



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas
de Junín y Ayacucho"

Jesus Maria, 03 de Enero del 2024

INFORME N° 000004-2024-MTPE/2/14.1

PARA : **MARISOL LA ROSA HUAMAN**
Directora General de Trabajo

DE : **SERGIO SALGUERO AGUILAR**
Director de Normativa de Trabajo

ASUNTO : Atención a la consulta planteada por la Confederación de
Trabajadores del Perú (CTP) respecto al cumplimiento de Laudos
Arbitrales.

REFERENCIA : Carta N° 045-CEN-CTP-2023 (R. N° 0074072-2023)

Tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarle cordialmente y al mismo tiempo
informar lo siguiente:

I. ANTECEDENTES

A través de la Carta de la referencia, la Central de Trabajadores del Perú (en adelante,
CTP) plantea a esta Dirección de Normativa de Trabajo consulta respecto al
cumplimiento de Laudos Arbitrales, específicamente, plantea las siguientes preguntas:

- ¿Es posible que los empleadores impugnen un laudo arbitral laboral, dejando de
ejecutar su pago, aun no contando con una medida cautelar de suspensión de la
ejecución de dichos laudos?
- ¿Es posible que se disponga la suspensión de la ejecución de un laudo arbitral laboral
de forma unilateral por parte de un empleador, sin haber cumplido con las garantías
que establece el artículo 66° de la Ley que norma el arbitraje?
- ¿Qué penalidades se establecen por ley ante una impugnación, sin los fundamentos
de ley?

Conforme a lo previsto en el literal c) del artículo 64 del Texto Integrado del Reglamento
de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo,
aprobado mediante Resolución Ministerial N° 308-2019-TR, la Dirección de Normativa
de Trabajo tiene entre sus funciones emitir opinión técnica en materia de trabajo.

En atención a lo expuesto, esta Dirección de Normativa de Trabajo procede a
pronunciarse sobre lo solicitado en el marco de nuestras competencias.

II. BASE LEGAL

2.1 Constitución Política del Perú.

2.2 Ley N° 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y
Promoción del Empleo y modificatorias (LOF MTPE).

2.3 Decreto Legislativo N° 1071, Decreto Legislativo que norma el arbitraje.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la
Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web:
<https://sgd.trabajo.gob.pe/validadorDocumental/inicio/detalle.jsf> e ingresando la siguiente clave: N35CPG6



- 2.4 Decreto Supremo N° 010-2003-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.
- 2.5 Decreto Supremo N° 014-2022-TR, Decreto Supremo que modifica el Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 011-92-TR.
- 2.6 Resolución Ministerial N° 308-2019-TR, que aprueba el Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (ROF del MTPE).

III. ANÁLISIS

Naturaleza de la opinión técnica

- 3.1. Al respecto, debe precisarse que las consultas que absuelve la Dirección de Normativa de Trabajo a través de una opinión técnica están referidas a criterios generales sobre los alcances de la legislación laboral, por lo que esta no resuelve, ni se pronuncia sobre casos concretos, pues ello corresponde a las instancias administrativas o judiciales competentes de acuerdo con el marco legal vigente.

Cuestión previa

- 3.2. Las consultas presentadas por la CTP, respecto al cumplimiento de laudos arbitrales, han sido planteadas en términos generales, de modo que dentro de las interrogantes se encontrarían inmersas como supuestos de análisis tanto las relaciones laborales colectivas del sector privado, así como del sector público.
- 3.3. Al respecto, corresponde señalar que, las relaciones laborales individuales y colectivas de trabajo en el ámbito de la Administración Pública son reguladas y organizadas por el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos (SAGRH), conforme al artículo 46 de la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo y el Decreto Legislativo N° 1023, cuya rectoría recae en la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR).
- 3.4. Por lo anteriormente expuesto, esta Dirección de Normativa de Trabajo procederá a emitir opinión técnica en el extremo que involucra a las relaciones laborales colectivas en el sector privado.

Sobre la naturaleza del arbitraje laboral colectivo

- 3.5. De acuerdo con el Profesor Canessa¹, el arbitraje se puede definir de la siguiente manera:

" (...) un mecanismo de solución de conflictos —individual o colectivo—, donde las partes designan a un tercero —árbitro o tribunal arbitral— al que someten su conflicto y aceptan que su decisión sea vinculante. Se pueden identificar las tres características del arbitraje: a) un mecanismo de solución de conflictos —individual o colectivo—; b) la solución proviene de un tercero

¹ Canessa Montejo, Miguel Francisco. El arbitraje laboral en la negociación colectiva peruana: luces y sombras. En: VII Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, año 2016, Lima, Perú, página 210.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://sgd.trabajo.gob.pe/validadorDocumental/inicio/detalle.jsf> e ingresando la siguiente clave: N35CPG6

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

designado —árbitro o tribunal— quien emite una decisión; c) la decisión tiene fuerza vinculante por el compromiso adquirido de las partes."

- 3.6. Expuesto lo anterior, el arbitraje se constituye como un mecanismo de solución de conflictos heterocompositivo cuya resolución es de obligatorio cumplimiento para las partes.
- 3.7. En el ámbito laboral colectivo, el artículo 61 del Decreto Supremo N° 010-2003-TR, que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, establece lo siguiente: *"Si no se hubiese llegado a un acuerdo en negociación directa o en conciliación, de haberla solicitado los trabajadores, podrán las partes someter el diferendo a arbitraje."*
- 3.8. En consonancia con lo anterior, el artículo 46 del Decreto Supremo N° 011-92-TR, que aprueba el Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, modificado por el Decreto Supremo N° 014-2022-TR, indica que *"El arbitraje solicitado por los trabajadores, previsto en el artículo 61 de la Ley, procede siempre que ocurra alguna de las causales previstas en el presente Reglamento, salvo que los trabajadores opten por ejercer alternativamente el derecho de huelga, de conformidad con el artículo 62 de la Ley."*
- 3.9. De este modo, en el ámbito laboral colectivo se admite la posibilidad de que, en determinados supuestos establecidos por la norma pertinente, las partes puedan acudir al arbitraje, constituyéndose como un mecanismo de resolución de conflictos alternativo al Poder Judicial.
- 3.10. En efecto, la actuación del poder judicial debe guardar consonancia con las competencias y funciones del arbitraje, tal y como establecen los principios y derechos de la función arbitral consignados en el artículo 3 del Decreto Legislativo N° 1071, Decreto Legislativo que norma el arbitraje:

"Artículo 3.- Principios y derechos de la función arbitral.

1. En los asuntos que se rijan por este Decreto Legislativo no intervendrá la autoridad judicial, salvo en los casos en que esta norma así lo disponga.

2. El tribunal arbitral tiene plena independencia y no está sometido a orden, disposición o autoridad que menoscabe sus atribuciones.

3. El tribunal arbitral tiene plenas atribuciones para iniciar y continuar con el trámite de las actuaciones arbitrales, decidir acerca de su propia competencia y dictar el laudo.

4. Ninguna actuación ni mandato fuera de las actuaciones arbitrales podrá dejar sin efecto las decisiones del tribunal arbitral, a excepción del control judicial posterior mediante el recurso de anulación del laudo contemplado en este Decreto Legislativo. Cualquier intervención judicial distinta, dirigida a ejercer un control de las funciones de los árbitros o a interferir en las actuaciones arbitrales antes del laudo, está sujeta a responsabilidad." (Resaltado y subrayado son propios)

- 3.11. En este punto, resulta pertinente señalar que la actuación del poder judicial, en el marco del arbitraje, corresponde al de: (a) ejecución del pacto de las partes,

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

(b) colaboración y apoyo al arbitraje, (c) control posterior de aspectos formales, y (d) ejecución de decisiones arbitrales².

- 3.12. Como es de verse, las actuaciones y resoluciones arbitrales no son susceptibles de intervención por parte de autoridad judicial, salvo en determinados admitidos por la propia normativa de arbitraje.

Sobre la impugnación del laudo arbitral laboral

- 3.13. De acuerdo con el artículo 59° del Decreto Supremo N° 011-92-TR, que aprueba el Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, modificado por el Decreto Supremo N° 014-2022-TR, respecto a la impugnación de laudo arbitral laboral se establece lo siguiente:

"Artículo 59.- Impugnación judicial del laudo arbitral

*La impugnación judicial del laudo arbitral que prevé el artículo 66 de la Ley **deberá realizarse de conformidad con lo establecido en las normas procesales vigentes, y no suspende la ejecución del laudo arbitral, salvo resolución del Poder Judicial.**" (Resaltado y subrayado son propios)*

- 3.14. La mencionada norma establece como regla para efectos de la impugnación judicial del laudo arbitral, una remisión a la normativa procesal vigente, el cual de acuerdo la especialidad y competencia corresponde al Decreto Legislativo N° 1071, Decreto Legislativo que norma el arbitraje, cuyo numeral 1 del artículo 62 señala lo siguiente:

"Artículo 62.- Recurso de anulación.

*1. **Contra el laudo sólo podrá interponerse recurso de anulación.** Este recurso constituye la única vía de impugnación del laudo y tiene por objeto la revisión de su validez por las causales taxativamente establecidas en el artículo 63.*

2. El recurso se resuelve declarando la validez o la nulidad del laudo. Está prohibido bajo responsabilidad, pronunciarse sobre el fondo de la controversia o sobre el contenido de la decisión o calificar los criterios, motivaciones o interpretaciones expuestas por el tribunal arbitral." (Resaltado y subrayado son propios)

- 3.15. En consecuencia, la impugnación de un laudo arbitral laboral se realiza a través del recurso de anulación, el cual no pretende evaluar un pronunciamiento de fondo respecto a la resuelto mediante el arbitraje.

Sobre la suspensión de obligación de cumplimiento de laudo arbitral laboral

- 3.16. Una vez detallado el mecanismo de impugnación del laudo arbitral laboral, corresponde emitir pronunciamiento sobre los efectos que devienen de la interposición del recurso impugnatorio, en ese sentido, el numeral 1 del artículo 66 del Decreto Legislativo N° 1071, Decreto Legislativo que norma el arbitraje, establece lo siguiente:

"La interposición del recurso de anulación no suspende la obligación de cumplimiento del laudo ni su ejecución arbitral o judicial, salvo cuando la parte que impugna el laudo solicite la suspensión y cumpla con el requisito de la garantía acordada por las partes o establecida en

² Cantuarias Salaverry, Fernando / Repetto Deville, Jose Luis. Recientes pronunciamientos sobre anulación de laudos por las salas comerciales de Lima. En: Revista Arbitraje PUCP, número 5, año 2015, Lima, Perú, páginas 1-3.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://sgd.trabajo.gob.pe/validadorDocumental/inicio/detalle.jsf> e ingresando la siguiente clave: N35CPG6

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

el reglamento arbitral aplicable. Al examinar la admisión del recurso, la Corte Superior verificará el cumplimiento del requisito y, de ser el caso, concederá la suspensión." (subrayado y resaltado son propios)

- 3.17. Conforme al texto expuesto, la interposición de un recurso impugnatorio contra un laudo arbitral no suspende la obligación de ejecutar esta, salvo se configure el supuesto de excepción correspondiente, el cual implica la presentación de una solicitud de suspensión de obligación de cumplimiento, así como la concurrencia del requisito de garantía³.
- 3.18. Cabe mencionar que la solicitud de suspensión de obligación de cumplimiento de laudo arbitral laboral, no condiciona la admisión del recurso impugnatorio, sino que requiere de una calificación independiente⁴.
- 3.19. Ahora bien, el mecanismo idóneo para la suspensión de obligación de cumplimiento de laudo arbitral laboral es el establecido en el numeral 1 del artículo 66 del Decreto Legislativo N° 1071, tanto por especialidad en la materia⁵, como por correspondencia a los principios y derechos de la función arbitral.

IV. CONCLUSIONES

- 4.1. Las consultas que absuelve la Dirección de Normativa de Trabajo a través de una opinión técnica están referidas a criterios generales sobre los alcances de la legislación laboral, por lo que esta no resuelve, ni se pronuncia sobre casos concretos, pues ello corresponde a las instancias administrativas o judiciales competentes de acuerdo con el marco legal vigente.
- 4.2. Esta Dirección de Normativa de Trabajo emite opinión técnica en el extremo que involucra a las relaciones laborales colectivas en el sector privado.
- 4.3. En el ámbito laboral colectivo se admite la posibilidad de que, en determinados supuestos establecidos por la norma pertinente, las partes puedan acudir al arbitraje, constituyéndose como un mecanismo de resolución de conflictos alternativo al Poder Judicial. En el marco de las decisiones de dicho fuero, la impugnación judicial del laudo arbitral deberá realizarse de conformidad con lo establecido en las normas procesales vigentes, y no suspende la ejecución del laudo arbitral, salvo resolución del Poder Judicial.

V. RECOMENDACIÓN

Se recomienda que el presente informe sea puesto a consideración de la Dirección General de Trabajo, a fin de que previo visto bueno de la misma, continúe el trámite correspondiente.

Atentamente,

³ Soto Coaguila, Carlos Alberto / Bullard Gonzáles, Alfredo. Comentarios a la ley peruana de arbitraje. Instituto Peruano de Arbitraje Comercial y Arbitraje de Inversiones, año 2011, tomo II, Lima, Perú, página 312.

⁴ Castillo Freyre, Mario / Sabroso Minaya, Rita / Castro Zapata, Laura / Chipana Catalán, Jhoel. Comentarios a la ley de arbitraje, segunda parte. ECB Ediciones S.A.C., año 2014, Lima, Perú, Página 450.

⁵ Neves Mujica, Javier. Introducción al Derecho Del Trabajo. Fondo Editorial PUCP, año 2018, cuarta edición, Lima, Perú, páginas 163-164.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://sgd.trabajo.gob.pe/validadorDocumental/inicio/detalle.jsf> e ingresando la siguiente clave: N35CPG6



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas
de Junín y Ayacucho"

Documento firmado digitalmente

SERGIO SALGUERO AGUILAR
DIRECTOR (A)
DIRECCIÓN DE NORMATIVA DE TRABAJO

(SSA/rqq)

EXP. 0074072-2023

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web:
<https://sgd.trabajo.gob.pe/validadorDocumental/inicio/detalle.jsf> e ingresando la siguiente clave: N35CPG6



BICENTENARIO
DEL PERÚ
2021 - 2024

www.gob.pe/mtpe

Av. Salaverry N° 655
Jesús María

