



*"Año de la Integración Nacional y el Reconocimiento de Nuestra Diversidad"*  
*"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"*

### INFORME N° 52 -2012-MTPE/2/14

**Para:** Sindicato de Trabajadores de Lima Golf  
Carmelon Vargas Cordova  
Secretario General

**De:** Dr. Christian Sánchez Reyes  
Director General de Trabajo

**Fecha:** Lunes 28 de noviembre de 2012

**Asunto:** Solicitud de tramitación de un pretendido "recurso de apelación" contra Auto Directorial N° 31-2012-MTPE/2/14

**Referencia:** EXP N° 43533-2012-MTPE/1/20.21

---

#### 1. ANTECEDENTES

Mediante escrito s/n, de fecha 07 de noviembre de 2012, el Sindicato de Trabajadores de Lima Golf —en adelante, EL SINDICATO— interpuso un pretendido "recurso de apelación" ante esta Dirección General de Trabajo, cuyo objeto consistía en impugnar el Auto Directorial N° 31-2012-MTPE/1/20.21, sobre procedencia de arbitraje potestativo.

El conflicto colectivo que enmarca esta solicitud es el arbitraje potestativo que interpuso Lima Golf Club — en adelante: EL EMPLEADOR— (amparándose en el Decreto Supremo N° 014-2011-TR) contra EL SINDICATO para la solución del pliego de reclamos correspondiente al periodo 2012-2013.

Teniendo a la vista los antecedentes del caso, se aprecia que EL SINDICATO estima que debe revocarse el Auto Directorial N° 31-2012-MTPE/2/14 de fecha 31 de octubre de 2012, pues considera que el contenido del mencionado Auto viola derechos constitucionalmente protegidos, específicamente el derecho de huelga y debido proceso.

Posteriormente, EL SINDICATO señala que al terminar el proceso conciliatorio ante la Autoridad de Trabajo, tenía dos posibilidades para la solución del pliego de reclamos: el arbitraje potestativo o la huelga, al cual EL SINDICATO optó por la huelga.

Finalmente, EL SINDICATO solicitó la procedencia de tres huelgas generales, las mismas que fueron declaradas improcedentes por la Autoridad Administrativa.



## 2. ANÁLISIS

### 2.1 De la jurisdicción arbitral

El arbitraje es un mecanismo heterocompositivo de solución de controversias, es decir, la solución del conflicto se encuentra sometida a la decisión de un tercero ajeno a las partes. En ese sentido, debe precisarse que solo pueden ser sometidas a arbitraje las materias de libre disposición, tal como lo señala el Decreto Legislativo N° 1071, el cual norma el arbitraje.

En cuanto a su naturaleza jurídica, existen principalmente tres teorías sobre el arbitraje. En primer lugar, tenemos la *teoría jurisdiccionalista*, la cual señala que los árbitros propiamente cumplen una función jurisdiccional. Por su parte, la *teoría contractualista* señala que el arbitraje surge como una manifestación de la autonomía de la voluntad, pues son las partes de una relación jurídica material quienes deciden someter determinada controversia a este mecanismo de solución de conflictos; en este caso, de ello deriva la obligatoriedad de la resolución emitida. Por último, la *teoría intermedia, sincrética o ecléctica*, la cual «acepta por un lado la existencia de componentes contractuales en la relación que vincula a las partes entre sí y éstas con el árbitro, y por otro reconoce un carácter jurisdiccional no tanto en la función que desempeñan los árbitros como en la eficacia que se le otorga al laudo (eficacia ejecutiva y autoridad de cosa juzgada)».<sup>1</sup>

En nuestro ordenamiento jurídico, dicho mecanismo goza del reconocimiento como jurisdicción independiente, pues el artículo 139° de la Constitución Política del Perú lo reconoce como una excepción a la jurisdicción judicial. A partir de tal precepto, el Tribunal Constitucional se ha pronunciado señalando que «la naturaleza propia de la jurisdicción arbitral y las características que la definen [permiten concluir] que no se trata del ejercicio de un poder sujeto exclusivamente al derecho privado, sino que forma parte esencial del *orden público constitucional*. La facultad de los árbitros para resolver un conflicto de intereses no se fundamenta en la autonomía de la voluntad de las partes del conflicto [...]».<sup>2</sup>

En ese orden de ideas, el arbitraje laboral también puede ser un mecanismo de solución de conflictos de naturaleza colectiva (*arbitraje colectivo laboral*). De hecho, la existencia de este mecanismo de solución de conflictos se desprende del artículo 28° de la Constitución, pues el estado tiene el deber de fomentar la negociación colectiva y *promover formas de solución pacífica de los conflictos laborales*. En el nivel legal, el Decreto Supremo N° 010-2003-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo —en adelante LRCT—

<sup>1</sup> MATHEUS, Carlos. *Introducción al Derecho de Arbitraje*. Lima: Semper Veritas Ediciones, 2006. pp. 25-26.

<sup>2</sup> Fundamento 11 de la Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Expediente N° 6167-2005-PHC/TC.



regula, entre otros mecanismos de solución privada de conflictos (tales como la mediación y conciliación) al arbitraje.

Dentro de nuestro sistema de relaciones colectivas de trabajo, la LRCT ha establecido tres modalidades de arbitraje colectivo laboral:<sup>3</sup>

- *Arbitraje voluntario*: acordado por los sujetos colectivos para someter la controversia a un tercero designado por ellas mismas.
- *Arbitraje potestativo*: es aquel donde una disposición (autónoma o heterónoma) faculta a una de las partes a someter la controversia a un tercero, quedando vinculada la otra parte a dicho sometimiento.
- *Arbitraje obligatorio*: impuesto a las partes por el Estado, debiendo acudir a un tercero para la solución del conflicto.

Complementariamente, el Decreto Supremo N° 014-2011-TR, expedido en setiembre de 2011, agregó el artículo 61-A al Decreto Supremo N° 011-92-TR (Reglamento de la LRCT), disponiéndose así que el arbitraje potestativo es procedente ante los siguientes supuestos:

- (1) Las partes no se ponen de acuerdo en la primera negociación, en el nivel o su contenido;
- (2) Cuando durante la negociación del pliego se adviertan actos de mala fe que tengan por efecto dilatar, entorpecer o evitar el logro de un acuerdo.

Pues bien, en este panorama cabe preguntarnos sobre quién recae la responsabilidad de calificar si los actos por los cuales una de las partes solicita el arbitraje potestativo se subsume en alguno de los supuestos de hechos señalados en el párrafo anterior. Frente a esta interrogante, hallamos respuesta en el Principio de *kompetenz kompetenz* al cual responde la jurisdicción arbitral.

## 2.2 Del Principio de *Kompetenz Kompetenz*

Dicho principio se sustenta en el reconocimiento constitucional del arbitraje como una jurisdicción independiente a la jurisdicción del Poder Judicial. Por ello, el mismo debe estar dotado de facultades que aseguran que las materias sometidas al arbitraje no serán revisadas en sede judicial o administrativa.

<sup>3</sup> Vid. BOZA, Guillermo. *Lecciones de Derecho del Trabajo*. Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú, 2011. pp. 83-84.



“Año de la Integración Nacional y el Reconocimiento de Nuestra Diversidad”  
“Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú”

En ese sentido, dicho principio supone que el árbitro o el tribunal arbitral es competente para conocer sobre su propia competencia, en atención a la facultad otorgada por las partes para resolver la controversia y en la búsqueda de otorgar una resolución eficaz a dicho conflicto.

Dicho principio se encuentra desarrollado en el artículo 41° del Decreto Legislativo N° 1071 que norma el arbitraje, donde se establece lo siguiente:

«El tribunal arbitral es el único competente para decidir sobre su propia competencia, incluso sobre las excepciones u objeciones relativas a la inexistencia, nulidad, anulabilidad, invalidez o ineficacia del convenio arbitral o por no estar pactado el arbitraje para resolver la materia controvertida o cualesquiera otras cuya estimación impida entrar en el fondo de la controversia. Se encuentran comprendidas en este ámbito las excepciones por prescripción, caducidad, cosa juzgada y cualquier otra que tenga por objeto impedir la continuación de las actuaciones arbitrales (...)»

En base a lo expuesto, esta Dirección General de Trabajo ha emitido la Resolución Directoral General N° 001-2012-MTPE/2/14, pronunciándose sobre la aplicación del principio *kompetenz kompetenz* a los arbitrajes potestativos interpuestos al amparo del Decreto Supremo N° 014-2011-TR. Como consecuencia de la aplicación de este principio, corresponde al tribunal arbitral pronunciarse sobre la procedencia de los mismos, acorde a los supuestos de hecho señalados en dicho decreto supremo.

Debe tenerse en cuenta que —como se estableció en el fundamento 13 de la mencionada resolución directoral general—que dicho principio implica que «el árbitro no deberá interrumpir el procedimiento si se impugna su competencia en razón de inexistencia o nulidad *ab initio* del contrato que contiene el convenio o si se impugna la validez de la cláusula que le otorga competencia (...)».

### 2.3 De la naturaleza de los recursos administrativos

Fuera del ámbito de la jurisdicción arbitral, los recursos administrativos pueden definirse como «aquel acto procesal que realiza el administrado a través del cual pretende la modificación o sustitución de un acto administrativo que le afecta, ante una autoridad administrativa (...)».<sup>4</sup> En ese sentido, la ley N° 27444, Ley General del Procedimiento Administrativo, regula tres recursos administrativos: la reconsideración, la apelación y la revisión. Dicho listado corresponde a un *númerus clausus*.

<sup>4</sup> MORÓN, Juan Carlos. *Los recursos en la Ley del Procedimiento Administrativo General y en los procedimientos sectoriales*. Lima: Gaceta Jurídica. 2009. pp. 9



*"Año de la Integración Nacional y el Reconocimiento de Nuestra Diversidad"  
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"*

El derecho de impugnación tiene fundamento constitucional en el derecho de defensa, el mismo que tiene vigencia en sede administrativa. Del mismo se desprende que el derecho de contradicción se ve materializado a través de la presentación de recursos administrativos. A través de ellos, los administrados ejercen su derecho a que los actos expedidos por la administración que pudieran afectar sus derechos constitucionales o legítimos intereses sean revisados por la propia autoridad administrativa, a fin de que revise y controle la legalidad y constitucionalidad de los actos que emitió.<sup>5</sup>

Ahora bien, el recurso de apelación se encuentra regulado en el artículo 209º de la Ley N° 27444, el cual se interpone cuando la impugnación se funde en diferente interpretación de las pruebas o cuando se trate de cuestiones de puro derecho. Dicho recurso es dirigido hacia la misma autoridad que expidió el acto impugnado, a fin de que ésta lo eleve a su superior jerárquico, quien será el que finalmente resolverá el recurso impugnativo.

De lo desarrollado puede colegirse que uno de los requisitos esenciales para interponer un recurso administrativo, es que el mismo tenga como objeto cuestionar un acto administrativo en sede administrativa.

#### 2.4 *De la naturaleza del acto de designación de árbitro en sustitución de la parte que guardó silencio tras la interposición de un arbitraje potestativo*

El artículo 61º de la LRCT establece que «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».

Asimismo, el artículo 61º-A del Reglamento de la LRCT, Decreto Supremo N° 011-92-TR, establece que el arbitraje potestativo puede ser interpuesto cuando, durante la negociación del pliego de reclamos, se adviertan actos de mala fe que tengan por efecto dilatar, entorpecer o evitar el logro de un acuerdo. En tales supuestos, el referido precepto señala que «las partes deben designar a sus árbitros en un plazo no mayor de cinco (05) días hábiles. De no hacerlo una de ellas, la Autoridad Administrativa de Trabajo designa al árbitro correspondiente, cuyo costo asume la parte responsable de su designación. El arbitraje potestativo no requiere de la suscripción de un compromiso arbitral. (...)».<sup>6</sup>

Sobre el particular, debemos informar que el arbitraje potestativo es un mecanismo privado, cuya naturaleza jurídica es distinta a la de un procedimiento administrativo,

<sup>5</sup> *Vid.* MARTIN, Richard. «Los Recursos administrativos y el control difuso en la administración pública». En: *Revista de Derecho Administrativo*. Año 5, Número 9, 2010, p. 9.

<sup>6</sup> Subrayado agregado.



*"Año de la Integración Nacional y el Reconocimiento de Nuestra Diversidad"*  
*"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"*

pues constituye una jurisdicción autónoma, según se desprende del artículo 139.1 de la Constitución.

En realidad, la interposición del arbitraje potestativo se produce con la comunicación dirigida a la contraparte laboral, informándole de la voluntad de interponer dicho mecanismo al amparo de una de las causales previstas en el artículo 61-A del Decreto Supremo N° 011-92-TR (incorporado por el artículo 1° del Decreto Supremo N° 014-2011-TR). En la misma comunicación, quien interpuso el arbitraje potestativo deberá señalar la identidad del árbitro designado por su respectiva entidad. Una copia de este escrito debe copiarse a la autoridad administrativa regional competente.

Considerando la fecha de recepción de este documento por su destinataria, esta tendrá 5 días hábiles para responder la comunicación de interposición de arbitraje potestativo, identificando al árbitro que designará para la conformación del tribunal arbitral. De no cumplir con ello dentro del plazo señalado, quien originalmente inició la comunicación a su contraparte laboral podrá solicitar a esta Dirección General de Trabajo que designe a un árbitro para esta.

El tercer árbitro, presidente del tribunal arbitral, se elegirá —de acuerdo con las reglas aplicables a entidades privadas— por acuerdo de los dos primeros árbitros designados. En defecto de este acuerdo, esta Dirección General de Trabajo designará al árbitro que fungirá como presidente del Tribunal Arbitral, tras la solicitud que se le hiciera llegar en ese sentido.

Conforme a la información proporcionada, Lima Golf Club ha comunicado al Sindicato de Trabajadores de Lima Golf Club la designación de su árbitro, y como quiera que el procedimiento de arbitraje potestativo tiene naturaleza privada y en él la autoridad administrativa tiene un rol marginal —que se activa en caso que la parte contra la que se interpone esta modalidad de arbitraje no cumpla con designar a un árbitro— no es posible que la organización que representa interponga un recurso impugnatorio previsto en la Ley de Procedimiento Administrativo General contra el Auto de designación de árbitro, pues en este caso concreto, el recurso de apelación que pretende ostenta naturaleza administrativa. Se debe dejar claramente sentado que el arbitraje potestativo es de naturaleza privada, y que no se requiere del consentimiento de la contraparte para que se lleve a cabo, ya que ante este supuesto será la Dirección General de Trabajo la que designe al árbitro para la parte que no siguió con el procedimiento. De hecho, cualquier cuestionamiento debe realizarse dentro de la esfera de la jurisdicción arbitral, de acuerdo a las normas pertinentes.

Sin embargo, lo dicho no enerva el hecho de que, según lo dispuesto en el último párrafo del artículo 61-A del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas —



*"Año de la Integración Nacional y el Reconocimiento de Nuestra Diversidad"*  
*"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"*

incorporado por el DS 014-2011-TR— "en ningún caso, el arbitraje potestativo puede ser utilizado en desmedro del derecho de huelga".

### 3 CONCLUSIONES

La naturaleza privada del arbitraje potestativo implica que, contra el Auto de designación de árbitro emitido por esta Dirección General de Trabajo, no puedan interponerse recursos administrativos previstos en la Ley de Procedimiento Administrativo General, ley 27444.

Sin otro particular, renovamos a usted las consideraciones de nuestra especial estima.

Atentamente,

CHRISTIAN SANCHEZ REYES  
Director General de Trabajo  
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

