, lo siguiente:

“El laudo arbitral será nulo cuando se presente alguno de los supuestos que a continuación enumeramos:

- a) Cuando el árbitro, tribunal o alguno de sus miembros, están impedidos de participar como tales (artículo 64° del Decreto Supremo N° 010-2003-TR);*
- b) Cuando se pronuncie en forma distinta a alguna de las propuestas finales de las partes o combinando planteamientos de una y otra (artículo 65° del Decreto Supremo N° 010-2003-TR);***
- c) Cuando se ha expedido bajo presión derivada de modalidades irregulares de huelga o de daños a las personas o las cosas (artículo 69° del Decreto Supremo N° 010-2003-TR);*
- d) Cuando se haya emitido sin tener en cuenta el informe de la Autoridad Administrativa de Trabajo (Apelación N° 11673-2015-LIMA de fecha once de diciembre de dos mil quince);*
- e) Cuando una de las partes no ha sido debidamente notificada del nombramiento de un árbitro o de alguna actuación arbitral, o por cualquier motivo no ha podido ejercer sus derechos (literal b), del artículo 63° del Decreto Legislativo N° 1071); y*
- f) Cuando el árbitro o tribunal arbitral resuelve sobre materias no sometidas a su decisión (literal d), del artículo 63° del Decreto Legislativo N° 1071)” (Énfasis propio).*

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**APELACIÓN LABORAL N° 9649-2018
LIMA
Impugnación de Laudo Arbitral
NLPT**

Sétimo.- Solución del caso concreto

Teniendo en cuenta el criterio expresado precedentemente y absolviendo el agravio denunciado debemos decir que de la demanda interpuesta se verifica que la municipalidad distrital de Ancón cuestionó la validez del Laudo Arbitral de fecha seis de setiembre de dos mil dieciséis, señalando que el Tribunal Arbitral al incluir en los beneficios alcanzados en el citado Laudo a aquellos trabajadores que se incorporen con posterioridad a la organización sindical incurre en una motivación deficiente, lo que trae como consecuencia la nulidad del citado Laudo.

Del análisis del Laudo Arbitral (fojas cinco a treinta y seis), se advierte que el Tribunal en la parte resolutive ha determinado en el Segundo considerando lo siguiente:

“El presente laudo será aplicable a todos los trabajadores afiliados al **SINDICATO**, con contrato de trabajo vigente a la fecha de suscripción y a aquellos que se incorporen con posterioridad”.

Decisión que no formó parte de la propuesta original planteada por el Sindicato de Obreros, conforme se verifica de los numerales diecisiete y dieciocho del citado Laudo, extremo del fallo que fue ratificado por el Tribunal Arbitral a través de la Resolución número ocho de fecha uno de diciembre de dos mil dieciséis al resolver los recursos de interpretación e integración propuesto por la corporación demandante. De lo expuesto se evidencia que el Tribunal al resolver sobre asuntos que no han sido propuestos ni autorizados por las partes, se ha extralimitado en sus funciones incurriendo de esta forma en la causal de nulidad prevista en el artículo 65° del Decreto Supremo N° 010-2003-TR, en tanto se ha pronunciado en forma distinta a una de las propuestas finales de las partes; deviniendo por tanto en **infundado** el agravio denunciado.

Por estas consideraciones:

**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

**APELACIÓN LABORAL N° 9649-2018
LIMA
Impugnación de Laudo Arbitral
NLPT**

FALLO:

CONFIRMARON la Sentencia de fecha dieciocho de enero de dos mil dieciocho (fojas ciento diecinueve a ciento treinta y seis), emitida por la Tercera Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima, que declaró **fundada** la demanda sobre impugnación de laudo arbitral interpuesto por la Municipalidad Distrital de Ancón; **ORDENARON** a la Secretaría de la Sala cumpla con notificar la presente resolución; en el proceso seguido contra el **Sindicato de Obreros Municipales de Ancón**, sobre impugnación de Laudo Arbitral; interviniendo como ponente, el señor Juez Supremo **Arévalo Vela** y los devolvieron.

**S. S.
AREVALO VELA**

UBILLUS FORTINI

YAYA ZUMAETA

MALCA GUAYLUPO

ATO ALVARADO

DES/EEH