



# ARBITRAJE POTESTATIVO LABORAL: CONVIRTIENDO LA EXCEPCIÓN EN REGLA (Y LO ADMINISTRATIVO EN JURISDICCIONAL)

Daniel HENOSTROZA DE LA CRUZ<sup>(\*)</sup> 

## SUMILLA

I. Sumilla; II. Breve recuento de los pronunciamientos del tribunal constitucional; III. La regulacion del arbitraje potestativo debio darse mediante una norma con rango de ley, y no mediante un decreto supremo; IV. La naturaleza juridica de “laudo arbitral” de las resoluciones administrativas emitidas al amparo del art.68° de la ley de relaciones colectivas de trabajo; V. Los requisitos para la inscripcion de arbitros en el registro de nacional de arbitros de negociaciones colectivas no pueden ser fijados mediante resolucion ministerial; VI. Los “criterios de ponderacion” de los arbitros en la negociacion colectiva con entidades y empresas del estado; VII. Palabras finales

## RESEÑA

“Desde nuestro punto de vista, la magnitud de las modificaciones normativas realizadas por el Decreto Supremo N° 014-2011-TR y la Resolución Ministerial N° 284-2011-TR, ameritaba que estas modificaciones se plasmen en instrumentos normativos de mayor nivel jerárquico, pues en la medida que ello no ha ocurrido, se han generado conflictos normativos con otras normas de rango constitucional y legal”.

(\*) Abogado. Arbitro de la Cámara de Comercio de Lima y del Colegio de Ingenieros del Perú. Programa de Alta Especialización en Finanzas y Derecho Empresarial - ESAN, Especialización en Derecho Laboral - PUCP, Integrante de la Mesa de Diálogo sobre la problemática del Trabajo Portuario. Consultor de instituciones y empresas del Sistema Portuario Nacional.

## COMENTARIO

### I. SUMILLA

Mediante Decreto Supremo N° 014-2011-TR (publicado el 17 de Setiembre de 2011), complementado por Resolución Ministerial N° 284-2011-TR (publicada el 24 de Setiembre de 2011), se ha modificado el Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (aprobado por Decreto Supremo N° 011-92-TR), con la finalidad de regular el denominado “Arbitraje Potestativo” en materia laboral<sup>(1)</sup>. La principal innovación de esta norma es convertir en regla general el pronunciamiento emitido por el Tribunal Constitucional en el Exp.N° 3561-2009-PA/TC, en el cual estableció que la discrepancia entre las partes de un procedimiento de negociación colectiva respecto al nivel en el cual debía entablarse dicha negociación, debía ser resuelta mediante un Arbitraje de Equidad, sujeto a las disposiciones de del Texto Unico Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR; en adelante: LRCT).

En este sentido, seguidamente centraremos nuestro análisis en algunas disposiciones de las normas mencionadas, cuya redacción debería ser perfeccionada, pues de lo contrario podrían generarse cuestionamientos a su validez y eficacia jurídica, que podrían conducir a su eliminación del Ordenamiento Jurídico.

### II. BREVE RECUENTO DE LOS PRONUNCIAMIENTOS DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

Como se recuerda, mediante Sentencia emitida en el Expediente N° 03561-2009-

PA/TC (publicada el 03 de Julio de 2010), el Tribunal Constitucional resolvió la controversia suscitada entre el Sindicato Unico de Trabajadores Marítimos y Portuarios del Puerto del Callao -SUTRAMPORPC con la Asociación Peruana de Agentes Marítimos - APAM, Asociación Peruana de Operadores Portuarios -ASPPOR y Asociación Marítima del Perú -ASMARPE. El Tribunal dispuso que la discrepancia que sostenían estas instituciones respecto al nivel en el cual debía entablarse la negociación colectiva sea resuelta mediante un Arbitraje, y por tanto, inaplicó en este caso concreto la parte del Art.45° del Texto Unico Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR), que establecía que, en caso que las partes de un procedimiento de negociación colectiva no se pusieran de acuerdo respecto al nivel de la negociación, **“la negociación se llevará a nivel de empresa”**.

Posteriormente, mediante Resolución de fecha 01 de Marzo de 2010 (publicada el 05 de Julio de 2010), el Tribunal “aclaró” la sentencia publicada un año antes, estableciendo que el Arbitraje al que había hecho referencia en la Sentencia es el regulado por la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.

Finalmente, mediante Resolución de fecha 10 de Junio de 2010 (publicada el 05 de Julio de 2010), el Tribunal “aclaró” nuevamente la sentencia, estableciendo que **“el arbitraje a través del cual deberá decidirse el nivel de la negociación ante la falta de**

(1) Según el Tribunal Constitucional, mediante Resolución del 10 de Junio de 2010 (Exp.N° 3561-2009-PA/TC), “el arbitraje en el ámbito laboral es, cuando menos, de tres clases: voluntario (cuando se establece de consuno entre las partes), potestativo (cuando una de las partes tiene la capacidad de obligar a la otra a heterocomponer el desacuerdo a través de la intervención del arbitro) y obligatorio (cuando el arbitraje viene impuesto por una tercera voluntad, distinta de la de las partes)” (subrayado nuestro).

acuerdo entre trabajadores y empleador, es aquél al que hace alusión el artículo 61° del Decreto Supremo N.º 010-2003-TR, el cual es de carácter potestativo. En tal sentido, sometido el diferendo a arbitraje por cualquiera de las partes, la otra tiene el deber de someterse a éste”.

En este sentido, nos parece necesario mencionar que las dos resoluciones aclaratorias fueron emitidas mucho después del vencimiento del plazo establecido en el Art.121° del Código Procesal Constitucional, que señala que: “contra las sentencias del Tribunal Constitucional no cabe impugnación alguna. En el plazo de dos días a contar desde su notificación o publicación tratándose de las resoluciones recaídas en los procesos de inconstitucionalidad, el Tribunal, de oficio o a instancia de parte, puede aclarar algún concepto o subsanar cualquier error material u omisión en que hubiese incurrido. Estas resoluciones deben expedirse, sin más trámite, al segundo día de formulada la petición” (subrayado nuestro).

### III. LA REGULACION DEL ARBITRAJE POTESTATIVO DEBIO DARSE MEDIANTE UNA NORMA CON RANGO DE LEY, Y NO MEDIANTE UN DECRETO SUPREMO

En este contexto, el Art.1° del Decreto Supremo N° 014-2011-TR ha otorgado efectos generales a la decisión que emitió el Tribunal Constitucional en el caso específico resuelto en el Exp.N° 3561-2009-PA/TC, estableciendo que, si las partes que van a iniciar su primer procedimiento de negociación colectiva, no se ponen de acuerdo respecto al nivel aplicable a esta primera negociación, la controversia será resuelta mediante el Arbitraje Potestativo regulado en la LRCT.

Al respecto, más allá de la opinión que nos merezca la opción asumida por la Autoridad

de Trabajo, consideramos que esta disposición debería constar en una norma con rango de ley, pues de lo contrario se podrían generar los siguientes problemas:

En principio, es evidente que la LRCT no previó que el Arbitraje sea el medio idóneo para determinar el nivel negocial, pues esta norma, en su Art.45°, señala que el nivel de la negociación debe ser determinado por las partes, de común acuerdo. Es más, el segundo párrafo del Art.45° de la LRCT (que no ha sido inaplicado por el Tribunal Constitucional) prohíbe recurrir al Arbitraje para modificar el nivel negocial, indicando que: “De existir convención en algún nivel, para entablar otra en un nivel distinto, con carácter sustitutorio o complementario, es requisito indispensable el acuerdo de partes, no pudiendo establecerse por acto administrativo ni por laudo arbitral” (subrayado nuestro). En consecuencia, es necesario que una Ley unifique y aclare la aplicación del Arbitraje Potestativo, y subsane aquellos vacíos que se han generado en la LRCT.

En segundo lugar, la parte del Art.45° de la LRCT que fue inaplicada por el Tribunal Constitucional no ha perdido vigencia. En efecto, el Art.3° del Código Procesal Constitucional señala que en los procesos constitucionales: “los Jueces se limitan a declarar la inaplicación de la norma por incompatibilidad inconstitucional, para el caso concreto, sin afectar su vigencia, realizando interpretación constitucional, conforme a la forma y modo que la Constitución establece” (subrayado nuestro). Por tanto, toda Empresa o Sindicato que no fue parte del Expediente N° 3561-2009-PA/TC podría rehusarse legítimamente a someterse al Arbitraje Potestativo, argumentando que mantiene su vigencia el Art.45° de la LRCT, que dispone que en estos casos se aplica la negociación a nivel de empresa.

Adicionalmente, si bien el criterio fijado por el Tribunal Constitucional en el Exp. N° 3561-2009-PA/TC podría ser aplicable a otros procedimientos de negociación colectiva, lo cierto y real es que ni la Sentencia ni las resoluciones aclaratorias emitidas en dicho proceso tienen el carácter de Precedente Vinculante<sup>(2)</sup>, y por ello, puede darse el caso de que el órgano jurisdiccional encargado de resolver una nueva controversia, opte por una solución distinta a la asumida en dicho expediente.

En efecto, aún cuando el Art.VI del Código Procesal Constitucional dispone que: “Los Jueces interpretan y aplican las leyes o toda norma con rango de ley y los reglamentos según los preceptos y principios constitucionales, conforme a la interpretación de los mismos que resulte de las resoluciones dictadas por el Tribunal Constitucional”; no es menos cierto que el pronunciamiento emitido en el Exp. N° 3561-2009-PA/TC estuvo referido a un Sindicato de Trabajadores Portuarios, sujetos a un régimen laboral “sui generis”, que es muy diferente al que rige en otros sectores de actividad laboral (pues cuentan con multiplicidad de empleadores, a los que prestan servicios de manera discontinua). Por tanto, podría considerarse que, dadas esas ostensibles diferencias, no puede aplicarse lo resuelto por el Tribunal Constitucional en dicho caso concreto a otros supuestos distintos.

En virtud de lo expuesto, las modificaciones implantadas en materia de Arbitraje Laboral deberían plasmarse en una norma con rango de Ley.

#### IV. LA NATURALEZA JURIDICA DE “LAUDO ARBITRAL” DE LAS RESOLUCIONES ADMINISTRATIVAS EMITIDAS AL AMPARO DEL ART.68° DE LA LEY DE RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO

Un procedimiento de negociación colectiva puede concluir por acuerdo de partes en vía de trato directo, a través de un acuerdo conciliatorio, mediante laudo arbitral, y excepcionalmente, mediante resolución administrativa del Ministerio de Trabajo. Efectivamente, el Art.68° de la LRCT señala: “**Cuando una 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 por su magnitud o consecuencias, la autoridad administrativa promoverá el arreglo directo u otras formas de solución pacífica del conflicto. De fracasar ésta, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo resolverá en forma definitiva**”.

Teniendo en cuenta las diversas formas en que puede concluir la negociación colectiva, el Art.70° de la LRCT señala que “**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 las convenciones adoptadas en negociación directa**”. De esta forma todos los actos jurídicos que ponen fin a un procedimiento de negociación colectiva surten efectos equivalentes a los de un convenio colectivo firmado por ambas partes de común acuerdo, como es el caso de la fuerza vinculante

(2) Código Procesal Constitucional, Artículo VII.- Precedente.- Las sentencias del Tribunal Constitucional que adquieren la autoridad de cosa juzgada constituyen precedente vinculante cuando así lo exprese la sentencia, precisando el extremo de su efecto normativo.

para las partes que la adoptaron, y otros efectos jurídicos previstos en los artículos 42° y 43° de la LRCT<sup>(3)</sup>.

Ahora bien, el Art.4° del Decreto Supremo N° 014-2011-TR señala lo siguiente.

**Artículo 4°.- Resoluciones administrativas expedidas al amparo del artículo 68° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo**

Las resoluciones administrativas, de primera y segunda instancia, que se expiden al amparo del artículo 68° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo tienen la naturaleza de laudo arbitral, siéndoles aplicables los artículos 65° y 66° del referido texto único ordenado<sup>(4)</sup> (subrayado nuestro).

Entendemos que el objetivo de esta norma es evitar que se inicien procesos contencioso administrativos contra las resoluciones de la Autoridad de Trabajo que resuelvan negociaciones colectivas, debido a que la duración prolongada de este tipo de procesos podría causar perjuicio a los trabajadores, y mantener latente el conflicto sobre las condiciones económicas y de trabajo correspondientes a determinado ejercicio económico. Sin embargo, consideramos que el texto normativo utilizado para alcanzar este objetivo no es el más adecuado, pues al señalarse que una resolución administrativa tiene la naturaleza de laudo arbitral, en el fondo lo que se está haciendo es señalar que una autoridad administrativa puede ejercer funciones jurisdiccio-

(3) LRCT, Artículo 42°.- La convención colectiva de trabajo tiene fuerza vinculante para las partes que la adoptaron. Obliga a éstas, a las personas en cuyo nombre se celebró y a quienes les sea aplicable, así como a los trabajadores que se incorporen con posterioridad a las empresas comprendidas en la misma, con excepción de quienes ocupan puestos de dirección o desempeñan cargos de confianza.

LRCT, Artículo 43°.- La convención colectiva de trabajo tiene las características siguientes:

a) Modifica de pleno derecho los aspectos de la relación de trabajo sobre los que incide. Los contratos individuales quedan automáticamente adaptados a aquella y no podrán contener disposiciones contrarias en perjuicio del trabajador.

b) Rige desde el día siguiente al de caducidad de la convención anterior; o, si no la hubiera, desde la fecha de presentación del pliego, excepto las estipulaciones para las que señale plazo distinto que consistan en obligaciones de hacer o de dar en especie, que regirán desde la fecha de su suscripción.

c) Rige durante el período que acuerden las partes. A falta de acuerdo, su duración es de un (1) año.

d) Continúa rigiendo mientras no sea modificada por una convención colectiva posterior, sin perjuicio de aquellas cláusulas que hubieren sido pactadas con carácter permanente o cuando las partes acuerden expresamente su renovación o prórroga total o parcial.

e) Continúa en vigencia, hasta el vencimiento de su plazo, en caso de fusión, traspaso, venta, cambio de giro del negocio y otras situaciones similares.

f) Debe formalizarse por escrito en tres (3) ejemplares, uno para cada parte y el tercero para su presentación a la Autoridad de Trabajo con el objeto de su registro y archivo.

(4) LRCT, Artículo 65°.- El laudo no podrá establecer una solución distinta a las propuestas finales de las partes ni combinar planteamientos de una y otra.

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.

Para la decisión deberán tenerse presente las conclusiones del dictamen a que se refiere el artículo 56°.

LRCT, Artículo 66°.- 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 en 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 judicial competente.

nales, lo que colisiona con el Art.139° inciso 1° de la Constitución Política del Estado, que establece que: “**Son principios y derechos de la función jurisdiccional: La unidad y exclusividad de la función jurisdiccional. No existe ni puede establecerse jurisdicción alguna independiente, con excepción de la militar y la arbitral** (subrayado nuestro).

En relación con este Principio, el Tribunal Constitucional ha señalado en el Expediente N° 6167-2005-HC/TC (“Caso Cantuarias”), que “**la Constitución ha establecido, como regla general, que corresponde al Poder Judicial el avocamiento único y singular del estudio y solución de los diversos tipos de conflictos jurídicos (principio de unidad), prohibiéndose al legislador que atribuya la potestad jurisdiccional a órganos no conformantes del Poder Judicial (principio de exclusividad)**”. Por tanto, la potestad jurisdiccional especial atribuida por la Constitución del Estado al Arbitraje no puede ser extendida por una norma de rango inferior a la Constitución a una autoridad administrativa, pues conforme lo ratifica el Supremo Intérprete de la Constitución, “este Tribunal reconoce la jurisdicción del arbitraje y su plena y absoluta competencia para conocer y resolver las controversias sometidas al fuero arbitral, sobre materias de carácter disponible (artículo 1° de la Ley General de Arbitraje), con independencia jurisdiccional y, por tanto, sin intervención de ninguna autoridad, administrativa o judicial ordinaria”.

En este sentido, sería conveniente que, en lugar de atribuir a una resolución administrativa una naturaleza jurídica que no le corresponde, se establezca a través de una Ley un procedimiento único para impugnar el acto jurídico que ponga fin al procedimiento de negociación colectiva. De esta forma se evitarían innecesarias colisiones con la Constitución del Estado, que solamente prolongarían el conflicto entre las partes.

## V. LOS REQUISITOS PARA LA INSCRIPCIÓN DE ARBITROS EN EL REGISTRO NACIONAL DE ARBITROS DE NEGOCIACIONES COLECTIVAS NO PUEDEN SER FIJADOS MEDIANTE RESOLUCIÓN MINISTERIAL

El Art.2° del Decreto Supremo N° 014-2011-TR señala lo siguiente:

*Artículo 2°.- Creación del Registro Nacional de Árbitros de Negociaciones Colectivas*

*Créase el Registro Nacional de Árbitros de Negociaciones Colectivas que estará a cargo de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, el que estará integrado por profesionales de reconocida trayectoria. Los requisitos específicos para la inscripción de árbitros son establecidos mediante resolución ministerial (subrayado nuestro).*

La norma citada crea el Registro Nacional de Arbitros de Negociaciones Colectivas, y establece que los requisitos para llevar a cabo el procedimiento administrativo de inscripción en este Registro serán fijados mediante Resolución Ministerial. Sin embargo, advertimos que, en este punto, el Decreto Supremo en comentario infringe lo establecido en el Art.36.1. de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, que establece que: “**los procedimientos, requisitos y costos administrativos se establecen exclusivamente mediante decreto supremo o norma de mayor jerarquía, norma de la más alta autoridad regional, de Ordenanza Municipal o de la decisión del titular de las entidades autónomas conforme a la Constitución, según su naturaleza**” (subrayado nuestro). Asimismo, la norma citada establece en su Art.36.3. que “**las disposiciones concernientes a la eliminación de procedimientos o requisitos o a la simplificación de los mismos,**

podrán aprobarse por Resolución Ministerial, Norma Regional de rango equivalente o Decreto de Alcaldía, según se trate de entidades dependientes del Gobierno Central, Gobiernos Regionales o Locales, respectivamente”.

Como señala JUAN CARLOS MORON URBINA, “el Principio de Legalidad en el Derecho Administrativo tiene en este artículo una aplicación cabal para limitar la sobrecarga de procedimientos sobre los derechos de los ciudadanos, el encarecimiento de los procedimientos y la sobrecarga de exigencias a los administrados. Se trata de un primer límite, establecido en función a la exigencia del rango normativo para que se aprueben los procedimientos, los requisitos para los trámites y los costos administrativos de los mismos”<sup>(5)</sup> (subrayado nuestro).

Por ello, para el citado autor “la reserva jurídica no solo importa un nivel jurídico reservado para la fijación de procedimientos, requisitos y costos, sino la garantía de seguir un procedimiento complejo conformado por varias voluntades conformes para lograrlo”<sup>(7)</sup> (subrayado nuestro), de lo que se desprende que el establecimiento de requisitos en los procedimientos administrativos requiere del concurso y consenso de un conjunto de áreas administrativas, y por tanto, la aprobación de estos requisitos por una norma de jerarquía inferior a la establecida en la Ley del Procedimiento Administrativo General es más que una formalidad, es un requisito esencial para la validez formal y sustancial de dichos requisitos.

En consecuencia, no es posible que mediante una Resolución Ministerial se establezcan los requisitos para llevar a cabo el procedimiento

administrativo de inscripción en el Registro de Arbitros en Negociaciones Colectivas, pues a través de esta norma sólo se puede eliminar o simplificar requisitos, pero no crearlos. Los requisitos de los procedimientos administrativos sólo pueden ser fijados a través de un Decreto Supremo o norma de jerarquía superior, pues de no ser así, se configuraría una barrera burocrática ilegal.

Por lo expuesto, es necesario que el precepto en comentario sea adecuado a las disposiciones de la Ley del Procedimiento Administrativo General.

#### VI. LOS “CRITERIOS DE PONDERACION” DE LOS ARBITROS EN LA NEGOCIACION COLECTIVA CON ENTIDADES Y EMPRESAS DEL ESTADO

El Art.2º de la Resolución Ministerial N° 284-2011-TR establece lo siguiente:

*Artículo 2º.- De los criterios de ponderación de los árbitros en las negociaciones colectivas cuyo ámbito sea una entidad o empresa del Estado sujeta al régimen laboral privado*

*Para el caso de las negociaciones colectivas en entidades o empresas del Estado sujetas al régimen laboral de la actividad privada, debe tenerse en cuenta el marco legal vigente, los preceptos contenidos en los artículos 77º y 78º de la Constitución Política del Perú, así como los desarrollados por el Tribunal Constitucional en sus sentencias recaídas en los Expedientes N° 008-2005-PI/TC y N° 1035-2001-AC/TC, sobre que toda decisión o medida de mejora en materia remunerativa debe armonizarse con la disponibilidad presupuestaria previamente*

(5) MORON URBINA, JUAN CARLOS, Comentarios a la nueva Ley del Procedimiento Administrativo General, Ed. Gaceta Jurídica, Lima, 2001, p.146.

(6) MORON URBINA, JUAN CARLOS, Comentarios a la nueva Ley del Procedimiento Administrativo General, Ed. Gaceta Jurídica, Lima, 2001, p.146.

autorizada e incluida en las respectivas leyes de presupuesto del sector público que se aprueban para el año fiscal o las aprobadas por el directorio de FONAFE, según corresponda.

*En el proceso de negociación colectiva, en el ámbito de una entidad pública o empresa del Estado, sujetas al régimen laboral de la actividad privada, los incrementos y/o beneficios económicos se financian con fuentes de financiamiento provenientes de recursos directamente recaudados; los que deben estar previstos en el presupuesto institucional de apertura de la entidad o el que haga sus veces en la empresa del Estado, conforme el fundamento jurídico 11 de la sentencia N° 1035-2001-AC/TC (subrayado nuestro).*

De la norma citada se aprecia que, mediante Resolución Ministerial, se pretenden fijar los criterios para que los árbitros resuelvan los pliegos de peticiones presentados por los trabajadores de las Entidades y Empresas del Estado sujetos al Régimen Laboral de la Actividad Privada; siendo uno de estos criterios que la controversia sea resuelta “**teniendo en cuenta el marco legal vigente**”.

En este sentido, llama la atención que la Resolución Ministerial disponga que las controversias sean resueltas aplicando el marco legal vigente, pese a que el Art.65° de la LRCT señala que el Laudo Arbitral emitido en un Procedimiento de Negociación Colectiva es un “**Fallo de Equidad**”; el cual, por su propia naturaleza, implica que la solución de la controversia no necesariamente se sujetará al marco legal.

Efectivamente, como explica CARLOS BLANCAS BUSTAMANTE, “**en el Derecho del Trabajo se reconoce la existencia de dos**

clases de conflictos: los **conflictos jurídicos o de derecho y los conflictos económicos o de intereses**. En los primeros, 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 esta residirá en que la autoridad competente decida acerca de la aplicación de aquella o realice su interpretación. En cambio, en la segunda clase de conflictos la divergencia no gira en torno a la aplicación o interpretación de una norma pues esta no existe”<sup>(7)</sup>. Por ello, para este autor, “el arbitraje sobre el conflicto colectivo económico (negociación colectiva) es un **arbitraje de equidad, pues dicho conflicto no puede resolverse mediante la aplicación o interpretación de una norma preexistente a aquel**”<sup>(8)</sup> (subrayado nuestro).

En este sentido, si bien un arbitraje de equidad no necesariamente prescindirá del marco legal, sería conveniente que una norma con rango de Ley armonice lo dispuesto por el Art.65° de la LRCT con los criterios establecidos en la Resolución Ministerial.

De otro lado, la Resolución Ministerial también indica que: “**toda decisión o medida de mejora en materia remunerativa debe armonizarse con la disponibilidad presupuestaria previamente autorizada e incluida en las respectivas leyes de presupuesto del sector público que se aprueban para el año fiscal o las aprobadas por el directorio de FONAFE, según corresponda**”; lo que significa que los aumentos remunerativos que aprueben los árbitros tienen un límite, que es la disponibilidad de fondos según la Ley de Presupuesto, o el acuerdo de Directorio que adopte, en su momento, FONAFE.

(7) BLANCAS BUSTAMANTE, CARLOS, La naturaleza del arbitraje en la negociación colectiva. En: Soluciones Laborales, Año 4, Número 46, Octubre 2011, p.14.

(8) BLANCAS BUSTAMANTE, CARLOS, La naturaleza del arbitraje en la negociación colectiva. En: Soluciones Laborales, Año 4, Número 46, Octubre 2011, p.15.

En cuanto a este punto, si bien entendemos que el propósito de la norma es evitar que, a través de laudos arbitrales las Entidades del Estado queden desfinanciadas, no podemos dejar de mencionar que parecería que se está supeditando el contenido y alcances de un laudo arbitral a la voluntad de una de las partes (El Estado); lo cual implicaría una situación de conflicto con los Principios de Independencia e Imparcialidad de la Función Jurisdiccional (Art. 139º, inciso 2º de la Constitución Política del Estado).

En efecto, el Tribunal Constitucional ha señalado en el mencionado Expediente N° 6167-2005-HC/TC (Caso Cantuarias), que: “El reconocimiento de la jurisdicción arbitral comporta la aplicación a los tribunales arbitrales de las normas constitucionales y, en particular, de las prescripciones del artículo 139º de la Constitución, relacionadas a los principios y derechos de la función jurisdiccional. Por ello, el Tribunal considera y reitera la protección de la jurisdicción arbitral, en el ámbito de sus competencias, por el principio de “no interferencia” referido en el inciso 2) del artículo constitucional antes citado, que prevé que ninguna autoridad puede avocarse a causas pendientes ante el órgano jurisdiccional, ni interferir en el ejercicio de sus funciones. Los tribunales arbitrales, por consiguiente, dentro del ámbito de su competencia, se encuentran facultados para desestimar cualquier intervención y/o injerencia de terceros -incluida autoridades administrativas y/o judiciales- destinada a avocarse a materias sometidas a arbitraje, en mérito a la existencia de un acuerdo arbitral y la decisión voluntaria de las partes”.

Por ello, si bien es loable que las autoridades encaren directamente algunos proble-

mas jurídicos que vienen prolongándose en el tiempo, sería conveniente que las soluciones que se plantean sean compatibles con los principios y normas del Ordenamiento Jurídico, en especial con el Principio de Jerarquía Normativa; de lo contrario, las normas que se emitan pueden acrecentar los problemas, en lugar de solucionarlos.

## VII. PALABRAS FINALES

Desde nuestro punto de vista, la magnitud de las modificaciones normativas realizadas por el Decreto Supremo N° 014-2011-TR y la Resolución Ministerial N° 284-2011-TR, ameritaba que estas modificaciones se plasmen en instrumentos normativos de mayor nivel jerárquico, pues en la medida que ello no ha ocurrido, se han generado conflictos normativos con otras normas de rango constitucional y legal.

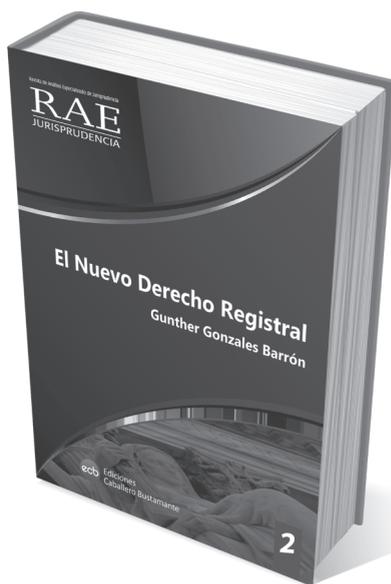
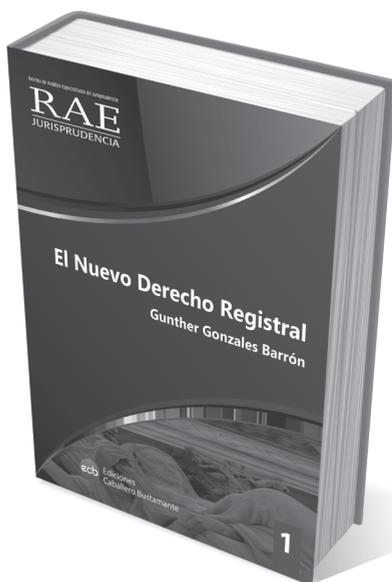
En este sentido, si bien reconocemos el esfuerzo del Ministerio de Trabajo por encarar e intentar solucionar algunos problemas jurídicos en la aplicación de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo y su Reglamento, también es conveniente que estos esfuerzos vayan acompañados de un adecuado análisis de compatibilidad de las soluciones propuestas con los Principios y Normas del Ordenamiento Jurídico, en especial con el Principio de Jerarquía Normativa; de lo contrario, las normas que se emitan pueden acrecentar los problemas, en lugar de solucionarlos.

Bajo esta premisa, consideramos que la regulación del Arbitraje Potestativo Laboral contenida en las normas materia de comentario, debería ser perfeccionada, a fin de resolver los conflictos expuestos en el presente Estudio.

Revista de Análisis Especializado de Jurisprudencia

**RAE**  
JURISPRUDENCIA

## EDICIONES DE LUJO El Nuevo Derecho Registral



Tomo I y II

Informes y ventas:  
Teléfono: 710 7101

Email: [publicaciones@caballero Bustamante.com.pe](mailto:publicaciones@caballero Bustamante.com.pe)