



ANEXO DE LECTURAS COMPLEMENTARIAS

**CURSO “LOS PROCESOS ESPECIALES EN LA
NUEVA LEY PROCESAL LABORAL”**

**UNIDAD II: EL PROCESO IMPUGNATORIO DE LAUDOS ARBITRELES
ECONÓMICOS Y EL PROCESO CAUTELAR**

1) Apelación N° 12028-2013 LIMA (la Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema de Justicia de la República).

APEL. Nº 12028-2013 LIMA

Lima, quince de octubre de dos mil catorce.-

VISTOS; en audiencia pública, la Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema de Justicia de la República, expide la siguiente sentencia de vista:

I. PRETENSIÓN IMPUGNATORIA:

Que, viene en apelación la sentencia de fecha veintitres de mayo de dos mil trece, obrante a fojas setecientos diez, que declaró infundada la demanda interpuesta por la Municipalidad Distrital de Los Olivos. Que, mediante escrito impugnatorio de apelación de fojas setecientos treinta y uno, la entidad demandante expone los siguientes argumentos impugnatorios:

1. La sentencia comete un grave error al considerar que el Tribunal Arbitral actuó bajo el uso del principio de favorecimiento del proceso (pro actione) y del principio de suplencia de oficio, ya que ninguno de estos principios supone la facultad de inducir a las partes a incorporar nuevos hechos a su petición; o sustituir a una de las partes en el señalamiento de su pretensión.
2. Se incurre en error al señalarse que al no haber sido objeto de reclamo expreso ante el Tribunal Arbitral la emisión extemporánea del laudo, no es posible que se anule el mismo bajo este supuesto; sustentando su posición en el artículo 62 numeral 2 del Decreto legislativo Nº 1071, cuando resulta de aplicación (por especialidad de la norma) el artículo 50 y siguientes de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, que regulan el proceso impugnativo de laudos arbitrales.
3. Es erróneo sostener que el Laudo Arbitral se expidió dentro del plazo legal, al haberse producido “suspensiones”, toda vez que el artículo 55 del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo que establece el plazo de treinta días para la expedición del laudo, no considera ningún supuesto de suspensión de plazos.

II. CONSIDERANDO.-

Primero:

Del derecho de impugnación.

1.1. El derecho a impugnar constituye una de las manifestaciones fundamentales de la tutela jurisdiccional efectiva, proclamada como derecho y principio de la función jurisdiccional en el inciso 3 del artículo 139 de la Constitución Política del Estado. En cuanto al recurso de apelación, conforme lo establece el artículo 364 del Código Procesal Civil¹, busca que el órgano jurisdiccional examine, a solicitud del litigante o del tercero legitimado, la resolución que le produzca agravio con el propósito de que sea anulada o revocada total o parcialmente. Del mismo modo, el artículo 366, establece la obligación del recurrente de fundamentar indicando

¹ Cabe señalar que la Nueva Ley Procesal del Trabajo Nº 29497, no expresa definición sobre la apelación, por ello, nos remitidos al Código Procesal Civil, de conformidad con la Primera Disposición Complementaria de la Nueva Ley Procesal del Trabajo que prescribe que “En lo no previsto por esta Ley son de aplicación supletoria las normas del Código Procesal Civil”.

el error de hecho o de derecho en que incurre la resolución, precisando la naturaleza del agravio y sustentando su pretensión impugnatoria, exigencia cumplida en el presente caso.

1.2. En cuanto a la competencia por razón de función, el artículo 4 de la Nueva Ley Procesal de Trabajo N° 29497, señala que esta Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia de la República es competente para conocer del recurso de apelación de las resoluciones pronunciadas por las salas laborales en primera instancia; el mismo que solo alcanza a éste y a su tramitación, de conformidad con el artículo 370 in fine, del Código Procesal Civil, que recoge en parte el principio contenido en el aforismo latino *tantum devolutum quantum appellatum*². En atención a ello, este órgano revisor se encuentra limitado a pronunciarse respecto de los agravios contenidos en el escrito de su propósito ya que se considera que la expresión de agravios es como la acción (pretensión) de la segunda (o tercera, según el caso) instancia.

Segundo: De la pretensión contenida en la demanda.

En el presente caso, la Municipalidad demandante peticiona la nulidad del Laudo Arbitral expedido en el Expediente N° 139702-2011- MTPE/1/2021, que acoge la propuesta de la representación sindical, señalando que: i) El Tribunal Arbitral ha inducido al organismo sindical para que señale la causal de procedencia en la que sustenta la petición para llegar al Arbitraje Potestativo; ii) No se han cumplido los plazos para emitir el Laudo Arbitral; y, iii) No se ha contado con el informe económico ni se ha tenido en cuenta la Ley Anual de Presupuesto del Sector Público.

Tercero: Clases de conflictos suscitados en materia laboral.

3.1. Al respecto, este Supremo Tribunal considera necesario señalar que en materia laboral existen dos clases de conflictos: a) los jurídicos o de derecho, y b) los conflictos económicos o de intereses (conocido por Jesús Cruz Villalón como *novatorios*³). En relación al primero, como en cualquier otro conflicto jurídico, 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. Respecto a la segunda, la discrepancia no gira en torno a la aplicación o interpretación de una norma pues esta no existe, de modo que el conflicto gira en torno a 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.

² Criterio adoptado por el Tribunal Constitucional en el tercer fundamento de la sentencia recaída en el Expediente N° 05901-2008-PA/TC, al señalar que: "(...) la Corte de Casación no tiene más facultades de revisión que aquellas que han sido objeto del recurso; y más aún, no puede entrar en el examen de las cuestiones consentidas por las partes o que no han sido cuestionadas porque éstas han quedado ejecutoriadas, salvo que el vicio sea de tanta trascendencia que vulnere el orden público y las buenas costumbres o que exista una manifiesta vulneración de derechos fundamentales cuyo cumplimiento no fue advertido por el recurrente."

³ CRUZ VILLALON, Jesús. Los Procesos de conflictos colectivos en materia laboral en España. En: PRIORI, Giovanni (Ed.) Proceso y Constitución. Las Garantías del Justo Proceso. Ponencias del III Congreso Proceso y Constitución. Lima: Palestra Editores, mayo 2013, p. 531

3.2. Esta diferencia sustancial, también ha sido advertida por la Organización Internacional de Trabajo, quien a través del Comité de Expertos ha delimitado en aplicación de Convenios y Recomendaciones que: “Generalmente se realiza una distinción entre dos tipos de conflictos: por una parte los conflictos de derechos (a veces también llamadas quejas) relativos a la aplicación o la interpretación de un convenio colectivo, y por otra parte, los conflictos de intereses relativos a la determinación de un convenio colectivo o a la modificación a través de la negociación colectiva de los salarios y otras condiciones de trabajo normativas y económicas previstas en un convenio colectivo existente”⁴.

Cuarto:

El arbitraje como forma de solución pacífica de los conflictos. Frente a estos conflictos, aparece el arbitraje como una forma no judicial de dirimirlos⁵, en cuyo caso las personas naturales o jurídicas deciden someter a la decisión de uno o de varios árbitros las cuestiones litigiosas surgidas o que puedan surgir, en materia de su libre disposición conforme a derecho. De ahí que el proceso arbitral, por disposición de la ley o por convenio de las partes, no se dirime ante los órganos de la jurisdicción del Estado, sino ante árbitros. Esto significa, que el arbitraje puede ser forzoso, cuando es impuesto por la ley para dirimir determinados conflictos, con prescindencia de los órganos jurisdiccionales del Estado. Por el contrario, el arbitraje será voluntario, cuando no siendo impuesto por la ley es adoptado por las partes para dirimir sus controversias, prescindiendo de la jurisdicción ordinaria⁶.

Quinto:

Clases de arbitraje. En materia laboral, la norma que regula el arbitraje (Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo y su Reglamento) reconoce de manera implícita tres clases de arbitraje: i) Arbitraje voluntario, aquel acordado libremente entre las partes, mediante la suscripción de un “acta de compromiso arbitral” (conforme con lo establece el artículo 49 del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo), sin que exista la posibilidad de someter la voluntad de alguna de las partes; ii) Arbitraje potestativo, aquel que tiene lugar a petición de una de las partes, por lo cual la otra queda sometida (se encuentra prevista en el artículo 61-A del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo); y, iii) Arbitraje obligatorio, aquel en el que se prescinde la voluntad de las partes, toda vez que se encuentra impuesto por la legislación para solucionar un determinado conflicto dada su naturaleza y característica; este es el caso del supuesto previsto en el artículo 68 de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (Decreto Supremo Nº 010-2003-TR), el cual establece que cuando la huelga se prolongue excesivamente en el tiempo, comprometiendo gravemente a una empresa o sector productivo, o derive en actos de violencia, o de cualquier manera, asuma características graves que por su magnitud o consecuencia, la Autoridad de Trabajo promoverá el arreglo directo u otras formas de solución pacífica del conflicto, que en caso de fracasar la facultaran para resolver de forma definitiva.

⁴ Oficina Internacional de Trabajo, Libertad Sindical y Negociación Colectivo. 1994. Párrafo 255.

⁵ Debemos recordar que el artículo 28 inciso 2 de la Constitución señala expresamente que el Estado “(...) promueve formas de solución pacífica de los conflictos laborales.”.

⁶ Couture, Eduardo J., Vocabulario jurídico, De palma, Buenos Aires, 1978, pp. 105- 106.

Sexto:

De la naturaleza de los laudos arbitrales en materia laboral. En ese contexto, como lo establece el artículo 57 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497⁷, los laudos arbitrales que resuelven un conflicto jurídico, constituyen títulos ejecutivos, al hacer las veces de una sentencia (expedida por el Poder Judicial), cuya ejecución se efectúa conforme a la norma general de arbitraje (Decreto Legislativo N° 1057) al estar reconocido en el artículo 59 de este Decreto Legislativo, que produce efectos de cosa juzgada. De otro lado, respecto al Laudo Arbitral que resuelve el conflicto laboral económico, es claro que su naturaleza es la de un convenio colectivo, tal como lo reconoce el artículo 70 del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (Decreto Supremo N° 010-2003-TR)⁸, porque en este caso el arbitraje laboral en la negociación colectiva busca solucionar el problema originado a causa de no haberse arribado a un acuerdo en la etapa de trato directo de la negociación colectiva.

Sétimo: Reglas procesales para el control del Laudo Arbitral en sede judicial. Hecho estas precisiones, podemos entender por qué el artículo 3 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497, efectúa este tratamiento distinto para el control de estos laudos en sede judicial, reconociendo que las reglas procesales varían en función a la naturaleza del arbitraje.

Así: a) si es jurídico, indica que el proceso será de anulación de laudos y debe ser tramitada conforme a la ley de arbitraje; y, b) si es económico, el proceso será de impugnación de laudo, que debe ser tramitada conforme al procedimiento establecido en la presente Ley.

Octavo:

Causales de Impugnación del Laudo Arbitral Económico. De esta manera, al tratarse el presente caso de un proceso de impugnación de Laudo Arbitral derivado de una negociación colectiva, es necesario traer a colación lo dispuesto por el artículo 66 del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (Decreto Supremo N° 010-2003-TR), 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 en favor de los trabajadores; y, si bien no indica las causales de nulidad, cierto es que de la revisión de este Decreto Supremo y la normatividad vigente podemos decir que será nulo el laudo cuando incurra en alguna de las siguientes causales: i) Cuando el árbitro, tribunal arbitral o alguno de sus miembros, está impedido de participar como tales (artículo 64); ii) 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); y, iv) en los casos que la norma general de arbitraje (Decreto Legislativo N° 1071) considere nulo un laudo, siempre que por su naturaleza sean aplicables al arbitraje que resuelve el conflicto económico.

⁷ Artículo 57 c) Son títulos ejecutivos: Los laudos arbitrales firmes que, haciendo las veces de sentencia, resuelven un conflicto jurídico de naturaleza laboral.

⁸ Artículo 70. Los acuerdos adoptados en conciliación o mediación, los laudos arbitrales y las resoluciones de la Autoridad de Trabajo tienen la misma naturaleza y surten idénticos efectos que los convenios adoptados en negociación directa.

Noveno: Del análisis del caso.

9.1. Dentro de ese contexto, respecto al primer agravio, que sustenta la pretensión de impugnación del Laudo Arbitral, debemos señalar que el mismo no se encuentra previsto dentro de los supuestos de nulidad antes descritos, por lo que merece desestimarse este extremo del recurso; más aún, si resulta correcto lo señalando por el A quo quien argumenta que el Tribunal Arbitral se limitó a cumplir con los principios de favorecimiento del proceso (pro actione) y de suplencia de oficio a fin de no afectar el Derecho de Tutela Jurisdiccional Efectiva y al Debido proceso de las partes, quienes tienen derecho a una resolución que cumpla con la finalidad de todo proceso, cual es el de resolver un conflicto de intereses o eliminar una incertidumbre, ambas con relevancia jurídica; de otro lado, también es acertado señalar que la Nueva Ley Procesal del Trabajo, establece como fundamento del proceso laboral que los jueces deben privilegiar el fondo sobre la forma e interpretar los requisitos y presupuestos procesales en sentido favorable a la continuidad del proceso (artículo III del Título Preliminar); siendo incorrecto lo alegado por el recurrente quien denuncia que al haberse inducido al organismo sindical para que señale la causal de procedencia del Arbitraje Potestativo se habría incorporado hechos nuevos o sustituido su pretensión, por cuanto lo único que requirió el Tribunal Arbitral fue sustentar los actos de mala fe del empleador que permitió dar inicio al arbitraje potestativo, en búsqueda de una solución pacífica del conflicto laboral suscitado entre las partes, el cual tiene sustento constitucional en el artículo 28 inciso 2 de la Constitución Política del Estado, al señalar que es de competencia del Estado promover formas de solución pacífica de los conflictos laborales.

9.2. Sobre el segundo y tercer agravio, referidos a la aplicación especial de la norma y la emisión extemporánea del laudo, se observa que el presente proceso ha sido tramitado conforme al procedimiento establecido en el Capítulo III de la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497, que regula proceso impugnativo de laudos arbitrales; de otro lado, en relación al plazo para emitir el Laudo Arbitral, los artículos 55 y 56 del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 011-92-TR, establecen que el árbitro o Tribunal Arbitral tienen un plazo máximo de treinta (30) días naturales, contados desde la fecha de iniciación formal del procedimiento arbitral para ordenar o requerir la actuación o entrega de toda clase de pruebas, incluidas investigaciones, pericias, informes, documentos públicos y privados de propiedad o en posesión de las partes o de terceros y en general obtener todos los elementos de juicio necesarios de instituciones y organismos cuya opinión resulte conveniente para poder resolver el conflicto; concluida esta etapa, tienen cinco (5) días hábiles para convocar a las partes a fin de darles a conocer el laudo que pone fin al procedimiento arbitral, levantándose acta de esta diligencia.

9.3. Siendo ello así, teniendo en cuenta que mediante resolución número uno de fecha dieciséis de octubre de dos mil doce, obrante de fojas ocho a treinta, el Tribunal Arbitral declaró procedente el arbitraje potestativo solicitado por el Sindicato de Trabajadores - **SINTROMO**, por haber incurrido la Municipalidad en actos de mala fe comercial tipificados en el artículo 1 incisos e) y j) de la Resolución Ministerial N° 284-2011-TR, la misma que fue notificada el veintidós de octubre de dos mil doce, conforme se verifica del documento obrante a fojas diecinueve, se constata que la expedición (diecinueve de noviembre de dos mil doce) y notificación (veintiséis de noviembre de dos mil doce) del Laudo Arbitral se efectuó dentro del

plazo establecido por la Ley, conforme se verifica del acta de fojas seiscientos veinticinco, por lo que corresponde desestimarse estos agravios formulados.

9.4. En mérito de lo expuesto, este Colegiado, impartiendo justicia en nombre del pueblo y por mandato de la Constitución Política del Estado.

III. POR ESTAS CONSIDERACIONES:

Declararon: **CONFIRMAR** la sentencia de fecha veintitrés de mayo de dos mil trece, corriente a fojas setecientos diez, que declara infundada la demanda sobre impugnación de Laudo Arbitral; en los seguidos por Municipalidad Distrital de Los Olivos contra el Sindicato de Trabajadores Obreros de la Municipalidad de Los Olivos - **SINTROMO** sobre Impugnación de Laudo Arbitral Económico; **DISPUSIERON** la publicación del texto de la presente resolución en el diario oficial El Peruano conforme al artículo 41 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley Nº 29497; y los devolvieron a la Cuarta Sala Especializada Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima. Vocal Ponente: Vinatea Medina.-

SS. SIVINA HURTADO, WALDE JAUREGUI, ACEVEDO MENA, VINATEA MEDINA, RUEDA FERNÁNDEZ

UNIDAD III: EL PROCESO DE EJECUCIÓN Y EL PROCESO NO CONTENCIOSO

1) Achulli Espinoza, M. y otros (2011). “Estudios sobre los Medios Impugnatorios en los Procesos Laborales y Constitucionales”. Gaceta Jurídica. Lima.