



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

INFORME N° 059 -2012-MTPE/2/14

Para: Carmelón Vargas Cordova
Secretario General del Sindicato de Trabajadores de Lima Golf Club

De: Dr. Christian Sánchez Reyes
Director General de Trabajo

Fecha: 13 de diciembre de 2012

Asunto: Solicitudes de suspensión de arbitraje potestativo y de solución de Pliego de Reclamos

1. ANTECEDENTES

Esta Dirección General de Trabajo ha recibido una solicitud de parte del Sindicato de Trabajadores de Lima Golf Club (en adelante, EL SINDICATO), con fecha 03 de diciembre de 2012 sobre la suspensión del arbitraje potestativo interpuesto por su contraparte laboral, Lima Golf Club (en adelante, LA EMPRESA).

2. ANÁLISIS

Al respecto, cabe recordar que, el artículo 61° de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (en adelante, LRCT) señala 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 61°-A del Reglamento de la LRCT, Decreto Supremo N° 011-92-TR (incorporado por el Decreto Supremo N° 014-2011-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 del 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. (...)».

El tercer árbitro, presidente del tribunal arbitral, se elegirá —de acuerdo con las reglas contenidas en el primer párrafo del artículo 64° de la LRCT— 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.



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

Sobre el particular, debemos informar nuevamente que la naturaleza jurídica que ostenta el arbitraje potestativo es de carácter privado, con lo cual la Autoridad Administrativa de Trabajo tiene un rol marginal que se activa solo en caso en que unas de las partes no haya cumplido con la designación de su árbitro. En este caso, LA EMPRESA inició la interposición del arbitraje potestativo remitiendo la comunicación pertinente a EL SINDICATO. En dicha comunicación, de fecha 21 de septiembre de 2012, LA EMPRESA designó como árbitro de parte al Dr. Fernando Elías Mantero. En respuesta a ello, EL SINDICATO debió seguir el procedimiento iniciado por LA EMPRESA y designar a su árbitro de parte para cumplir con el mandato legal del Decreto Supremo N° 014-2011-TR. En tal escenario, la ley habilita a la Autoridad Administrativa de Trabajo a proceder con la designación de árbitro de la parte que no cumplió con efectuar la designación, en este caso, de EL SINDICATO. En consecuencia, con fecha 31 de octubre de 2012, la Autoridad Administrativa cumplió con suplir la omisión de EL SINDICATO y nombró al Señor Paul Paredes Palacios como árbitro del mismo, con el fin de seguir con el procedimiento legalmente previsto para el arbitraje potestativo.

Tal y como venimos informando, el arbitraje potestativo no tiene naturaleza administrativa, sino más bien es un mecanismo de solución de conflictos que ostenta naturaleza privada. Por lo tanto, no corresponde que EL SINDICATO pretenda la suspensión de dicho mecanismo ante esta Autoridad, ya que como se ha señalado enfáticamente, la interposición del mismo por una de las partes, origina la obligación de la otra a cumplir con el procedimiento señalado, es decir, de proceder con la designación del árbitro de parte que conformará conjuntamente con el árbitro de LA EMPRESA el Tribunal Arbitral.

En consecuencia, a esta Dirección General de Trabajo no le corresponde calificar la procedencia o no del arbitraje, pues dicho rol le corresponde al Tribunal Arbitral. Este Tribunal, en forma previa al posible inicio del arbitraje potestativo, verificará si existe o no la causal alegada por LA EMPRESA, y solo de ser ello así se instauraría el arbitraje potestativo dentro de la jurisdicción de dicho Tribunal Arbitral.

De otro lado, debemos informar que la intervención administrativa resolutoria prevista en el artículo 68° de la LRCT (arbitraje obligatorio) solamente resulta procedente en supuestos excepcionales y, en este caso, la Autoridad competente para evaluar su procedencia es la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana.

Es todo cuanto tengo que informar.




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