

# LOS MEDIOS DE SOLUCIÓN DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO EN EL PERÚ

*Raúl G. Saco Barrios<sup>(1)</sup>*

## I. INTRODUCCIÓN

En esta ponencia, presentada al II Encuentro Chileno-Peruano-Uruguayo de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Montevideo, 29 y 30 de julio de 2016, procuramos desarrollar los medios de solución de los conflictos colectivos de trabajo en el Perú.

Para ello, referimos muy brevemente algunos aspectos básicos acerca de los conflictos de trabajo y su clasificación (I), y ciertas generalidades sobre los medios de solución de los conflictos de trabajo (II); a continuación, exponemos con alguna amplitud los medios de solución de los conflictos colectivos, económicos y jurídicos (III). Por último, dedicamos algunas líneas a los conflictos colectivos jurídicos en el contexto de la justicia constitucional (IV).

Ciertamente, efectuamos nuestro estudio a la luz de la legislación peruana<sup>(2)</sup>.

---

(1) Profesor ordinario del Departamento Académico de Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Perú. Miembro de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. [rgsaco@puccp.edu.pe](mailto:rgsaco@puccp.edu.pe)

(2) Además de la Constitución, citamos las normas con rango de Ley: la Ley (aprobada por el Congreso de la República y promulgada por el Poder Ejecutivo), los decretos legislativos (dictados por el Poder Ejecutivo con base en la delegación de la atribución legislativa efectuada por el Congreso de la República y sometidos, respecto a su promulgación, publicación, vigencia y efectos, a las mismas normas que rigen para la Ley) y los decretos leyes (aprobados por los gobiernos de facto). Y también, los decretos y resoluciones: los decretos supremos (en lo formal, las normas de mayor jerarquía dictadas por el órgano ejecutivo, dadas y aprobadas por el Presidente de la República, firmadas por él y al menos por un Ministro de Estado) y las resoluciones supremas (normas dadas por uno o más Ministros de Estado con el visto bueno del Presidente de la República).

## II. CONFLICTOS DE TRABAJO Y CLASIFICACIÓN

Conflicto de trabajo es toda contienda originada en una relación laboral<sup>(3)</sup>, todo enfrentamiento planteado entre los sujetos de esta<sup>(4)</sup> –a saber, uno o más trabajadores o una organización sindical, de una parte, y uno o más empleadores o una organización sindical o entidad patronal, de otra<sup>(5)</sup>–.

Una clasificación sobre los conflictos de trabajo –de las varias que pueden hacerse y ofrece la doctrina, y de mayor interés para esta ponencia– los separa en: conflictos individuales y conflictos colectivos; y conflictos jurídicos (o de derecho o de aplicación) y conflictos económicos (o de intereses o de revisión).

Los conflictos individuales corresponden a una o más personas específicas y, por eso mismo, a un interés concreto de estas. Los conflictos colectivos conciernen a los trabajadores considerados como categoría y, por tanto, a un interés abstracto<sup>(6)</sup>.

Los conflictos jurídicos (o de derecho o de aplicación) atañen a la aplicación o interpretación del derecho vigente. Los conflictos económicos (o de intereses o de revisión), en cambio, propugnan la creación de nuevos derechos o la modificación de derechos ya existentes<sup>(7)</sup>.

---

(3) Cfr. PLÁ RODRÍGUEZ, Américo, Curso de Derecho Laboral. Conflictos Colectivos, Montevideo, Editorial Idea, 2001, tomo IV, volumen 2, p. 11. También: PLÁ RODRÍGUEZ, Américo, Estudio preliminar. En: DE BUEN, Néstor (coordinador), A solução dos conflitos trabalhistas. Perspectiva Ibero-americana, São Paulo, LTr, 1986, p. 10.

(4) Cfr. PASCO COSMÓPOLIS, Mario, Fundamentos del Derecho Procesal del Trabajo, Lima, Aele, 1997, p. 20.

(5) *Ibid.*, p. 22.

(6) El Diccionario de la Lengua Española brinda la definición siguiente: “Conflicto colectivo. En las relaciones laborales, conflicto que enfrenta a los trabajadores, a través de sus representantes, con los empresarios. Afecta a una empresa o a un sector económico y su resolución tiene efectos generales” (REAL ACADEMIA ESPAÑOLA, Diccionario de la Lengua Española, Madrid, Espasa, 2014, 23ª edición, Edición del Tricentenario). A su vez, la legislación establece: “Conflictos colectivos laborales: Son aquellos conflictos de intereses sobre un determinado bien jurídico o cuando se produce incertidumbre jurídica en torno al reconocimiento o vigencia de un derecho” [Directiva 5-2012-MTPE/2/14 (punto V.5.1.d), aprobada por la Resolución Ministerial 76-2012-TR del 5 de marzo de 2012].

(7) “Las controversias jurídicas o de derecho o de aplicación se refieren a la interpretación y aplicación de un derecho nacido y actual, importando poco que tenga su fuente en una prescripción formal de la Ley o en una disposición de un convenio individual o colectivo. Las económicas o de interés o de revisión no versan sobre la interpretación de un derecho adquirido, fundado en la Ley o el contrato, sino que son reivindicaciones que tienden a modificar un derecho existente o crear un derecho nuevo. En las primeras se busca aplicar la norma, ante un incumplimiento o violación; de allí que modernamente se las denomine precisamente controversias de aplicación; en las segundas, se busca revisarla y sustituirla, por lo que en la actualidad s las llama controversias de revisión. En aquellas, la norma es el punto de partida; en estas, es la meta, el punto de llegada. En las jurídicas, se busca mantener el status quo normativo, alterado por una infracción, mientras en las económicas se pretende sustituirlo por otro, normalmente más favorable a los trabajadores. [ ] Es decir, en el primero [el conflicto de derecho] la mirada es retrospectiva y apunta a la norma preexistente; en el segundo [el conflicto de interés], se mira hacia adelante a la norma que

Sobre esta base, puede hablarse de conflictos individuales, jurídicos (o de derecho o de aplicación) y económicos (o de intereses o de revisión); y de conflictos colectivos, jurídicos (o de derecho o de aplicación) y económicos (o de intereses o de revisión).

Los conflictos colectivos jurídicos (o de derecho o de aplicación) versan casi exclusivamente sobre la interpretación de normas jurídicas<sup>(8)</sup>, aun cuando eventualmente puedan concernir también a la pretensión (requerida al Estado) de derogación de estas o a “la existencia de grupos profesionales”<sup>(9)</sup>. En cambio, los conflictos colectivos económicos (o de intereses o de revisión) son quizá más comunes y surgen habitualmente en el ámbito de la negociación colectiva.

Aunque pueda cuestionarse el vigor de cualquier ordenación de los conflictos de trabajo –la realidad es muy rica y no es posible seccionarla para ubicar cada “fracción” en compartimentos estancos, a más de que lo verdaderamente importante es identificar y examinar la causa de los conflictos–, ella parece insoslayable a los efectos de determinar los medios para solucionarlos<sup>(10)</sup>.

---

está por nacer” (PASCO COSMÓPOLIS, Mario, op. cit., pp. 23-24). “Conflicto colectivo de intereses es el relacionado con el establecimiento de un derecho, o la modificación disminución, o supresión de uno existente. Los vinculados a la aplicación o interpretación de un derecho constituyen los llamados conflictos de derecho. Estos deben ser resueltos conforme a derecho, y los primeros, según criterios sociales y económicos” (MORGADO VALENZUELA, Emilio, Medios de solución de los conflictos colectivos de intereses en el sector privado, en “Congreso Internacional de Derecho Procesal del Trabajo. Cusco - Perú, 1997, 30 de abril, 1 y 2 de mayo. Exposiciones y ponencias”, Lima, Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 1997, p. 247.

- (8) A decir de Pasco la distinción entre las controversias jurídicas colectivas y las controversias jurídicas individuales “es tan sutil e imperceptible que en realidad no existiría. El pretendido carácter colectivo de una reclamación en que se exige el respeto de una norma preexistente en nada modifica la naturaleza intrínseca del litigio y en nada influye para su tratamiento procesal; no pasaría de ser una distinción puramente teórica que por no trascender hacia medida alguna de orden práctico es conveniente superar, siquiera por razones didácticas” (ibíd., pp. 24-25). En su opinión, “la única especie propia de controversia jurídica colectiva es la denominada por el derecho brasileño controversia de interpretación: aquélla en la que, existiendo duda sobre los alcances de una convención colectiva o sentencia normativa, vale decir, sobre la aplicación de la misma, la sentencia que se expide es también normativa, con efecto erga omnes. A partir de una controversia jurídica, los efectos del fallo son normativos, crean derecho. Salvo en este ejemplo, propio y privativo del derecho brasileño, no encontramos otros casos que permitan diferenciar esencialmente entre la controversia jurídica individual y la colectiva” (ibíd., p. 27). Ello no obstante, la legislación patria reconoce expresamente los conflictos colectivos jurídicos; así, por ejemplo, el artículo II del Título Preliminar de la Ley 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, de manera general, establece: “Ámbito de la justicia laboral. Corresponde a la justicia laboral resolver los conflictos jurídicos [ ]. Tales conflictos jurídicos pueden ser individuales, plurales o colectivos [ ]. En adelante y para referirnos a la “Nueva Ley Procesal del Trabajo”, usamos las siglas NLPT.
- (9) WALKER ERRÁZURIZ, Francisco, Derecho de las Relaciones Laborales. Un derecho vivo, Santiago, Editorial Universitaria, 2003, p. 567.
- (10) Cfr. PASCO COSMÓPOLIS, Mario, op. cit., p. 24, nota 3. Por cuanto toca a los conflictos colectivos, los jurídicos y los económicos “tienen una naturaleza diferente que gravita inevitablemente en la forma de solucionarlos” [PLÁ RODRÍGUEZ, Américo, Medios de solución de conflictos. En: ERMIDA URIARTE, Óscar y OJEDA AVILÉS, Antonio (coordinadores), El Derecho Sindical en América Latina, Montevideo, Fundación de Cultura Universitaria, 1995, p. 261].

Así, pues, definido el conflicto de trabajo, hecha la clasificación pertinente y formulada la advertencia precedente, entremos al punto siguiente: los medios de solución de los conflictos de trabajo.

### III. MEDIOS DE SOLUCIÓN DE LOS CONFLICTOS DE TRABAJO

Si existen “conflictos”, se torna necesario determinar maneras de remediarlos. De estas, referimos las más importantes. Así, pues, son medios de solución de los conflictos de trabajo: la negociación directa, la conciliación, la mediación, el arbitraje y la decisión judicial.

En el Perú, todos ellos son aplicables a los conflictos individuales. De todos modos y con relación a los conflictos individuales jurídicos (de derecho), se ha restringido la aplicación del arbitraje (respecto a la oportunidad de la celebración del convenio arbitral y al monto mínimo de la remuneración mensual del trabajador involucrado)<sup>(11)</sup>.

En cuanto a los conflictos colectivos, los cuatro primeros –negociación directa, conciliación, mediación y arbitraje– son aplicables tanto a los conflictos colectivos económicos como a los conflictos colectivos jurídicos. Por el contrario, la decisión judicial no está prevista como medio de solución de los conflictos colectivos económicos; o lo que es lo mismo, el órgano jurisdiccional del Estado no tiene competencia para solucionar los conflictos colectivos económicos. Al margen de cualesquiera otras consideraciones, creemos acertado el temperamento del Legislador nacional: el “Poder Judicial” no parece ser un ente apropiado para tramitar, sustanciar y resolver conflictos de intereses; a saber, magistrados y jueces fallan los asuntos según argumentos jurídicos mientras que los conflictos de intereses deben atenderse –como afirmaba Américo Plá Rodríguez– según “criterios económicos, prácticos, políticos y de equidad”<sup>(12)</sup>.

#### Los “extra-procesos”

---

(11) Ley 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, sexta disposición complementaria: “Las controversias jurídicas en materia laboral pueden ser sometidas a arbitraje, siempre y cuando el convenio arbitral se inserte a la conclusión de la relación laboral y, adicionalmente, la remuneración mensual percibida sea, o haya sido, superior a las setenta (70) Unidades de Referencia Procesal (URP)”. En el año 2016, la Unidad de Referencia Procesal (URP) equivale a S/. 395,00; por tanto, 70 URP son S/. 27 650,00; unos \$ 8 430,00, aproximadamente (tipo de cambio: S/. 3,28). En adelante y para referirnos a la “Nueva Ley Procesal del Trabajo”, usamos las siglas NLPT.

(12) PLÁ RODRÍGUEZ, Américo, Curso..., cit., p. 36. También: PLÁ RODRÍGUEZ, Américo, Estudio preliminar..., cit., p. 25. El mismo autor asevera: “Los jueces están acostumbrados a resolver los problemas en función de las normas existentes. No tienen el hábito de la creación de soluciones distintas a aquellas que derivan de las normas y que provienen de razones de mérito o de conveniencia” (lugares citados).

Aun cuando en nuestro país se regula unos llamados “extra-procesos”<sup>(13)</sup> y se los trata –desde el punto de vista de la Autoridad Administrativa de Trabajo– como un “mecanismo de solución de controversias”, nos tomamos la licencia de negarles tal carácter a la vez que estimamos son, esencialmente y en los hechos, un espacio para una práctica útil de la conciliación y la mediación, para un ejercicio provechoso de estas. Por eso mismo, conceptuamos al “extra-proceso” como el ambiente en el que las partes se congregan frente a un tercero (la Autoridad Administrativa de Trabajo) para tratar de entenderse; en tanto que los medios de solución son la conciliación y la mediación que en tal ambiente se aplican.

Ciertamente, al lado de los medios de solución de los conflictos colectivos (económicos o jurídicos) de trabajo, juegan las llamadas reuniones extra-proceso<sup>(14)</sup>. Por lo común, estas reuniones extra-proceso son convocadas por la Autoridad Administrativa de Trabajo con miras a procurar la solución de conflictos surgidos durante el desarrollo de la negociación colectiva o con motivo de una comunicación (a la Autoridad o a los empleadores o empleador) sobre preaviso (plazo) de huelga.

Se las denomina “extra-proceso” porque, en los hechos, aunque citadas durante una negociación colectiva en trámite, son ajenas al proceso (formal) de la negociación colectiva (negociación directa, conciliación o mediación, huelga y no arbitraje); o porque son extrañas al proceso previo al pronunciamiento de la Autoridad Administrativa de Trabajo sobre la procedencia o improcedencia, o legalidad o ilegalidad de otro cualquier preaviso de huelga o de la huelga misma.

Desde nuestro punto de vista y como acabamos de apuntar, las reuniones extra-proceso no constituyen un “medio de solución” de conflictos.

En primer lugar, llama la atención la denominación misma: “extra-proceso”. El “corsé” procedimental y el seguimiento formal de normas procesales no hacen el proceso; el proceso lo hacen las propias partes. A saber, “donde están las partes, ahí está el proceso”.

---

(13) Los “extra-procesos” están regulados por la Directiva 5-2012-MTPE/2/14, «Lineamientos para la intervención administrativa en conflictos laborales colectivos: los llamados “extraproceso”, la preferencia por el arbitraje potestativo y la intervención resolutoria como facultad excepcional”, formulada el 2 de diciembre de 2011 por la Dirección General de Trabajo del MTPE y aprobada por la Resolución Ministerial 76-2012-TR del 5 de marzo de 2012.

(14) Las reuniones extra-proceso están reguladas por la Directiva 5-2012-MTPE/2/14, “Lineamientos para la intervención administrativa en conflictos laborales colectivos: los llamados “extraproceso”, la preferencia por el arbitraje potestativo y la intervención resolutoria como facultad excepcional”, formulada el 2 de diciembre de 2011 por la Dirección General de Trabajo del MTPE y aprobada por la Resolución Ministerial 76-2012-TR del 5 de marzo de 2012.

En segundo lugar, la entrevista de las partes impulsada por la Autoridad Administrativa de Trabajo procura conseguir el avenimiento de las partes. Al efecto, las reuniones “extra-proceso” son conducidas por un funcionario de dicha Autoridad, quien, en realidad, oficia como conciliador o mediador. De lograrse el entendimiento, este se materializa como un acuerdo conciliatorio, aun cuando este recoja plenamente la fórmula propuesta por aquel. Así las cosas, el medio de solución del conflicto es la conciliación o, de ser el caso, la mediación pero no la reunión “extra-proceso”. En esta se logró el acuerdo, pero este es fruto de una conciliación o mediación.

De todos modos, no deja de despertar interés el temperamento de la Autoridad Administrativa de Trabajo, que, no obstante lo expuesto, las considera un medio de solución de conflictos, conforme apreciamos de la definición que ella brinda de “extra-proceso”: “Es el mecanismo de solución de controversias que integra elementos de la conciliación y de la mediación, y cuya finalidad consiste en incentivar el diálogo entre los representantes de [los] trabajadores y del empleador o empleadores, para propiciar el acercamiento de sus posiciones en función a intereses comunes que trasciendan el conflicto”.

### La huelga

Análogamente, aunque la huelga puede ser usada a manera de presión para la adopción de acuerdos<sup>(15)</sup> y sin dejar de reconocer su carácter “trivalente” –según explicaba Óscar Ermida Uriarte<sup>(16)</sup>–, nos permitimos no considerarla entre los medios de solución de los conflictos de trabajo<sup>(17)</sup>. En sí misma, la huelga es

---

(15) “() la huelga procura “forzar” el surgimiento de una fórmula que solucione un conflicto. Desde ese punto de vista, la negociación no resulta “asistida” sino que “promovida” activamente por la huelga» (MORGADO VALENZUELA, Emilio, op. cit., p. 248).

(16) “En realidad, la huelga es ‘o puede ser’ cualquiera de esas tres cosas, y aún las tres a la vez: un medio de acción sindical o gremial, un conflicto colectivo de trabajo, y una forma de solucionar el conflicto”. “() en definitiva, la huelga tendría esta trivalencia de ser un medio de acción sindical o gremial, el principal de los conflictos colectivos de trabajo y, al mismo tiempo, uno de los medios de solución del conflicto colectivo”. (ERMIDA URIARTE, Óscar, Apuntes sobre la huelga, Montevideo, Fundación de Cultura Universitaria, 1996, pp. 16 y 17).

(17) En esto, nos alineamos con el parecer de PLÁ RODRÍGUEZ, quien en un importante estudio sobre los medios de solución de conflictos en el contexto del Derecho Sindical en América Latina aclaraba preliminarmente: “No incluiremos, en cambio, el vasto tema de la reglamentación de la huelga y del lock out, de su conceptualización y de sus consecuencias porque entendemos que no constituyen medios de solución sino medios de lucha” (PLÁ RODRÍGUEZ, Américo, Medios de solución, cit., loc. cit.). Al respecto, estimamos revelador que Rafael F. ALBURQUERQUE, Néstor DE BUEN, Wagner D. GIGLIO, Alfredo MONTOYA MELGAR, Rolando MURGAS TORRAZZA, Mario PASCO CÓSMÓPOLIS y Américo PLÁ RODRÍGUEZ, hayan publicado: primero, La solución de los conflictos de trabajo “Perspectiva Iberoamericana (México, STPS, 1985, dos tomos); y varios años después, con Mario ACKERMAN y Emilio MORGADO VALENZUELA “el reconocido Grupo de los Nueve”, La huelga en Iberoamérica (Lima, Aele, 1996).

un conflicto<sup>(18)</sup>, el conflicto en su momento más álgido, el conflicto exacerbado... En sentido figurado y a fin de cuentas, una “guerra abierta”, una “guerra declarada”... Como tal, contrapuesta a los medios de solución pacífica de los conflictos de trabajo<sup>(19)</sup>.

A continuación, relievamos los medios de solución de los conflictos colectivos de trabajo: en primer lugar, de los económicos (o de intereses o de revisión); en segundo lugar, de los jurídicos (o de derecho o de aplicación).

#### **IV. MEDIOS DE SOLUCIÓN DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS**

##### **1. Medios de solución de los conflictos colectivos económicos**

Primeramente, los medios de solución de los conflictos colectivos económicos –negociación directa, conciliación, mediación y arbitraje– tienen, en nuestro país, base constitucional.

En efecto, el artículo 28 inciso 2 de la Constitución prescribe: “El Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga. Cautela su ejercicio democrático: [...] 2. Fomenta la negociación colectiva y promueve formas de solución pacífica de los conflictos laborales [...]”.

En consecuencia, la propia Constitución faculta la autorregulación de las partes envueltas en un conflicto colectivo económico y las autoriza a elegir los medios para solucionarlos.

Ahora bien, los medios de solución de los conflictos colectivos económicos están regulados principal y específicamente: respecto a los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, por el Decreto Ley 25593, Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo<sup>(20)</sup>, y el Reglamento<sup>(21)</sup> de esta; respecto a las

---

(18) ERMIDA URIARTE apuntaba: “( ) una vez desencadenada, la huelga es un conflicto. La huelga es el típico conflicto colectivo del trabajo. El más típico de todos, y el más grave; puede haber muchos otros conflictos, pero cuando hablamos de los conflictos del trabajo, casi siempre estamos hablando de la huelga; ella es, sin duda, un conflicto colectivo, el principal de los conflictos colectivos” (ibíd., p. 16).

(19) El artículo 68 de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo es asaz elocuente: “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 ( )”.

(20) En adelante y para referirnos a la “Ley de Relaciones de Trabajo”, usamos las siglas LRCT. En el texto, cualquier alusión a ella corresponde al “Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo”, aprobado por el Decreto Supremo 10-2003-TR del 30 de setiembre de 2003.

(21) Decreto Supremo 11-92-TR del 14 de octubre de 1992 (corregido por dos fe de erratas, publicadas los

personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado comprendidas en la Ley 30057, Ley del Servicio Civil<sup>(22)</sup>, por esta<sup>(23)</sup> y su Reglamento<sup>(24)</sup>. En ambos casos y especialmente con relación al arbitraje y de manera supletoria, por el Decreto Legislativo 1071<sup>(25)</sup>.

En este ámbito, no juzgamos imperativamente aplicables la Ley de Conciliación<sup>(26)</sup> y su Reglamento<sup>(27)</sup>: primero, debido al carácter especial que reviste la LRCT frente al carácter general que tiene la Ley de Conciliación; y segundo, porque la Ley de Conciliación y su Reglamento fijan intrínsecamente el “marco normativo de la conciliación extrajudicial”<sup>(28)</sup> –y como ya tenemos dicho, la legislación peruana no prevé la solución judicial de los conflictos colectivos económicos–<sup>(29)</sup>.

Al margen de cuál sea el medio utilizado, deben observarse ciertos principios y el derecho de información.

---

días 24 y 28 de octubre de 1992) y normas modificatorias (Decretos Supremos 9-93-TR del 7 de octubre de 1993, 13-2006-TR del 7 de julio de 2006, 14-2007-TR del 28 de junio de 2007, 24-2007-TR del 27 de octubre de 2007 y 14-2011-TR del 16 de setiembre de 2011). En adelante y para referirnos a aquel, usamos simplemente la palabra “Reglamento”.

- (22) En adelante y para referirnos a la “Ley del Servicio Civil”, usamos las siglas LSC. Se ha cuestionado su constitucionalidad.
- (23) Respecto a las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado, sin embargo, “se aplica supletoriamente lo establecido en el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo ( ) en lo que no se oponga a lo establecido en la presente Ley [del Servicio Civil]” [Ley 30057, Ley del Servicio Civil, art. 40 (segundo párrafo)].
- (24) Aprobado por el Decreto Supremo 40-2014-PCM del 11 de junio de 2014.
- (25) El artículo 4 de la Resolución Ministerial 284-2011-TR del 23 de setiembre de 2011 dispone expresamente: “Aplicación supletoria en el procedimiento arbitral. En el arbitraje de negociaciones colectivas es aplicable supletoriamente el Decreto Legislativo N° 1071 Norma que regula el arbitraje, y sus normas modificatorias, en lo que resulten aplicables con su naturaleza”. Por su parte, el artículo 77 del Reglamento de la LSC señala explícitamente: “Aplicación supletoria de normas sobre arbitraje: Las disposiciones del Decreto Legislativo No 10761 y las normas sobre arbitraje contenidas en el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones colectivas de Trabajo, aprobado mediante Decreto Supremo N° 010-2003-TR y e su Reglamento se aplican según su naturaleza de manera supletoria y complementaria en aquello no previsto en la Ley N° 30057 y en este reglamento, y siempre que aquellas no se opongan al sentido de lo establecido en el presente Reglamento”.
- (26) Ley 26872, modificada por el Decreto Legislativo 1070 y la Ley 29876.
- (27) Aprobado por el Decreto Supremo 14-2008-JUS del 29 de agosto de 2008, modificado por el Decreto Supremo 6-2010-JUS del 5 de mayo de 2010.
- (28) Decreto Legislativo 1070, tercer párrafo de la fórmula introductoria utilizada para su promulgación.
- (29) En línea con lo planteado en este párrafo, adviértase que la Ley de Conciliación regula claramente una conciliación dirigida a evitar reclamaciones judiciales: institucionaliza y desarrolla la conciliación como “mecanismo alternativo de solución de conflictos” (art. 1), pero refiere expresamente el acudimiento de las partes “ante un Centro de Conciliación Extrajudicial a fin [de] que se les asista en la búsqueda de una solución consensual al conflicto” (art. 5); crea un procedimiento conciliatorio que “se realiza de modo independiente de aquel que regula el Código Procesal Civil” (Ley de Conciliación, séptima disposición complementaria y final), instaurado este como una fase de un proceso judicial; y define precisamente el “principio de economía”, merced al cual dicho procedimiento “está orientado a que las partes ahorren tiempo y costos que les demandaría involucrarse en un proceso judicial” (Reglamento de la Ley de Conciliación, art. 2 inciso i).



Por un lado, interesan la simplicidad y la flexibilidad: los procedimientos a seguir para solucionar los conflictos colectivos económicos deben ser llanos y dúctiles<sup>(30)</sup>. Por otro lado, informan, inspiran u orientan tales procedimientos, los principios de oralidad, sencillez, celeridad, intermediación y lealtad<sup>(31)</sup>. Como sostenía Plá Rodríguez, “es en la decisión de estos litigios donde se pueden observar todos los principios típicos del derecho procesal del trabajo, distintos y en algunos caso antagónicos de los que rigen en el derecho procesal común”<sup>(32)</sup>.

Acaso identificado con la lealtad, importa igualmente la buena fe<sup>(33)</sup>. Sobre el principio de la buena fe, destacamos su singular importancia en cualquier intento de solución de los conflictos colectivos económicos o en todo proceso encaminado a tal fin. En esta línea, la legislación alude a la “mala fe” que tiene por efecto “dilatar, entorpecer o evitar el logro de un acuerdo”<sup>(34)</sup> y ha reglamentado, a título meramente ejemplificativo, los hechos o sucesos que la constituyen<sup>(35)</sup>.

---

(30) Respecto a la conciliación: LRCT, art. 59 (segundo párrafo); Reglamento de la LSC, art. 72 (sexto párrafo).

(31) Respecto al arbitraje: LRCT, art. 64 (tercer párrafo); Reglamento, art. 55 (cuarto párrafo).

(32) PLÁ RODRÍGUEZ, Américo, Curso..., cit., p. 17. También: PLÁ RODRÍGUEZ, Américo, Estudio preliminar..., cit., p. 13.

(33) LRCT, art. 54: “Las partes están obligadas a negociar de buena fe y a abstenerse de toda acción que pueda resultar lesiva a la contraria, sin menoscabo del derecho de huelga legítimamente ejercitado”.

(34) Reglamento, art. 61-A.

(35) El artículo 1 de la Resolución Ministerial 284-2011-TR del 23 de setiembre de 2011 establece:

- Actos de mala fe en la negociación.
- Las partes están obligadas a negociar de buena fe y a abstenerse de toda acción que pueda resultar lesiva a la parte contraria, sin menoscabo del derecho de huelga legítimamente ejercitado.
- Constituyen actos de mala fe en la negociación colectiva, los siguientes:
  - a) Negarse a recibir el pliego que contiene el proyecto de convenio colectivo de la contraparte, salvo causa legal o convencional objetivamente demostrable. Asimismo, la negativa a recibirlo a través de la Autoridad Administrativa de Trabajo;
  - b) Negarse a proporcionar la información necesaria sobre la situación económica, financiera, social y demás pertinentes de la empresa en la medida en que la entrega de tal información no sea perjudicial para esta;
  - c) Negarse a entregar la información acordada por las partes o precisada por la Autoridad Administrativa de Trabajo;
  - d) No guardar reserva absoluta sobre la información recibida siempre que la misma no sea de carácter público;
  - “e) Negarse a recibir a los representantes de los trabajadores o a negociar en los plazos y oportunidades establecidas en la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo y su Reglamento;
  - f) Ejercer presión para obtener el reemplazo de los integrantes de la representación de los trabajadores o del empleador;
  - g) Ejercer fuerza física en las cosas, o física o moral en las personas, durante el procedimiento de negociación colectiva;
  - “h) Los actos de hostilidad ejercidos contra los representantes de los trabajadores o los trabajadores afiliados al sindicato;
  - i) El incumplimiento injustificado de las condiciones acordadas por las partes para facilitar la negociación;

El derecho de información es uno de los niveles de participación (al lado de la participación en la propiedad, en la gestión y en las utilidades) de los trabajadores y es singularmente primordial en toda negociación colectiva: ¿cómo puede una parte formular determinados planteamientos si desconoce o ignora las posibilidades de la otra?<sup>(36)</sup> En una negociación colectiva a nivel de empresa, por ejemplo, interesan principalmente el balance y el estado de ganancias y pérdidas del empleador.

Cuando de la negociación colectiva se trata y a tenor de la LRCT, la negociación directa, la conciliación –y eventualmente, la mediación– y el arbitraje operan durante aquella. En tal contexto, es motivo válido para la suspensión de la negociación colectiva en cualquiera de sus etapas (negociación directa, conciliación o mediación) e impedimento para el arbitraje, la realización de “modalidades irregulares” de huelga o el uso de violencia sobre personas o cosas<sup>(37)</sup>.

---

j) Cualquier práctica arbitraria o abusiva con el objeto de dificultar, dilatar, entorpecer o hacer imposible la negociación colectiva;

k) Ejecutar actos de injerencia sindical, tales como intervenir activamente en la organización de un sindicato; ejercer presiones conducentes a que los trabajadores ingresen a un sindicato determinado; discriminar entre los diversos sindicatos existentes otorgando a unos y no a otros, injusta y arbitrariamente, facilidades o concesiones extracontractuales; o condicionar la contratación de un trabajador a la firma de una solicitud de afiliación a un sindicato o de una autorización de descuento de cuotas sindicales por planillas de remuneraciones; y,

l) Discriminar entre trabajadores con el fin exclusivo de incentivar o desestimular la afiliación o desafiliación sindical.

“Los actos de mala fe enunciados en los literales anteriores no constituyen una lista taxativa.

[...]”.

(36) El artículo 55 de la LRCT indica: “A petición de los representantes de los trabajadores, los empleadores deberán proporcionar la información necesaria sobre la situación económica, financiera, social y demás pertinente de la empresa, en la medida en que la entrega de tal información no sea perjudicial para esta. La información que ha de proporcionarse será determinada de común acuerdo entre las partes. De no haber acuerdo, la Autoridad de Trabajo precisará la información básica que deba ser facilitada para el mejor resultado de las negociaciones. Los trabajadores, sus representantes y asesores deberán guardar reserva absoluta sobre la información recibida, bajo apercibimiento de suspensión del derecho de información, sin perjuicio de las medidas disciplinarias y acciones legales a que hubiere lugar”. A su vez, el artículo 38 del Reglamento prescribe: “La información que ha de proporcionarse a la comisión negociadora conforme al artículo 55 de la Ley, podrá solicitarse dentro de los noventa (90) días naturales anteriores a la fecha de la caducidad de la convención vigente”. Según el artículo 24 inciso 9 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo (aprobado por el Decreto Supremo 19-2006-TR del 28 de octubre de 2006), es infracción grave en materia de relaciones laborales “el incumplimiento de las disposiciones relacionadas con la entrega a los representantes de los trabajadores de información sobre la situación económica, financiera, social y demás pertinente de la empresa, durante el procedimiento de negociación colectiva”. A propósito de la presentación o entrega de la información precisada o requerida por la Autoridad Administrativa de Trabajo, interesa la Directiva 1-2007-MTPE/2/9.3: “Lineamientos para la presentación y revisión de la información económica, financiera y laboral en el procedimiento de negociación colectiva a nivel nacional”. En otro orden, los incisos b, c y d del artículo 1 de la Resolución Ministerial 284-2011-TR del 23 de setiembre de 2011 mencionan los incidentes constitutivos de “mala fe” vinculados al derecho de información (*vid.* nota anterior).

(37) LRCT, art. 69. De acuerdo con el artículo 81 de la misma LRCT, son “modalidades irregulares” de huelga: la paralización intempestiva, la paralización de zonas o secciones neurálgicas de la empresa, el trabajo a desgano o a ritmo lento o a reglamento, la reducción deliberada del rendimiento o cualquier

## A) Negociación directa

La negociación directa consiste en los tratos orientados al logro de un convenio colectivo de trabajo, efectuados entre las propias partes sin participación de terceros. En tal contexto, son los mismos interesados quienes reflexionan, toman decisiones y componen sus desavenencias.

La LRCT y su Reglamento utilizan comúnmente la denominación “negociación directa”<sup>(38)</sup>; no obstante, y coloquialmente, se la llama también “ajuste directo”, “arreglo directo” o (con mayor frecuencia) “trato directo”. Por su parte, la LSC y su Reglamento prefieren simplemente “negociaciones”<sup>(39)</sup> o “negociación”<sup>(40)</sup>.

La negociación directa debe iniciarse en la oportunidad más próxima al surgimiento del conflicto o, en el marco de una negociación colectiva, inmediatamente después de presentado el pliego de peticiones (o de reclamos). Con relación a lo primero, porque cuanto más pronto se reúnan las partes a dialogar, más pronto –en principio– debe solucionarse el conflicto; con relación a lo segundo, porque cualquier demora en el comienzo de las conversaciones lesiona o perjudica la negociación colectiva y constituye –igualmente, en principio– “mala fe”<sup>(41)</sup>. Acerca de la negociación colectiva, concretamente, la LRCT indica que debe iniciarse dentro de diez días calendario “de presentado el pliego”<sup>(42)</sup>. Sin embargo, nada impide que las partes, dentro o fuera de este plazo, puedan acordar el arranque de la negociación colectiva en fecha posterior. En cualquier caso, la LRCT y su Reglamento facultan a las partes a solucionar directamente sus desacuerdos en cualquier etapa o momento de la negociación colectiva<sup>(43)</sup>.

La duración de la negociación directa depende de la voluntad de las partes. En la negociación colectiva de las personas que prestan servicios en las entidades

---

paralización en la que los trabajadores permanezcan en el centro de trabajo y la obstrucción del ingreso al centro de trabajo.

(38) LRCT, arts. 61, 70 y 75; Reglamento, arts. 46 y 48. De igual modo, la LRCT (art. 68) ha aludido también al “arreglo directo”.

(39) LSC, art. 44 inciso c.

(40) LSC, art. 45.1; Reglamento de la LSC, art. 72 (segundo párrafo).

(41) El artículo 1 inciso j de la Resolución Ministerial 284-2011-TR del 23 de setiembre de 2011 señala que constituye acto de mala fe en la negociación colectiva “cualquier práctica arbitraria o abusiva con el objeto de dificultar, dilatar, entorpecer o hacer imposible la negociación colectiva”.

(42) LRCT, art. 57 (primer párrafo).

(43) El artículo 60 de la LRCT dispone: “Las partes conservan en el curso de todo el procedimiento el derecho de reunirse, por propia iniciativa, o a indicación de la Autoridad de Trabajo, y de acordar lo que estimen adecuado. Asimismo, podrán recurrir a cualquier medio válido para la solución pacífica de la controversia”. Y respecto al arbitraje, el Reglamento manda: “En cualquier estado del procedimiento arbitral las partes podrán celebrar una convención colectiva de trabajo, poniéndole fin a la negociación colectiva, sin perjuicio de pagar las costas y honorarios asumidos en el compromiso arbitral”.

públicas comprendidas en la LSC, sin embargo, “el pliego de reclamos se presenta ante la entidad pública entre el 1 de noviembre y el 30 de enero del siguiente año”<sup>(44)</sup> y “las negociaciones deben efectuarse necesariamente hasta el último día del mes de febrero”<sup>(45)</sup>. Hecha esta salvedad, la negociación directa se desarrolla según las partes decidan o quieran, es decir, “en los plazos y oportunidades que las partes acuerden”<sup>(46)</sup> y con “tantas reuniones como sean necesarias”<sup>(47)</sup>; en claro contraste con la legislación anterior, que, a propósito de la negociación colectiva, prescribía un plazo máximo –apenas veinte días, prorrogables por no más de diez–<sup>(48)</sup>. Además, los encuentros pueden realizarse antes, durante o después de la jornada laboral<sup>(49)</sup>.

La legislación no ha previsto el lugar de la negociación directa. En consecuencia, las partes tienen la capacidad de convenir al respecto. En las negociaciones colectivas a nivel de empresa, por ejemplo, es usual que las partes se reúnan en un ambiente ad hoc ubicado en la sede o cualesquiera establecimientos del empleador, pese a que a veces opten por un lugar “neutral” –de estimar que hacerlo en el lugar de alguna de ellas acredita “debilidad” o aparece inconveniente a los efectos de una negociación libre y sin presiones–, a saber, las instalaciones de un centro de convenciones u hotel o sitios similares. En toda circunstancia, el lugar debe satisfacer condiciones ambientales (temperatura, luz, ventilación) y sanitarias aptas, y estar bien equipado (con computadoras, proyector, pizarra y tizas o rotuladores, teléfono, café e infusiones, alimentos para refrigerio, agua).

Naturalmente, las partes deben contar con las facultades necesarias para participar en la negociación, practicar los actos procesales pertinentes, suscribir cualesquiera acuerdos y la convención colectiva resultante<sup>(50)</sup>.

A la primera junta de negociación (en la negociación colectiva) se la llama informalmente “acto de instalación”. En ella, las partes suelen saludarse protocolarmente y expresar sus deseos de concluirla celeremente y pacíficamente con la celebración de un convenio colectivo favorable a los intereses de cada cual, intercambian los instrumentos (“poderes”) donde constan la representación y facultades de los intervinientes, y fijan el cronograma de actividades y la mecánica a

---

(44) LSC, art. 44 inciso a.

(45) LSC, art. 44 inciso c.

(46) LRCT, art. 57 (primer párrafo); Reglamento, art. 40.

(47) Reglamento, art. 40.

(48) Decreto Supremo 6-71-TR del 29 de noviembre de 1971, arts. 19 y 22.

(49) LRCT, art. 57 (primer párrafo).

(50) LRCT, art. 49 (segundo párrafo).

seguir –particularmente, acerca de la presidencia o dirección de las sesiones o debates (asignada alternadamente a un representante de cada parte) y del tiempo de las intervenciones–. Incluso, algunas “reglas de conducta” (respeto mutuo y a terceros, proscripción de agravios e interrupciones, no uso de teléfonos celulares.

La LRCT faculta la participación de asesores en la negociación directa – en verdad, en todo el proceso de la negociación colectiva– pero prohíbe que ellos intervengan en asuntos ajenos al quehacer profesional o que sustituyan a las partes o decidan por estas. Fungen comúnmente como tales, abogados, economistas, contadores públicos y dirigentes de organizaciones sindicales de grado superior (confederaciones y federaciones)<sup>(51)</sup>. Las partes decidirán si los asesores ingresan a las reuniones o si esperan hasta ser llamados o invitados a hacerlo, y si se sientan a la mesa de diálogo o se ubican detrás de los negociadores. En ningún caso deben ser discriminados. Lejos de impedir o dañar la negociación –como acaso ocurre en algunas ocasiones–, los asesores deben coadyuvar al entendimiento de los interlocutores.

Aunque la LRCT impone la obligación de consignar en actas únicamente los acuerdos adoptados a la vez que reconoce la facultad de las partes de hacer constar en ellas los pedidos u ofertas que formulen<sup>(52)</sup>, es práctica corriente levantar actas de todas las reuniones. Para evitar discusiones innecesarias sobre su contenido, y a falta de acuerdos, las partes se limitan a registrar en ellas el suceso, el día y la hora y el lugar del encuentro, la presencia de las partes y los asistentes, el término de aquel y la citación a una nueva sesión para la prosecución del coloquio –o de lo contrario, la ruptura de la negociación directa–. Son firmadas por los asistentes.

Cuando satisfactoria, la conclusión de la negociación directa pone término al conflicto e implica la suscripción de un acuerdo o pacto, en general, o de un convenio colectivo, en particular. De lo contrario, ella concluye por acuerdo de las partes –entre otras razones, por “desgaste” o porque perciben improbable el alcance de consensos– a tal efecto o por la sola determinación de una de ellas<sup>(53)</sup> –por lo general, debido a conductas que imputan a la otra–. De todos modos, las partes deben informar tal evento a la Autoridad Administrativa de Trabajo<sup>(54)</sup>.

La negociación directa tiene diversas ventajas. En especial, parece la mejor

---

(51) LRCT, art. 50.

(52) LRCT, art. 57 (tercer párrafo).

(53) Reglamento, art. 40 (segunda parte).

(54) LRCT, art. 58 (primer párrafo).

forma de componer conflictos: ¿quién mejor que los propios interesados para conocer cabalmente la realidad que las vincula?; ¿qué mejor que las decisiones adoptadas por ellos mismos? Sea lo que fuere, es preferible el arreglo de las partes que las decisiones impuestas o implantadas por un tercero (la Autoridad Administrativa de Trabajo, un tribunal arbitral)<sup>(55)</sup>. Sin duda, las partes deben actuar con madurez, y deponer sus enemistades o actitudes y procurar el concierto. Si bien “conversar no es pactar”<sup>(56)</sup>, cuando existen buena voluntad hacia el otro y buena disposición para platicar, puede surgir la avenencia; aun en el momento menos imaginable o esperado. Desde otro punto de vista, la negociación directa es (debe serlo) flexible y, en idéntica línea, tiende a que las partes también lo sean –con alguna facilidad de adaptación a la voluntad o el sentir de la parte contraria, en beneficio de la empatía–. Cuando bien llevada, hace patente la consideración y el respeto mutuos (“te miro y te veo, te oigo y te escucho”), en favor de una gestión aún más idónea de las relaciones laborales. Igualmente, facilita el conocimiento y la comprensión de las pretensiones y posibilidades de las partes. Por todo ello, no creemos conveniente restringir su persistencia y soslayar las posibilidades de motivarla siempre.

Entre las desventajas de la negociación directa, advertimos que alguna de las partes puede decir lisamente “sigamos negociando...”, por fórmula para simular “apertura” en la negociación y como “estrategia” para cansar a la otra, desprestigiar a los negociadores contrarios, demorar el logro del convenio colectivo y hasta propugnar el auge del conflicto con miras a que un tercero (la autoridad u otro árbitro) lo resuelva. En verdad, la duración prolongada de la negociación directa no es razonable y frecuentemente genera la “escalada” del conflicto. En el entorno de la negociación colectiva, provoca que las negociaciones correspondientes a pliegos de peticiones de años posteriores se “monten”, “sobrepongan” o “traslapen” con la negociación retrasada<sup>(57)</sup>. Por otro lado, la negociación directa no es

---

(55) “( ) las soluciones logradas de común acuerdo entre las partes son mucho más sólidas, más firmes, más durables, más fecundas que las soluciones impuestas por vía de autoridad. No importa el cuidado que se haya puesto en encontrar una solución equilibrada y ecuánime; nos interesa el acierto y la justicia con que se haya actuado; no cuenta mucho el poder persuasivo de los fundamentos de la solución impuesta. Lo que las partes sienten es que se les impone desde afuera una solución que ellos no aceptaron. La misma solución tiene muchas mayores posibilidades de triunfar en la práctica si ha contado desde el principio, en el período de su gestación, con el aporte, la colaboración, el asentimiento y la responsabilidad de cada una de las partes. Si ambas partes contribuyen entre las dos a forjar una solución, se van a sentir más solidarias con ella y van a procurar cumplirla con mayor entusiasmo, lealtad y fidelidad a su espíritu. Buscarán que camine en los hechos y que se alcancen los propósitos perseguidos” (PLÁ RODRÍGUEZ, Américo, Curso..., cit., pp. 32-33. También: PLÁ RODRÍGUEZ, Américo, Estudio preliminar..., cit., p. 23).

(56) Frase atribuida al político peruano Ramiro Prialé. Cfr. VIVAS, Fernando, “Ramiro Prialé: la historia de “Conversar no es pactar”, en [el diario] “El Comercio”, Lima, 19 de julio de 2015.

(57) La convención colectiva de trabajo “rige durante el período que acuerden las partes. A falta de acuerdo, su duración de es un (1) año” (LRCT, art. 43 inciso c). Respecto a las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado comprendidas en la LSC, “los acuerdos suscritos entre los representantes

inmune a la manipulación u otras actitudes malsanas de las partes. Y cuando mal seguida, afecta la autoridad y el liderazgo de los negociadores.

## B) CONCILIACIÓN

La conciliación admite una quintuple acepción: es un medio de solución de conflictos, en el que las partes acuden a un tercero –el conciliador– para que las auxilie en el arreglo equitativo de sus diferencias; una etapa del proceso de negociación colectiva; un acto o diligencia procesal, que se produce cada vez que las partes comparecen ante el tercero en búsqueda del ajuste; la función que desempeña tal tercero; y el acuerdo mismo al que arriban las partes.

La denominación utilizada normalmente es “conciliación”<sup>(58)</sup>, si bien la LRCT y su Reglamento emplean las de o aluden a “etapa de conciliación”<sup>(59)</sup>, “procedimiento de conciliación”<sup>(60)</sup>, “reuniones de conciliación”<sup>(61)</sup>, “función conciliatoria”<sup>(62)</sup> o “función de conciliación”<sup>(63)</sup>, y “acuerdo en conciliación”<sup>(64)</sup>, según reparen en los distintos aspectos que aquella admite. Por lo que toca a la LSC y su Reglamento, optan por “mecanismos de conciliación”<sup>(65)</sup>, “procedimiento de conciliación”<sup>(66)</sup>, “función conciliatoria”<sup>(67)</sup> y “etapa de conciliación”<sup>(68)</sup>. Antiguamente y como etapa del proceso de negociación colectiva, se la llamó asimismo “junta de conciliación”<sup>(69)</sup>.

En la conciliación, el conciliador actúa como “amigable componedor”, una suerte de ‘facilitador’ u “orientador” que promueve activamente el entendimiento

---

de la entidad pública y de los servidores civiles tienen un plazo de vigencia no menor de dos (2) años y surten efecto obligatoriamente a partir del 1 de enero del ejercicio siguiente. Similar regla se aplica a los laudos arbitrales” (LSC, art. 44 inc. d). El artículo 73 del Reglamento de la LSC complementa esta disposición: “Los convenios colectivos tienen una vigencia de dos (02) años que se inicia el 1 de enero del año inmediato siguiente a que se llegue a acuerdo en la negociación, siempre que esta no tenga efecto presupuestal o que teniéndolo pueda ser asumido por la entidad. Si el acuerdo se produjera luego del quince (15) de junio y el efecto presupuestal no pudiera ser asumido por la entidad, el acuerdo regirá en el período presupuestal subsiguiente”.

(58) LRCT, arts. 49 (segundo párrafo), 61 y 70; Reglamento, art. 46.

(59) Reglamento, art. 41.

(60) LRCT, arts. 58 (primer párrafo) y 59 (segundo párrafo); Reglamento, art. 41.

(61) LRCT, art. 59 (tercer párrafo); Reglamento, art. 41.

(62) LRCT, art. 59 (primer párrafo).

(63) Reglamento, art. 44.

(64) LRCT, art. 70.

(65) LSC, art. 44 inciso c.

(66) Reglamento de la LSC, art. 72 (quinto y sexto párrafos).

(67) Reglamento de la LSC, art. 72 (quinto párrafo).

(68) Reglamento de la LSC, art. 74.

(69) Decreto Supremo 6-71-TR del 29 de noviembre de 1971, arts. 13, 23 y siguientes.

de las partes<sup>(70)</sup>. Como dice Emilio Morgado Valenzuela, “el conciliador es un ‘facilitador’, un procurador de arreglos. No le corresponde solucionar por sí mismo el conflicto sino que velar porque las partes puedan solucionarlo. Para ello, se reúne con las partes, en forma conjunta o separada, efectúa las aclaraciones y formula las opiniones que las partes solicitan; vela porque las reuniones tengan lugar en forma apropiada; fomenta entre las partes el ánimo que favorezca el compromiso y las recíprocas concesiones; toma nota de los acuerdos, a medida que se logren, y participa en la preparación del documento final que da cuenta de lo convenido entre las partes. En resumen, es una especie de director de orquesta, que no asume los papeles ni las funciones de los concertistas”<sup>(71)</sup>. Desde otro punto de vista y con relación a cada parte, el conciliador es también un “negociador”: proyecta “venderles” un “producto” llamado “acuerdo”, aunque “elaborado” por ellas.

El desempeño de esta “función conciliatoria” compete a diferentes órganos: básicamente, al Estado<sup>(72)</sup> (“conciliación pública”<sup>(73)</sup>); pero –cuando se trata de la negociación colectiva de trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada– también a entidades privadas o cualesquiera particulares (“conciliación privada”<sup>(74)</sup>), si las partes así lo pactan<sup>(75)</sup>. Por cuanto concierne al Estado, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) y los gobiernos regionales cumplen tal función mediante las oficinas, reparticiones o dependencias a cargo de las negociaciones colectivas y el personal de estas<sup>(76)</sup>. Cuando de entidades

---

(70) LRCT, art. 59 (segundo párrafo) y Reglamento de la LSC, art. 72 (sexto párrafo): “[ ] debiendo el conciliador desempeñar un papel activo en la promoción del avenimiento entre las partes”.

(71) MORGADO VALENZUELA, Emilio, *op. cit.*, p. 251.

(72) Reglamento de la LSC, art. 72 (quinto párrafo): “La función conciliatoria estará a cargo de un cuerpo técnico especializado y calificado de la Autoridad Administrativa de Trabajo”.

(73) *Cfr.* PLÁ RODRÍGUEZ, Américo, *Curso...*, *cit.*, p. 29. También: PLÁ RODRÍGUEZ, Américo, *Estudo preliminar...*, *cit.*, p. 20.

(74) *Cfr.* lugares citados.

(75) LRCT, art. 59 (primer párrafo): “La función conciliatoria estará a cargo de un cuerpo técnico especializado y calificado del Ministerio de Trabajo y Promoción Social [antigua denominación del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo], pudiendo las partes, sin embargo, si así lo acuerdan, encomendársela a personas privadas, caso en el cual deberán remitir a la Autoridad de Trabajo copia de las actas que se levanten”.

(76) Según la Ley 29381, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, el MTPE “ejerce competencias compartidas con los gobiernos regionales en materia de trabajo y promoción del empleo” (art. 6.1). En tal virtud y en el marco de sus competencias, el MTPE comparte con los gobiernos regionales las funciones de “establecer normas, lineamientos, mecanismos y procedimientos, en el ámbito nacional, que permitan la prevención y solución de conflictos laborales” y “promover espacios nacionales y regionales de diálogo social y concertación laboral entre los actores más representativos de la sociedad peruana, y mecanismos que permitan la prevención y solución de conflictos laborales” (art. 8.2, incisos c y f). A su vez, el Decreto Supremo 17-2012-TR del 31 de octubre de 2012 determina las competencias territoriales del gobierno nacional (art. 3) y de los gobiernos regionales (art. 2) tocantes, entre otros asuntos, al inicio y trámite de la negociación colectiva. Y según el artículo 44 del Reglamento, el “cuerpo técnico calificado” del MTPE “que tenga a su cargo la función de conciliación y/o mediación, estará integrado, en función a las necesidades del servicio, por especialistas de diversas áreas, nombrados o contratados de dicho Sector”.



privadas se trata, corresponde tomar en cuenta a los “centros de conciliación”<sup>(77)</sup>; sin embargo, no conocemos casos en los cuales las partes hayan pactado confiar la conciliación del conflicto a “entidades privadas”, en general, o a “centros de conciliación”, en particular. Ciertamente, nada impide que la “función conciliatoria” esté en manos de cualesquiera personas (profesionales o no, “acreditadas” o “habilitadas” o “registradas” o no) por delegación de las partes: si de solucionar conflictos colectivos económicos se trata, la autonomía de la voluntad de las partes involucradas respecto a la designación de un conciliador “sin cargo oficial” debe prevalecer<sup>(78)</sup>; ello no obstante, tampoco conocemos la existencia de situaciones semejantes.

La LRCT y su Reglamento no han previsto quién paga los honorarios del conciliador cuando las partes han convenido encomendar la función conciliatoria a entidades privadas o cualesquiera particulares. En tal supuesto, el pago debiera correr por cuenta de ambas partes por mitades.

En nuestro país, no existen “juntas”, “tribunales” o cualesquiera “órganos colegiados” de conciliación. En tal virtud, las reuniones de conciliación están siempre a cargo de un conciliador único.

Suele hablarse de conciliación obligatoria y de conciliación voluntaria, aunque mejor debiera distinguirse entre procedimiento obligatorio y procedimiento

---

(77) Los “centros de conciliación” están regulados por la Ley de Conciliación (Ley 26872, modificada por el Decreto Legislativo 1070 y la Ley 29876; arts. 24 y siguientes.) y su Reglamento (Decreto Supremo 14-2008-JUS, modificado por el Decreto Supremo 6-2010-JUS; arts. 46 y siguientes). El artículo 24 de aquella dispone: “Los Centros de Conciliación son entidades que tienen por objeto ejercer función conciliadora de conformidad con la Ley. Pueden constituir Centros de Conciliación las personas jurídicas de derecho público o privado sin fines de lucro, que tengan entre su finalidad el ejercicio de la función conciliadora. El Ministerio de Justicia autorizará el funcionamiento de Centros de Conciliación Privados únicamente en locales que reúnan las condiciones adecuadas para garantizar la calidad e idoneidad del servicio conciliatorio ( )”; y el artículo 46 de su Reglamento prescribe: “Los Centros de Conciliación son entidades que tienen por objeto ejercer la función conciliadora de conformidad con la Ley y Reglamento. Para dichos efectos el Minjus [Ministerio de Justicia] a través de la DCMA [Dirección de Conciliación Extrajudicial y Medios Alternativos de Solución de Conflictos del Ministerio de Justicia] podrá autorizar a las personas jurídicas de derecho público o privado, sin fines de lucro, para que funcionen como Centros de Conciliación, debiendo tener o haber incorporado dentro de sus fines el ejercicio de la función conciliadora”. El Centro de Análisis y Resolución de Conflictos de la Pontificia Universidad Católica del Perú, por ejemplo, brinda, entre otros, el servicio de conciliación.

(78) Esto, aun cuando el artículo 20 de la Ley de Conciliación establezca que “el conciliador es la persona capacitada, acreditada y autorizada por el Ministerio de Justicia, para ejercer la función conciliadora”, que “en materia laboral se requiere que el Conciliador encargado del procedimiento conciliatorio cuente con la debida especialización, acreditación y autorización expedida por el Ministerio de Justicia” y que “para el ejercicio de la función conciliadora se requiere estar adscrito ante un Centro de Conciliación autorizado [por el Ministerio de Justicia] y tener vigente la habilitación en el Registro de Conciliadores del Ministerio de Justicia”; y su Reglamento precise que “la conciliación se ejerce exclusivamente a través de los Centros de Conciliación” (art. 25, primer párrafo). En los conflictos colectivos económicos, la participación de trabajadores agrupados y organizados permite restituir el equilibrio entre las partes y compensar la desigualdad inherente a la relación individual de trabajo.

voluntario de conciliación: en rigor, puede implantarse un procedimiento conciliatorio pero no compelerse a un acuerdo conciliatorio<sup>(79)</sup>. En la “conciliación obligatoria”, el procedimiento de conciliación viene impuesto normativamente (por la legislación, un convenio colectivo o una norma interna adoptada unilateralmente por la parte empleadora) o por un mandato administrativo como un trámite forzoso a seguir con vistas a la composición de cualesquiera conflictos; en la “conciliación voluntaria”, el procedimiento de conciliación a igual efecto dimana de la voluntad de (ambas o de una de) las partes. Conforme a la LRCT, el procedimiento de conciliación es opcional; sin embargo, la Autoridad Administrativa de Trabajo puede impulsarlo por iniciativa propia en determinadas circunstancias<sup>(80)</sup>.

Cuando elegido y de manera bastante elástica, este procedimiento está regulado por la legislación<sup>(81)</sup>.

¿Cuál es la oportunidad para el inicio de la etapa conciliatoria? En el marco de una negociación colectiva, el procedimiento de conciliación debe emprenderse al término de la negociación directa<sup>(82)</sup>.

Como ocurre con la negociación directa, la duración de la conciliación es la que las partes decidan o quieran. En la negociación colectiva de las personas que prestan servicios en las entidades públicas comprendidas en la LSC, empero, “si no se llegara a un acuerdo, las partes pueden utilizar los mecanismos de conciliación hasta el 31 de marzo”<sup>(83)</sup>. Hecha esta aclaración, “se realizarán tantas reuniones de conciliación como sean necesarias”<sup>(84)</sup>, pero “siempre y cuando exista la voluntad de las partes de llevarlas a cabo”<sup>(85)</sup>. Antiguamente, el plazo máximo en las negociaciones colectivas era bastante corto: ocho días<sup>(86)</sup>.

---

(79) A decir de Plá Rodríguez, “pueden distinguirse las [conciliaciones] obligatorias y las facultativas. Las primeras son preceptivas en cuanto no puede iniciarse ningún trámite o procedimiento jurídico o fáctico sin antes haber llenado este requisito. Las segundas son las que resuelven voluntaria y libremente las partes. Resulta obvio aclarar que lo obligatorio es intentar la conciliación pero no conciliarse ya que el acuerdo entre dos partes discrepantes no puede imponerse preceptivamente. La obligación del intento de conciliación arrastra la obligación correlativa de la otra parte de comparecer ante el órgano conciliador. Es o que Deveali llama obligación de tratar” (PLÁ RODRÍGUEZ, Américo, *Curso...*, cit., p. 29. También: PLÁ RODRÍGUEZ, Américo, *Estudio preliminar...*, cit., p. 20).

(80) LRCT, art. 58: “Las partes informarán a la Autoridad de Trabajo de la terminación de la negociación, pudiendo simultáneamente solicitar el inicio de un procedimiento de conciliación. Si ninguna de las partes lo solicitara, la Autoridad de Trabajo podrá iniciar dicho procedimiento de oficio, si lo estimare necesario o conveniente, en atención a las características del caso”.

(81) LRCT, art. 59 (segundo párrafo): “( ) el procedimiento de conciliación deberá caracterizarse por la flexibilidad y la simplicidad en su desarrollo ( )”.

(82) *Vid.* nota anterior.

(83) LSC, art. 44 inciso c.

(84) LRCT, art. 59 (tercer párrafo); Reglamento, art. 41.

(85) Reglamento, art. 41.

(86) Decreto Supremo 6-71-TR del 29 de noviembre de 1971, art. 29.

El lugar donde se efectúan las reuniones de conciliación es normalmente el de las oficinas de la Autoridad Administrativa de Trabajo: la sede del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (en Lima) o la de las Direcciones Regionales de Trabajo (en lugares distintos a Lima). De haber elegido las partes un centro de conciliación, las actuaciones deben llevarse a cabo exclusivamente en sus instalaciones<sup>(87)</sup>; de haber escogido a cualquier particular como conciliador, las diligencias podrán realizarse en las de este, en las de las partes (acaso alternadamente) o en cualquier otro sitio (“neutral”).

Las partes deben tener las facultades de participar en la conciliación, practicar todos los actos procesales propios de esta, suscribir cualquier acuerdo y, en su momento, la convención colectiva de trabajo<sup>(88)</sup>. En las diligencias de conciliación, también pueden participar e intervenir los asesores de las partes<sup>(89)</sup>.

Obviamente, debe levantarse actas de lo tratado en las reuniones de conciliación. Se acostumbra dejar constancia en ellas sobre el día, la hora y el lugar de la reunión; la presencia de las partes y el nombre de los representantes de las partes y demás asistentes; los acuerdos tomados y (a veces) los puntos no conciliados; cualesquiera incidencias; y la convocatoria a una nueva junta o el término de la etapa conciliatoria. Se elaboran por triplicado (se entrega un ejemplar a cada parte y el otro se agrega al expediente administrativo de la negociación colectiva) y deben ser firmadas por todos. En las negociaciones colectivas a nivel de empresa y en el acta de la primera sesión, se incluye también una breve referencia sobre la actividad del empleador, el número de trabajadores de la empresa, el número de trabajadores afiliados al sindicato involucrado en la negociación, el número de reuniones realizadas en negociación directa, el número de pliegos de peticiones presentados—incluido el de la negociación colectiva en trámite—y las últimas propuestas planteada por las partes respecto al aumento general de remuneraciones.

La conclusión del procedimiento de conciliación es exitosa cuando las partes ponen término al conflicto y suscriben un acuerdo conciliatorio o convenio colectivo razonablemente justos<sup>(90)</sup>; en tal caso, los acuerdos “tienen la misma naturaleza y surten idénticos efectos que las convenciones [colectivas] adoptadas en negociación directa”<sup>(91)</sup>. O aquella se produce, insatisfactoriamente, debido a la

---

(87) Reglamento de la Ley de Conciliación, art. 56 inciso 34.

(88) LRCT, art. 49 (segundo párrafo).

(89) LRCT, art. 50.

(90) *Cfr.* PLÁ RODRÍGUEZ, Américo, *Curso...*, *cit.*, p. 32. También: PLÁ RODRÍGUEZ, Américo, *Estudio preliminar...*, *cit.*, p. 22.

(91) LRCT, art. 70.

inasistencia de una de las partes a una reunión de conciliación –en la práctica, sin embargo, el conciliador, por propia resolución o en atención al pedido de la que está presente, las cita nuevamente–, o cuando las partes asistentes decidan tal conclusión (con miras a someter el diferendo a arbitraje<sup>(92)</sup>) o una de ellas así lo determine<sup>(93)</sup> (con vistas a la interposición de un arbitraje potestativo por cualquiera de las partes<sup>(94)</sup> o a la declaración de huelga por los trabajadores<sup>(95)</sup>).

La conciliación presenta algunas ventajas. Al utilizarla, las partes muestran su disposición a preservar el diálogo, aun cuando asistidos por un conciliador, y evitan, entonces, el conflicto abierto. Con el buen ánimo y el esfuerzo de ellas, y la ayuda e intervención del conciliador, pueden surgir ideas creativas dirigidas a solucionar pacíficamente el conflicto<sup>(96)</sup>. Las partes se ven impelidas a aproximarse y reconciliarse. Pueden, pues, lograr un acuerdo. Y si no lo logran, “su práctica constituye una virtual ‘pedagogía’ del diálogo, cuyos efectos a mediano o largo plazo son de indudable valor”<sup>(97)</sup>. Cuando tramitada ante el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, la conciliación es gratuita.

De todos modos, y como relievaba Plá Rodríguez, “la conciliación no debe buscar la paz a cualquier precio, sino solo dentro del marco de la Ley y de acuerdo a consideraciones de razonabilidad y justicia. El conciliador no debe actuar mecánicamente sino criteriosamente. No debe limitarse a medir la distancia entre las posiciones de las partes para cortar por la mitad la diferencia, sino buscar soluciones que parezcan adecuadas a las circunstancias del caso, introduciendo elementos ponderativos y descartando renunciaciones de derechos irrenunciables”<sup>(98)</sup>.

Sin embargo, la conciliación tiene también desventajas. De alguna forma, la recurrencia a la conciliación muestra que las partes son “incapaces” de solucionar ellas solas sus diferencias; por eso mismo, puede entenderse como un (relativo) fracaso de las partes en la solución directa, por sí mismas y ante ellas mismas, de sus diferencias. Además, hace que el tercero (conciliador) conozca las “intimidaciones” de las partes en conflicto. Una gestión inadecuada de la conciliación, proveniente

---

(92) LRCT, art. 61.

(93) Reglamento, art. 41 (segunda parte).

(94) LRCT, art. 61; Reglamento, arts. 46 y 61-A. Reglamento de la LSC, art. 74.

(95) LRCT, art. 62.

(96) En cierto modo y como apunta WALKER ERRÁZURIZ, “la conciliación es el arte de ayudar a los trabajadores y empleadores para establecer una forma de acuerdo mutuo. Las funciones del conciliador consisten, pues, en crear una atmósfera que les induzca a la negociación colectiva” (WALKER ERRÁZURIZ, Francisco, *op. cit.*, p. 568).

(97) MORGADO VALENZUELA, Emilio, *op. cit.*, p. 252.

(98) PLÁ RODRÍGUEZ, Américo, *Curso...*, *cit.*, p. 32. También: PLÁ RODRÍGUEZ, Américo, *Estudio preliminar...*, *cit.*, p. 22.

del órgano interviniente o de ambas partes o de una de ellas, puede ocasionar la “escalada” del conflicto. Cuando ambas partes o una de ellas no tienen realmente ánimo de solucionar el conflicto, la conciliación es una pérdida de tiempo.

### C) MEDIACIÓN

A diferencia de como ocurre en la conciliación, en la mediación el tercero no se limita únicamente a tratar de lograr el avenimiento de las partes sino también sugiere al efecto fórmulas de arreglo, que las partes pueden o no aceptar.

En tal virtud, podemos afirmar que la mediación es un modo de solución de conflictos más “intenso”<sup>(99)</sup> o “acentuado”<sup>(100)</sup> que la conciliación, una especie de “conciliación asistida”.

En la mediación, pues, las partes “trasladan” al mediador la “creatividad” de la solución práctica del conflicto.

Como denominación, la LRCT y su Reglamento usan la palabra “mediación”<sup>(101)</sup>, pero también aluden al “procedimiento de mediación”<sup>(102)</sup>, a la “audiencia de mediación”<sup>(103)</sup> y a la “función de mediación”<sup>(104)</sup>. La LSC alude también a “mecanismos de mediación”<sup>(105)</sup>.

Obviamente, tanto la LRCT y su Reglamento como el Reglamento de la LSC mencionan la figura del mediador<sup>(106)</sup>.

Si las partes lo autorizan, el conciliador puede actuar como mediador: al efecto y “en el momento que lo considere oportuno, presentará una o más propuestas

---

(99) Mario L. DEVEALI, *cit.* por PLÁ RODRÍGUEZ, Américo, *Curso..., cit.*, p. 31. También: PLÁ RODRÍGUEZ, Américo, *Estudio preliminar..., cit.*, p. 22. Así, “el mediador, por lo general, no se limita a escuchar a las partes sino que puede exigir de ellas datos e informes y formular propuestas según su criterio. Actúa pues, a menudo, como un verdadero árbitro, con la sola diferencia de que sus propuestas no son obligatorias” (lugares citados).

(100) Arion Sayão ROMITA, *cit.* por PLÁ RODRÍGUEZ, Américo, *Curso..., cit.*, pp. 31-32. También: PLÁ RODRÍGUEZ, Américo, *Estudio preliminar..., loc. cit.* En efecto, “el mediador no se limita a exhortar a las partes a que armonicen sus puntos de vista sino que propone las bases del acuerdo, formula los términos de entendimiento e intenta convencer a los litigantes que lo acepten” (lugares citados). Pero “mientras la mediación se contenta con una composición cualquiera sin preocuparse de la justicia de ella, la conciliación aspira a una composición justa” (PLÁ RODRÍGUEZ, Américo, *Curso..., cit.*, p. 32. También: PLÁ RODRÍGUEZ, Américo, *Estudio preliminar..., loc. cit.*).

(101) LRCT, arts. 62 (segundo párrafo) y 70; Reglamento, arts. 44 y 45 (segundo párrafo).

(102) Reglamento, art. 45 (segundo párrafo).

(103) Reglamento, art. 42.

(104) Reglamento, art. 44.

(105) LSC, art. 45.1.

(106) LRCT, arts. 59 (segundo párrafo) y 62 (primer párrafo); Reglamento: arts. 42 y 45 (primer párrafo). Reglamento de la LSC, art. 72 (sexto párrafo).

de solución que las partes pueden aceptar o rechazar”<sup>(107)</sup>.

De acuerdo con el Reglamento, el procedimiento de mediación es el siguiente: “El mediador desarrollará su gestión en el plazo que señalen las partes, o a falta de este en un plazo máximo de diez (10) días hábiles, contados desde su designación. Al término de dicho plazo, si no se hubiera logrado acuerdo, el mediador convocará a las partes a una audiencia en la que estas deberán formular su última propuesta en forma de proyecto de convención colectiva. El mediador presentará una propuesta final de solución, la que de no ser aceptada por escrito por ambas partes dentro de los tres (3) días hábiles siguientes, pondrá fin a su gestión”<sup>(108)</sup>.

Durante el desarrollo de una huelga, las partes, de común acuerdo, o la Autoridad Administrativa de Trabajo, a falta de acuerdo, pueden designar un mediador cuya propuesta final, tras seguir igual procedimiento, se pone en conocimiento de las partes<sup>(109)</sup>.

De cualquier modo, “las fórmulas de mediación, en caso de no ser aceptadas por las partes, no comprometerán las decisiones arbitrales ulteriores”<sup>(110)</sup>.

Los acuerdos adoptados en mediación “tienen la misma naturaleza y surten idénticos efectos que las convenciones [colectivas] adoptadas en negociación directa”<sup>(111)</sup>.

Las ventajas y desventajas referidas acerca de la conciliación son asimismo pertinentes respecto a la mediación<sup>(112)</sup>.

## **D) ARBITRAJE**

En el arbitraje, las partes recurren a un tercero para que solucione el conflicto mediante una decisión de obligatorio acatamiento<sup>(113)</sup>.

---

(107) LRCT, art. 59 (segundo párrafo). Reglamento de la LSC, art. 72 (sexto párrafo).

(108) Reglamento, art. 42.

(109) LRCT, art. 62 (primer párrafo); Reglamento, art. 45.

(110) LRCT, art. 62 (segundo párrafo).

(111) LRCT, art. 70.

(112) “La mediación participa de las ventajas de la conciliación y el arbitraje. De una parte, fomenta “con intensidad” el diálogo entre las partes y trata de conducirlos a la adopción de acuerdos. De otra parte, permite abreviar la duración de los conflictos, superando los desacuerdos existentes entre las partes. Tiene, también, indudables valores pedagógicos: acostumbra a las partes a la búsqueda intensa de acuerdos y a la formulación de fórmulas que aproximen sus intereses contrapuestos” (MORGADO VALENZUELA, Emilio, op. cit., p. 253).

(113) El Tribunal Constitucional peruano ha definido al arbitraje como “el acto de resolución extrajudicial de un conflicto laboral. El arbitraje laboral, en el ámbito privado, se logra cuando los actos de conciliación o mediación no han solucionado el conflicto. Dentro de ese contexto, los agentes negociadores deciden someter el diferendo a arbitraje” (fundamento 38 de la sentencia del Tribunal Constitucional del 12 de

A consecuencia de ello, y cuando atinente a conflictos colectivos económicos, el arbitraje apunta a la sustitución de acuerdos negociados por un laudo que el tercero estima idóneo para el arreglo<sup>(114)</sup> y tiene función normativa<sup>(115)</sup>.

Así entendido, el arbitraje se diferencia de los otros medios de solución de los conflictos colectivos económicos: de la negociación directa, porque esta se da entre las propias partes sin intromisión de terceros; de la conciliación y la mediación, porque estas precisan la intervención de un tercero que nada decide—su función consiste solamente en procurar avenir a las partes, aun con base en los lineamientos que ellas mismas puedan sugerir y las que son, finalmente, quienes zanján el desencuentro mediante un pacto—.

La denominación corriente es “arbitraje”<sup>(116)</sup>, empero la LRCT y su Reglamento se sirven igualmente de las expresiones “proceso arbitral”<sup>(117)</sup> y “procedimiento arbitral”<sup>(118)</sup>.

Pueden ser árbitros las personas naturales que estén en pleno ejercicio de sus derechos civiles, siempre que no tengan incompatibilidad para actuar como tales. Salvo que las partes acuerden lo contrario, la nacionalidad de una persona no es obstáculo para que actúe como árbitro<sup>(119)</sup>. Tienen incompatibilidad para actuar como árbitros los funcionarios y servidores públicos dentro de los márgenes establecidos por las normas de incompatibilidad respectivas<sup>(120)</sup>.

---

agosto de 2005, dictada en el expediente N° 8-2005-PI/TC sobre la demanda de inconstitucionalidad interpuesta por Juan José Gorriti y otros contra diversos artículos de la Ley 28175; en *Jurisprudencia y doctrina constitucional laboral*, Lima, Palestra Editores, 2006, p. 301). Compartimos la opinión de Cecilia GUZMÁN-BARRÓN LEIDINGER, para quien la recurrencia al arbitraje solo en defecto de la solución del conflicto a través de la conciliación o la mediación “no puede ser aplicada a todos los conflictos laborales” sino incumbe, más bien, “al arbitraje regulado por la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo” (GUZMÁN-BARRÓN LEIDINGER, Cecilia, *Arbitrabilidad del conflicto laboral*, en “Revista Peruana de Análisis, Prevención y Solución de Conflictos”, Lima, Centro de Análisis y Resolución de Conflictos - Pontificia Universidad Católica del Perú, año 1, N° 1, setiembre de 2007, p. 87).

(114) Cfr. GÓMEZ VALDEZ, Francisco, *La Ley Procesal del Trabajo. Análisis secuencial, doctrinario, jurisprudencial y comparado*, Lima, Editorial San marcos, 1998, p. 535.

(115) Cfr. PASCO COSMÓPOLIS, Mario, *op. cit.*, p. 177.

(116) LRCT, arts. 61, 63, 64, 69 y 73 inciso d; Reglamento, arts. 46 (primer párrafo), 47, 49 (primer párrafo), 51 (primer párrafo) y 80. Reglamento de la LSC, arts. 74, 75 (primer y sexto párrafos) y 77.

(117) Reglamento, art. 54 (primer párrafo). También: Reglamento de la LSC, art. 74.

(118) Reglamento, arts. 47 (segundo párrafo), 55 (primer párrafo), 56, 60 y 61.

(119) Decreto Legislativo 1071, art. 20.

(120) Resolución Ministerial 331-2011-TR del 16 de diciembre de 2011, art. 2; Decreto Legislativo 1071, art. 21. Al respecto, “en ningún caso podrán ser árbitros los abogados, asesores, representantes, apoderados o, en general, las personas que tengan relación con las partes o interés, directo o indirecto”, y “en ningún caso podrán ser árbitros en negociaciones colectivas con entidades y empresas del Estado sujetas al régimen laboral de la actividad privada, los funcionarios o servidores públicos” (Resolución Ministerial 331-2011-TR del 16 de diciembre de 2011, art. 3 incisos c y d).

Los árbitros deben estar inscritos en el Registro Nacional de Árbitros de Negociaciones Colectivas, a cargo de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo; y para actuar en negociaciones colectivas, deben contar con “registro hábil”<sup>(121)</sup>. Para arbitrar en negociaciones colectivas de entidades y empresas del Estado sujetas al régimen laboral de la actividad privada, los árbitros, además, deben haber culminado un “Curso de capacitación sobre negociación colectiva en el sector público”<sup>(122)</sup>.

Si consideramos los principios o reglas a seguir por el ente arbitral para el dictado de su pronunciamiento, distinguimos entre arbitraje de derecho y arbitraje de equidad. En el arbitraje de derecho, es imprescindible la aplicación de criterios y reglas jurídicas. En el arbitraje de equidad, también llamado arbitraje de conciencia o arbitraje de amigable composición, el conflicto se define según la justicia natural (no por la letra de una Ley positiva) y el sentimiento del deber o de la conciencia<sup>(123)</sup>. Para mejor discernir entre ambas formas de arbitraje, puede ser útil evocar la derogada Ley 26572, Ley General de Arbitraje, que disponía: “El arbitraje puede ser de derecho o de conciencia. Es de derecho cuando los árbitros resuelven la cuestión controvertida con arreglo al derecho aplicable. Es de conciencia cuando resuelven conforme a sus conocimientos y leal saber y entender”<sup>(124)</sup>. Para la solución de los conflictos colectivos económicos y por la naturaleza de las cosas, pensamos que, en principio, mejor casa el arbitraje de equidad.

Así las cosas, y con relación a la negociación colectiva de las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado comprendidas en la LSC, “en el laudo, el Tribunal Arbitral podrá recoger la propuesta final de una de las partes o considerar una alternativa que recoja planteamientos de una y otra”<sup>(125)</sup>.

Respecto a la negociación colectiva de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, la legislación peruana, sin embargo, ha optado por el llamado arbitraje de la “última oferta”, que reduce la aptitud decisoria de los árbitros a elegir, entre las propuestas finales de las dos partes, solo una de ellas (la que consideran útil para componer el conflicto), descartando enteramente la otra –un sistema conocido como *last o final offer position*, con un fallo “a todo o nada”<sup>(126)</sup>–.

---

(121) Decreto Supremo 14-2011-TR del 16 de setiembre de 2011, art. 2; Resolución Ministerial 331-2011-TR del 16 de diciembre de 2011, art. 3 inciso a.

(122) Resolución Ministerial 284-2011-TR del 23 de setiembre de 2011, art. 3; Resolución Ministerial 331-2011-TR del 16 de diciembre de 2011, art. 3 inciso b.

(123) *Vid.* DRAE, voz *equidad*.

(124) Ley 26572, Ley General de Arbitraje, artículo 2 (primera parte).

(125) Reglamento de la LSC, art. 76.

(126) PASCO COSMÓPOLIS, Mario, *op. cit.*, p. 187.



De todos modos, se faculta al árbitro a aminorar las posiciones desmesuradas, esto es, a coger íntegramente la propuesta de una de las partes, aunque puede cambiarla en aquello que advierta exagerado; tal cambio debe ser motivado<sup>(127)</sup>.

Si apreciamos la voluntad de las partes en conflicto acerca de la recurrencia al arbitraje –no respecto al cumplimiento de la decisión del órgano arbitral, que siempre es forzoso–, separamos el arbitraje obligatorio del arbitraje facultativo<sup>(128)</sup>. En el arbitraje obligatorio, el sometimiento del conflicto al arbitraje es impuesto por la Ley<sup>(129)</sup>. En el arbitraje facultativo, la sujeción del conflicto al arbitraje es opcional (no obligatoria). Esta modalidad engloba, a su vez, otras dos, el arbitraje voluntario, cuando ambas partes convienen libremente pedir el arbitraje; y el arbitraje potestativo, también llamado arbitraje unilateralmente preceptivo<sup>(130)</sup>, cuando la voluntad de una sola de las partes (con o sin expresión de causa) es suficiente para solicitarlo –o lo que es lo mismo, cuando cualquiera de las partes decide recurrir al arbitraje y lleva tras sí a la otra–<sup>(131)</sup>.

---

(127) El artículo 65 de la LRCT (primer y segundo párrafos) ordena: “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”. Y consecuentemente, el artículo 57 (primer párrafo) del Reglamento señala que “cuando por razones de equidad se hubiere estimado necesario atenuar algún aspecto de la propuesta elegida, por considerarlo extremo, () el árbitro o el Tribunal deberá precisar en el laudo en qué consiste la modificación o modificaciones y las razones que ha tenido para adoptarla”. Ello no obstante, esta regla “no se aplicará cuando solo exista una propuesta final presentada, pudiendo el Tribunal arbitral establecer una solución final distinta” [Reglamento, art. 61-A (quinto párrafo *in fine*)].

(128) A decir de Mario LÓPEZ LARRAVE, “aunque son muchos los puntos de vista desde los cuales puede clasificarse el arbitraje en el campo laboral, interesan fundamentalmente dos aspectos: el de la voluntariedad y el de la obligatoriedad” (LÓPEZ LARRAVE, Mario, *cit.* Por FRANCO LÓPEZ, César Landelino, *Derecho Sustantivo Colectivo del Trabajo*, Guatemala, Editorial Estudiantil Fénix / Gustavo Lapola (editor responsable), 2006, p. 248).

(129) La Ley 13907 (del 24 de enero de 1962), ya derogada, estableció el arbitraje obligatorio para los trabajadores de hospitales, clínicas y centros asistenciales: “Las reclamaciones de carácter colectivo de funcionarios, profesionales, empleados u obreros que prestan servicios en hospitales, clínicas y centros asistenciales en general, serán resueltas por arbitraje, si hubiere fracasado el trato directo. El Tribunal Arbitral se constituirá con cinco miembros elegidos de la siguiente forma: dos por cada parte y el 5º, que lo presidirá, designado de común acuerdo. Si no se produjera acuerdo, el quinto miembro será sorteado de una lista de cinco miembros que propondrá la Corte Superior del respectivo distrito judicial, a petición del Ministerio del Ramo. El laudo que expida el Tribunal se pronunciará sobre todos los puntos controvertidos; y es inapelable” (art. 1). Así mismo, el Decreto Supremo 6-71-TR del 29 de noviembre de 1971 implantó el arbitraje obligatorio: “Si las partes no llegasen a suscribir en trato directo o en junta de conciliación, una convención colectiva que ponga fin a la reclamación esta será resuelta por las Autoridades Administrativas de Trabajo” (art. 13).

(130) SERNA CALVO, María del Mar, “Experiencia del arbitraje en los conflictos de trabajo en América Latina”. en [revista] *Análisis Laboral*, Lima, Asesoramiento y Análisis Laborales, febrero 1991, vol. XV, N° 164, p. 5. Al respecto, ella escribe: “También llamado unilateralmente preceptivo, [el arbitraje potestativo] está previsto por la legislación de determinados países y otorga a los trabajadores la facultad de decidir, de forma unilateral y sin el consentimiento del empleador, la sumisión del conflicto colectivo a un arbitraje obligatorio” (*loc. cit.*).

(131) Así las cosas, puede afirmarse que, en cierto sentido, el arbitraje potestativo es facultativo para la parte que lo interpone pero obligatorio para la otra.

En tal entorno, se ha sostenido que el arbitraje obligatorio “ha sido muy resistido porque el sector trabajador lo ve como una manera de restringir el derecho de huelga ya que en la práctica significa la obligación de someter las diferencias al tribunal arbitral que resuelve inapelablemente las diferencias. Esa resistencia del sector laboral ha sido compartida, en gran parte, por el sector empleador, que prefiere las soluciones concertadas a las soluciones impuestas. En el fondo hay una desconfianza a la imparcialidad, a la idoneidad y al acierto del órgano arbitral”<sup>(132)</sup>.

Sobre el arbitraje potestativo, se ha defendido que es “el que mejor conjuga el derecho al arbitraje y al derecho de huelga desde el punto de vista de los trabajadores”<sup>(133)</sup>. Desde otro punto de vista, se ha afirmado que aquel “tiene naturaleza tuitiva pues abre la posibilidad al sujeto sindical obrero, en caso de disparidad de fuerzas, de recurrir a la tutela de la decisión obligatoria, pero manteniendo la ventaja de no convertir en obligatorio necesariamente al arbitraje si la relación intersindical patronal obrera es equilibrada”<sup>(134)</sup>; sin embargo, “solamente con carácter excepcional podrá admitirse el arbitraje potestativo unilateral por voluntad de la parte obrera en la hipótesis de medios de débil o nula sindicalización y siempre que el sistema político ofrezca garantías para el cumplimiento del objetivo tuitivo perseguido”<sup>(135)</sup>.

En el Perú, advertimos la existencia de todos estos tipos de arbitraje:

- En general, respecto a la negociación colectiva

### **Arbitraje obligatorio**

“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

---

(132) PLÁ RODRÍGUEZ, Américo, *Curso...*, *cit.*, p. 34. También: PLÁ RODRÍGUEZ, Américo, *Estudio preliminar...*, *cit.*, p. 20. Similarmente, WALKER ERRÁZURIZ: ‘Debe resaltarse que el arbitraje en los conflictos del trabajo suele deparar resistencia por diversos motivos, cuando es obligatorio porque se lo considera sustitutivo de la ‘huelga’, estimándose por tanto profundamente limitativo de los derechos de los trabajadores’ (WALKER ERRÁZURIZ, Francisco, *op. cit.*, p. 570).

(133) LÓPEZ LARRAVE, Mario, *cit.* por SERNA CALVO, María del Mar, *loc. cit.*

(134) SARTHOU, Helios, “Los conflictos colectivos del trabajo y el arbitraje”. En: *Trabajo, Derecho y Sociedad. Tomo I: Estudios de Derecho Colectivo del Trabajo*, Montevideo, Fundación de Cultura Universitaria, 2004, p. 90.

(135) *Ibidem*, p. 103.

conflicto. De fracasar esta, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo resolverá en forma definitiva<sup>(136)</sup>.

### **Arbitraje (facultativo) voluntario:**

“Durante el desarrollo de la huelga los trabajadores podrán, asimismo, proponer el sometimiento del diferendo a arbitraje, en cuyo caso se requerirá de la aceptación del empleador<sup>(137)</sup>.”

### **Arbitraje (facultativo) potestativo<sup>(138)</sup>**

Con expresión de causa

“Las partes tienen la facultad de interponer el arbitraje potestativo en los siguientes supuestos:

- “a) Las partes no se ponen de acuerdo en la primera negociación, en el nivel o su contenido; y,
- “b) 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. [...]

---

(136) LRCT, art. 68. En este caso, el Estado, por intermedio del MTPE, se atribuye la prerrogativa de solucionar el conflicto. Cuando los supuestos establecidos en la norma “tengan un efecto o dimensión supra regional o nacional, la competencia resolutoria recae, de forma exclusiva y excluyente, en la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo” (Decreto Supremo 14-2011-TR del 16 de setiembre de 2011, art. 3). Si bien el artículo 70 de la LRCTR indica que las resoluciones de la Autoridad Administrativa de Trabajo “tienen la misma naturaleza y surten idénticos efectos que las convenciones adoptadas en negociación directa”, por disposición posterior (de inferior jerarquía normativa) se ha señalado que “las resoluciones administrativas, de primera y segunda instancia[s], que se expiden al amparo del artículo 68 [ ] tienen la naturaleza de laudo arbitral [ ]” (Decreto Supremo 14-2011-TR del 16 de setiembre de 2011, art. 4).

(137) LRCT, art. 63. El artículo 47 del Reglamento agrega: “En el caso contemplado en el artículo 63 de la Ley [de Relaciones Colectivas de Trabajo], los trabajadores o sus representantes podrán proponer por escrito al empleador el sometimiento del diferendo a arbitraje, requiriéndose la aceptación escrita de este. Si el empleador no diera respuesta por escrito a la propuesta de los trabajadores en el término del tercer día hábil de recibida aquélla, se tendrá por aceptada dicha propuesta, en cuyo caso se aplicarán las normas relativas al procedimiento arbitral. El arbitraje procederá si se depona la huelga”.

(138) Se ha publicado recientemente una nota periodística: “Nueva política laboral” (en el diario “Gestión”, Lima, 12 de julio de 2016) acerca de las posibles reformas en materia laboral que introduciría el gobierno de Pedro Pablo Kuczynski, Jefe de Estado (por cinco años) a partir del 28 de julio. A propósito del arbitraje laboral, ahí se dice que “solo se podrá obligar a someterse a un arbitraje laboral cuando existan actos de mala fe (rehusar dar información, no entrega de documentación) o primera negociación (entre sindicato y empresa). De esa manera [ ], se evitarán los arbitrajes laborales cuando no exista ninguna justificación o cuando la empresa pruebe que actúa de buena fe durante la negociación con el sindicato o viceversa”.

“En ningún caso, el arbitraje potestativo puede ser utilizado en desmedro del derecho de huelga”<sup>(139)</sup>.

Sin expresión de causa:

“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”<sup>(140)</sup>.

Esta disposición debe concordarse necesariamente con esta otra:

“Al término de la negociación directa, o de la conciliación, de ser el caso, según el artículo 61 de la Ley [de Relaciones Colectivas de Trabajo], cualquiera de las partes podrá someter la decisión del diferendo a arbitraje, salvo que los trabajadores opten por ejercer alternativamente el derecho de huelga [...]”<sup>(141)</sup>.

- En particular, respecto a la negociación colectiva de las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado comprendidas en la LSC:

Arbitraje (facultativo) potestativo, sin expresión de causa:

“De no llegarse a acuerdo en la etapa de conciliación, cualquiera de las partes podrá requerir el inicio de un proceso arbitral potestativo que formará parte del proceso de negociación colectiva salvo que los trabajadores decidan irse a la huelga”<sup>(142)</sup>.

Según el origen del órgano arbitral, el arbitraje puede estar adscrito a instituciones públicas (organismos oficiales) o a instituciones privadas (organismos particulares); y según el número de miembros del tribunal arbitral, el arbitraje puede ser encomendado a un cuerpo colegiado (composición pluripersonal) o a un árbitro único (composición unipersonal)<sup>(143)</sup>. Así, pues, las partes pueden confiar el

---

(139) Reglamento, art. 61-A. Sobre la “mala fe” y los hechos que la constituyen, *vid. supra* notas 22 y 23.

(140) LRCT, art. 61. Ambas partes (arbitraje facultativo voluntario) o cualquiera de ellas (arbitraje facultativo potestativo), según prevé el artículo 46 (primer párrafo) del Reglamento e indicamos en el párrafo siguiente.

(141) Reglamento, art. 46 (primer párrafo).

(142) Reglamento de la LSC, art. 74 (primer párrafo). En este caso, nótese que existe un reconocimiento *expreso* del “proceso arbitral potestativo”.

(143) En rigor, tan “tribunal” es el “cuerpo colegiado” como el “árbitro único”. Así, pues, el artículo 19 del Decreto Legislativo 1071, que norma el arbitraje, establece: “Número de árbitros. Las partes podrán fijar libremente el número de árbitros que conformen el tribunal arbitral. A falta de acuerdo o en caso de duda, serán tres árbitros”. Sin embargo, los artículos 64 de la LRCT y 51 del Reglamento distinguen entre “tribunal arbitral” y “árbitro unipersonal” o “árbitro único”.

arbitraje a la Autoridad Administrativa de Trabajo, a una institución representativa<sup>(144)</sup>, a un tribunal *ad hoc* (constituido siempre en número impar<sup>(145)</sup>) o a un solo árbitro (persona natural o jurídica), o acordar cualquier otra “modalidad”; a falta de acuerdo, se constituye de oficio un tribunal integrado por tres árbitros: cada parte designa un árbitro y ambos árbitros, un presidente; si no existe acuerdo sobre este, lo nombra la Autoridad Administrativa de Trabajo<sup>(146)</sup>. Respecto a la negociación colectiva de las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado comprendidas en la LSC, el arbitraje estará a cargo de un tribunal integrado por tres miembros (inscritos en el “Registro Nacional de árbitros de Negociaciones Colectivas” y no inmersos en situación de incompatibilidad): cada parte designa un árbitro y ambos árbitros, un presidente; si no existe acuerdo sobre este, lo debe nombrar una denominada “Comisión de Apoyo al Servicio Civil”<sup>(147)</sup>.

El arbitraje facultativo voluntario demanda un compromiso arbitral<sup>(148)</sup> o convenio arbitral<sup>(149)</sup>, que constituye el acuerdo por el cual las partes sujetan la solución del conflicto al arbitraje y fijan sus características y límites. Entre otros asuntos, el compromiso arbitral comprende el tipo de arbitraje el procedimiento para la designación o nombramiento de los árbitros, el lugar del arbitraje, los puntos a resolver y los honorarios de los árbitros<sup>(150)</sup>.

---

(144) Al Centro de Arbitraje de la Pontificia Universidad Católica del Perú o al Centro de Arbitraje de la Cámara de Comercio de Lima, por ejemplo.

(145) Reglamento, art. 50.

(146) LRCT, art. 64 (primer párrafo); Reglamento, art. 51. Ello no obstante y según prevén los artículos 64 (cuarto y quinto párrafos) de la LRCT y 52 del Reglamento, cuando el empleador es una empresa comprendida en el ámbito de la “actividad empresarial del Estado” o se trata de una entidad estatal cuyos trabajadores están sujetos al régimen laboral de la actividad privada y no existe acuerdo entre *las partes* respecto al presidente del tribunal arbitral, la designación la realizará una institución independiente elegida por ellas. A falta de acuerdo sobre la designación de la institución y a solicitud de parte, esta será designada por la Autoridad Administrativa de Trabajo. La presidencia del tribunal arbitral no puede recaer en la Autoridad Administrativa de Trabajo.

(147) Reglamento de la LSC, art. 75 (primer y quinto párrafos). Conforme al 86 del Reglamento de la LSC, la Comisión de Apoyo al Servicio Civil “es el órgano facultado para conocer y resolver en primera y única instancia administrativa, los conflictos y controversias que, dentro del ámbito de su competencia, surjan entre organizaciones sindicales y entidades públicas o entre estas y los servidores civiles”; y según la décima disposición complementaria del mismo Reglamento, en tanto no se implemente esta Comisión, dichas competencias “estarán a cargo del órgano competente del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo”. A saber, la Dirección General del Trabajo del MTPE (Decreto Supremo 14-2011-TR del 16 de setiembre de 2011, art. 2).

(148) Reglamento, art. 49 (primer párrafo).

(149) El Decreto Legislativo 1071, que norma el arbitraje, alude al *convenio arbitral* y lo regula (arts. 13-18). Entre otras materias, contempla el contenido, la forma y la extensión del convenio arbitral (arts. 13 y 14).

(150) El artículo 49 (primer párrafo) del Reglamento prescribe: «La decisión de someter la controversia a arbitraje constará en un acta denominada “compromiso arbitral”, que contendrá: el nombre de las partes, los de sus representantes y sus domicilios, [la] modalidad de arbitraje, la información sobre la negociación colectiva que se somete a arbitraje: [el] monto y la forma de pago de las costas y honorarios de los árbitros; el lugar de arbitraje y facilidades para el funcionamiento del Tribunal, que deberá asumir el empleador, que de no ser posible, será solicitada por las partes al Ministerio de Trabajo y Promoción

Al generarse por la voluntad de una sola de las partes, el arbitraje facultativo potestativo –en cambio– no precisa la suscripción de tal compromiso o convenio<sup>(151)</sup>.

La oportunidad para introducir el arbitraje depende de cuál tipo se trate: en el arbitraje obligatorio, depende de la decisión de la Autoridad Administrativa de Trabajo luego de fracasado el intento de solución pacífica del conflicto (huelga de larga persistencia, que expone peligrosamente al sector productivo o empresa o deriva en hechos violentos); en el arbitraje (facultativo) voluntario, cuando las partes convengan al respecto (durante el desarrollo de una huelga, o incluso antes de esta en las etapas de conciliación o negociación directa); y en el arbitraje (facultativo) potestativo, con o sin expresión de causa, en cualquier momento de la negociación colectiva (al finalizar el procedimiento conciliatorio, durante el desarrollo de este, al término de la negociación directa y hasta durante el desenvolvimiento de esta). Y respecto a la negociación colectiva de las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado comprendidas en la LSC, al término de la etapa de conciliación.

El procedimiento arbitral<sup>(152)</sup> es el siguiente: ante todo, el presidente del tribunal arbitral (colegiado o de árbitro único) debe convocar a las partes al acto de inicio del proceso arbitral –o “de instalación” del tribunal arbitral, en expresión coloquial<sup>(153)</sup>–. Este se considera formalmente iniciado con la aceptación de todos los miembros del tribunal (o del árbitro único, de ser el caso) ante las partes en conflicto. En un acta, deben constar el día, la hora y el lugar del acto, los nombres de las partes intervinientes y de los árbitros (o árbitro único), dicha aceptación y la declaración de estar formalmente iniciado el proceso arbitral. En el mismo acto, ambas partes deben entregar al tribunal su propuesta final –por escrito, a modo de proyecto de convención colectiva y con copia para la otra parte–<sup>(154)</sup>.

---

Social [Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo]». A su vez, el artículo 48 del Reglamento señala: “Las partes de común acuerdo, están facultadas para fijar aspectos puntuales de discrepancia respecto a los cuales debe pronunciarse el árbitro. De no producirse esta situación, la decisión arbitral debe comprender todos aquellos aspectos de la controversia que no hubieran sido solucionados durante la negociación directa”.

(151) Reglamento, art. 61-A (segundo párrafo *in fine*).

(152) Reglamento, arts. 54, 55 y 56.

(153) Reglamento de la LSC, art. 75 (sexto párrafo): “[ ] el presidente del tribunal convocará a las partes a una Audiencia de Instalación, entendiéndose formalmente iniciado el arbitraje con dicha audiencia”.

(154) En los arbitrajes (facultativos) potestativos con expresión de causa, a saber, debido a la falta de acuerdo en la primera negociación (sobre el nivel de la negociación o el contenido de esta) o a la existencia de mala fe en la negociación, y por una práctica introducida por los árbitros, es habitual que la parte que ha interpuesto el arbitraje presente, en el acto de inicio del proceso arbitral y por requerimiento del tribunal arbitral, un escrito en el que precise, con el fundamento debido, los hechos constitutivos de la mala fe que invoca. El tribunal arbitral corre traslado de dicho escrito a la parte contraria y suspende el acto hasta el momento de la entrega de la resolución mediante la que se pronunciará “por lo general, previa ‘audiencia’ de un informe oral de cada parte” sobre la procedencia o improcedencia del arbitraje

Desde entonces, en un plazo de cinco días hábiles, cada parte puede formular sus observaciones fundamentadas a la propuesta de la otra; y en un plazo máximo de treinta días “naturales” (calendario) debe producirse la “actuación de pruebas”<sup>(155)</sup>. En este período probatorio es usual que el tribunal convoque a las partes a una “audiencia de sustentación de las propuestas finales”, en la que cada una de ellas expone el por qué de sus peticiones u ofertas –directamente o por intermedio de representantes o asesores, por lo común abogados o economistas–, absuelve las preguntas de los árbitros (o del árbitro único) y entrega al tribunal documentos adicionales a los que puedan tener presentados –todo ello constará en el acta pertinente–. El tribunal declara oportunamente la conclusión de la etapa probatoria y dentro de los cinco días hábiles siguientes, convoca a las partes para darles a conocer el laudo que pone fin al arbitraje –se levantará acta de la diligencia correspondiente–.

En lo posible, sin embargo, debiera respetarse siempre la voluntad de las partes respecto a ciertos asuntos procedimentales –la duración de la etapa probatoria, por ejemplo–.

Para la adopción de acuerdos, se requiere la mayoría absoluta de los miembros del tribunal arbitral<sup>(156)</sup>.

En el curso del proceso arbitral o aún antes, la Autoridad Administrativa de Trabajo, de oficio o a pedido de alguna de las partes, debe efectuar la valorización de las peticiones de los trabajadores y examinar la situación económico-financiera de las empresas (o entidades) implicadas y su capacidad para atenderlas. El dictamen pertinente debe ser fundamentado y emitirse con base en la información suministrada por estas y en las investigaciones practicadas; y ser puesto en conocimiento de las partes para que formulen sus observaciones<sup>(157)</sup>. Naturalmente, la valorización y examen aludidos debiera hacerse respecto al proyecto

---

en cuestión; en caso de declararse su procedencia “o eventualmente, el “encauzamiento” del arbitraje interpuesto a un arbitraje (facultativo) potestativo sin expresión de causa” y contra la entrega de dicha resolución o en el plazo que en esta se indique (no más allá de cinco días hábiles), las partes presentarán sus propuestas finales y el tribunal dispondrá la conclusión del acto de inicio del proceso arbitral. A partir de entonces, el proceso arbitral prosigue conforme exponemos en el texto.

(155) Reglamento, art. 55 (primer párrafo): “El árbitro o Tribunal Arbitral tiene absoluta libertad 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 u organismos cuya opinión resulte conveniente para poder resolver el conflicto”.

(156) Reglamento, art. 50.

(157) LRCT, art. 56. Reglamento, art. 46 (segundo párrafo). La Autoridad Administrativa de Trabajo cumple actualmente tal función por medio de la Dirección de Políticas y Normativa de Trabajo de la Dirección General de Trabajo del MTPE y debe seguir los “Lineamientos para la presentación y revisión de la información económica financiera y laboral en el procedimiento de negociación colectiva a nivel nacional” (Directiva 1-2007-MTPE/2/9.3).

de convención colectiva en el que consiste la propuesta final de los trabajadores. Para su decisión, el tribunal arbitral o árbitro único debe considerar las conclusiones de tal dictamen<sup>(158)</sup>.

¿Qué ocurre si las empresas (o entidades) no presentan oportunamente la información mencionada a la Autoridad Administrativa de Trabajo? Esta impone una multa al infractor<sup>(159)</sup>. Y como el tribunal arbitral o árbitro único no puede dejar de pronunciarse, los árbitros –por práctica arbitral– la requieren directamente al obligado u obligados a la vez que procuran obtenerla por otras vías; mediante una búsqueda en internet, por ejemplo<sup>(160)</sup>. Además, pueden disponer las pericias o investigaciones necesarias, cuyo costo debe asumir la parte empleadora. Obviamente y toda vez que la inexistencia del dictamen económico-financiero y laboral del MTPE responde a un hecho propio<sup>(161)</sup>, esta no podrá cuestionar –hasta sería claramente inmoral que lo haga– la decisión final ni las actuaciones del tribunal arbitral o árbitro único por tal motivo.

La decisión o fallo del órgano arbitral que da fin al arbitraje es el laudo<sup>(162)</sup>, que tiene carácter imperativo para ambas partes<sup>(163)</sup> y, por tanto, debe ser cumplido obligatoriamente por ellas. Obviamente debe versar sobre todos los puntos del conflicto que no han sido resueltos mediante la negociación directa, la conciliación o la mediación<sup>(164)</sup>. Al laudar, el órgano arbitral debe respetar los derechos laborales mínimos reconocidos por la Constitución y la Ley.

El laudo tiene las consecuencias siguientes: en primer lugar, pone fin al conflicto; y en segundo lugar, tiene la misma naturaleza y surte idénticos efectos “que las convenciones colectivas adoptadas en negociación directa”<sup>(165)</sup>.

Además de su preceptivo cumplimiento por las partes y al margen de cuáles sean el tipo de arbitraje y el órgano arbitral que lo emite, el laudo se caracteriza

---

(158) LRCT, art. 65 (tercer párrafo). Reglamento, art. 57 (segundo párrafo).

(159) Resolución Ministerial 45-95-TR del 31 de mayo de 1995, art. 4.

(160) De acuerdo con la Ley 27806, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública, las entidades de la Administración Pública deben publicar en su “portal de transparencia”, entre otros puntos, “la información presupuestal que incluya datos sobre los presupuestos ejecutados, proyectos de inversión, partidas salariales y los beneficios de los altos funcionarios y el personal en general, así como sus remuneraciones” (art. 5 inciso 2).

(161) Puede verse: DE LAMA LAURA, Manuel Gonzalo, *La doctrina de los actos propios en el Derecho Laboral peruano*, en (revista) “Soluciones Laborales”, Lima, Gaceta Jurídica, año 6, N° 62, febrero 2013, pp. 58-64.

(162) Vid. DRAE, voz *laudo*. Aunque usada regularmente, nos permitimos cuestionar la expresión “laudo arbitral”: por definición, la palabra “laudo” corresponde a un proceso arbitral.

(163) LRCT, art. 66 (primer párrafo).

(164) Con relación a la negociación directa: Reglamento, art. 48.

(165) LRCT, art. 70.



por ser inapelable<sup>(166)</sup>. Sin embargo, es pasible de impugnación judicial “por razón de nulidad” –es decir, por la vulneración de solemnidades o requisitos procesales<sup>(167)</sup>, o por haberse dictado bajo presión derivada de la realización de “modalidades irregulares” de huelga o del “uso de violencia sobre personas o cosas”<sup>(168)</sup>– o “por establecer menores derechos a los contemplados por la Ley en favor de los trabajadores”<sup>(169)</sup>. Tal impugnación no afecta la ejecución del laudo, salvo resolución contraria de la autoridad judicial competente<sup>(170)</sup> (el dictado de una medida cautelar, por ejemplo). La demanda de impugnación de laudos derivados de una negociación colectiva se interpone ante la Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia del lugar donde se expidió el laudo y se tramita conforme al procedimiento establecido por la Ley 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo<sup>(171)</sup>.

En cualquier caso, el órgano arbitral puede disponer la corrección del laudo: de oficio o a solicitud de parte (formulada dentro de un día hábil posterior a la notificación del laudo) y ordenada por escrito (dentro de tres días hábiles siguientes a la recepción de la solicitud pertinente), para subsanar errores materiales, numéricos, de cálculo, tipográficos o de carácter similar. La corrección forma parte del laudo<sup>(172)</sup>.

Como los demás medios de solución de los conflictos colectivos económicos, el arbitraje acredita determinadas ventajas. Evocamos la más notoria: el arbitraje pone pacíficamente fin al conflicto. Pero también, la recurrencia al arbitraje puede hacer que las partes en discordia reflexionen sobre su comportamiento durante las conversaciones previas (en la negociación directa, conciliación o

---

(166) LRCT, art. 66 (primer párrafo).

(167) *Cfr.* PASCO COSMÓPOLIS, Mario, *op. cit.*, p. 193. Las *causales de anulación* están previstas taxativamente en el artículo 63 del Decreto Legislativo 1071, que norma el arbitraje.

(168) LRCT, art. 69. De acuerdo con el artículo 81 de la misma LRCT, son “modalidades irregulares” de huelga: la paralización intempestiva, la paralización de zonas o secciones neurálgicas de la empresa, el trabajo a desgano o a ritmo lento o a reglamento, la reducción deliberada del rendimiento o cualquier paralización en la que los trabajadores permanezcan en el centro de trabajo y la obstrucción del ingreso al centro de trabajo.

(169) LRCT, art. 66 (segundo párrafo).

(170) LRCT, art. 66 (tercer párrafo).

(171) NLPT, artículos 3 (inciso 3), 6 (tercer párrafo) y 50 a 53. En síntesis, el “Proceso impugnativo de laudos arbitrales económicos” es el siguiente: la demanda se interpone dentro de diez días hábiles de notificado el laudo o su aclaración (corrección); los únicos medios probatorios admisibles son los documentos, que deben acompañarse necesariamente a los escritos de demanda y contestación. La Sala Laboral corre traslado de la demanda, para que el demandado la conteste en un plazo de diez días hábiles; y notifica a los árbitros para que, dentro de igual plazo, expongan cuando consideren conveniente. Dentro de diez días hábiles de contestada la demanda y luego de oídos los alegatos de las partes, la Sala Laboral dicta sentencia. Las partes pueden interponer apelación, a resolver por la Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia de la República. Contra la sentencia de segunda instancia, no procede el recurso de casación.

(172) Reglamento, art. 58.

mediación), perciban –cada cual– su conducta inadecuada, mantengan el diálogo y logren el acuerdo, sea en los momentos precedentes al inicio del proceso arbitral o durante el desarrollo de este. Como toda decisión adoptada por un tercero (tribunal arbitral, árbitro único) deja normalmente insatisfecha a las partes o a una de ellas, el arbitraje ya concluido puede, además, inducir las a solucionar directamente sus futuros conflictos.

Entre las desventajas del arbitraje encontramos que las partes (en el arbitraje facultativo voluntario) o una de ellas (en el arbitraje facultativo potestativo) lo utilizan debido a las limitaciones que ellas tienen para resolver directamente la disensión. Asimismo, la demora en la elección del presidente del tribunal arbitral, atribuible a los árbitros de cada parte o debida al retraso en la realización del sorteo pertinente por la autoridad competente, prolonga indebidamente el estado irresoluto del conflicto. A su vez, la conducta asumida por las partes durante el desenvolvimiento del proceso arbitral puede generar apasionamientos e intensificar el conflicto. Por último, el costo del arbitraje.

## II. MEDIOS DE SOLUCIÓN DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS JURÍDICOS

En el Perú, “las controversias jurídicas colectivas no tienen una vía procesal propia y se tramitan de la misma forma y por los mismos cauces que las individuales, de las que, por lo demás, no aparecen conceptualmente separadas. En otras palabras, todas las controversias jurídicas se someten a un mismo procedimiento, indiferentemente de que se parte de que la doctrina reconozca en unas naturaleza colectiva y en otras naturaleza individual”<sup>(173)</sup>.

Son ejemplos de conflictos colectivos jurídicos: la exigencia de cumplimiento de un convenio colectivo o laudo, la impugnación del reglamento interno de trabajo (elaborado unilateralmente por el empleador), la impugnación de una modificación (de carácter general) de la jornada u horario de trabajo y la reducción de personal pretendida por el empleador.

### A) NEGOCIACIÓN DIRECTA

Ya hemos definido la *negociación directa*<sup>(174)</sup>.

Por cuanto a ella toca, no vemos disimilitudes de peso entre la actuada para resolver conflictos económicos como la seguida para solucionar conflictos

---

(173) PASCO COSMÓPOLIS, Mario, *op. cit.*, p. 25.

(174) *Vid. supra.*

jurídicos. Cuanto tenemos dicho respecto a la primera, deviene aplicable *mutatis mutandis* a la segunda.

## **B) CONCILIACIÓN-MEDIACIÓN**

Cuando de conflictos colectivos jurídicos se trata, la conciliación –además de ser un medio de solución de conflictos, un acto o diligencia procesal, la función desempeñada por el tercero interviniente o el acuerdo mismo<sup>(175)</sup>– es también una audiencia administrativa o una audiencia o *etapa de un proceso judicial laboral*.

Hablamos, entonces, de una conciliación administrativa y de una conciliación judicial.

Ahora bien, como ocurre con la conciliación en el ambiente de los conflictos colectivos económicos (o de intereses o de revisión), la “función conciliatoria” compete a diferentes órganos: primordialmente, al Estado –a través de la Autoridad Administrativa de Trabajo (por intermedio de funcionarios especializados) y de la Justicia del Trabajo (por intermedio de los Jueces Supremos, Jueces Superiores o Jueces Especializados competentes)–; pero también a entidades privadas (“centros de conciliación”) o cualesquiera particulares, si las partes así lo acuerdan<sup>(176)</sup>.

En este orden, la quinta disposición complementaria de la NLPT establece:

“La conciliación administrativa es facultativa para el trabajador y obligatoria para el empleador. Se encuentra a cargo del Ministerio de Trabajo y Promoción del empleo, el cual proporciona los medios técnicos y profesionales para hacerla factible.

El Estado, por intermedio de los Ministerios de Justicia y de Trabajo y Promoción del Empleo, fomenta el uso de mecanismos alternativos de solución de conflictos. Para tal fin, implementa lo necesario para la promoción de la conciliación extrajudicial administrativa y el arbitraje”.

Así planteadas las cosas, importa indicar que la conciliación administrativa está regulada por el Decreto Legislativo 910, Ley del Servicio de Defensa del Trabajador, y su Reglamento (Decreto Supremo 20-2001-TR, publicado el 29 de junio de 2001)<sup>(177)</sup>.

---

(175) *Vid. supra*.

(176) En atención a la búsqueda de la solución del conflicto y a la flexibilidad que debe caracterizar a la conciliación como medio orientado a tal fin, no vemos impedimento para que las partes puedan acordar que la función conciliatoria corresponda a entidades privadas o cualesquiera particulares.

(177) En adelante, LSDT.

En efecto, con relación a esta conciliación administrativa, los artículos 27 al 32 de la LSDT norman el “Servicio de Conciliación Administrativa” y refieren: el área (del Servicio de Defensa Legal Gratuita Asesoría del Trabajador) de Conciliación Administrativa (destaca el mandato respecto a la asistencia de las partes a la audiencia de conciliación es obligatoria<sup>(178)</sup>; para la realización de esta, debe notificarse a ambas partes con una anticipación no menor de diez días hábiles), la suspensión del plazo de caducidad en materia laboral (desde la fecha en que cualquiera de las partes solicita la audiencia de conciliación y hasta la fecha en la que culmine el procedimiento), la representación en la conciliación (las partes pueden intervenir en el procedimiento a través de sus representantes o apoderados, con la facultad expresa para conciliar), la inasistencia de las partes (si una u otra no asisten a la conciliación por incapacidad física, caso fortuito o fuerza mayor, deben acreditar por escrito su inasistencia dentro del segundo día hábil posterior a la fecha señalada para aquella; admitida la justificación, se las notifica oportunamente para una segunda y última diligencia –en este caso, la notificación se efectúa con una anticipación no menor de veinticuatro horas–; si en dicho plazo la parte empleadora no presenta la justificación pertinente o es desestimada, se aplica una multa de hasta una Unidad Impositiva Tributaria<sup>(179)</sup> vigente), la impugnación de la resolución de multa (el recurso de apelación debe interponerse dentro del tercer día hábil de la notificación de esta resolución y resolverse en el término de diez días hábiles de su presentación, con lo que se agota la vía administrativa) y el acta de conciliación y sus efectos (solo se levanta acta cuando las partes lleguen a un acuerdo total o parcial del tema controvertido –en caso contrario, se expide únicamente una constancia de asistencia–; el acta debe contener una obligación cierta, expresa y exigible, y constituye título ejecutivo<sup>(180)</sup> y tiene mérito de instrumento público). Según la novena disposición complementaria de la LSDT, “en todo aquello no previsto por la Ley y su Reglamento, y siempre que no se oponga a su naturaleza, se aplicará supletoriamente lo establecido en el Texto Único Ordenado de la Ley General de Procedimientos Administrativos, la Ley de conciliación, y en defecto de ambas, el Código Procesal Civil”.

A su vez, los artículos 69 a 80 del Reglamento de la LSDT aluden a la finalidad de la conciliación administrativa, a las obligaciones del conciliador (entre ellas, destacamos la de “incentivar a las partes a buscar soluciones satisfactorias

---

(178) Aunque la conciliación administrativa es facultativa para la parte laboral y de solicitarla esta, su asistencia a la audiencia de conciliación sí es obligatoria.

(179) En el año 2016, la Unidad Impositiva Tributaria equivale a S/. 3 950,00; esto es, unos \$ 1 205,00 aproximadamente (tipo de cambio: S/. 3,28).

(180) Conforme al artículo 57 inciso f de la NLPT, el “acta de conciliación extrajudicial, privada o administrativa” es “título ejecutivo” y se tramita en “proceso de ejecución”.

dentro del marco de los derechos laborales irrenunciables que asisten a los trabajadores o extrabajadores. En dicho sentido, propondrá fórmulas conciliatorias no obligatorias”), a la solicitud de conciliación, los temas de conciliación (en buena cuenta, cualquier tema “generado con motivo de la relación laboral”), a la forma del pedido de conciliación, a la notificación (en particular, esta debe contener “el asunto sobre el cual se pretende conciliar”), a la audiencia (“única”), a la concurrencia y representación de las partes (entre otros puntos, se dispone que “opcionalmente las partes pueden ser asesoradas por letrados o no; el conciliador no permitirá su presencia en el ambiente donde se lleve a cabo la conciliación cuando, a su juicio, perturben o impidan el desarrollo de la misma, o cuando su presencia sea objetada por la otra parte sin necesidad de expresión de causa. Dichos asesores pueden ser consultados por las partes, pero no tienen derecho a voz ni pueden interferir en las decisiones que se tomen”), a la conclusión del procedimiento conciliatorio (por “acuerdo total o parcial de las partes, el cual se plasma en un acta de conciliación”, por “falta de acuerdo entre las partes, en cuyo caso [el conciliador] expide una constancia de asistencia con la firma de ambas partes”, por “inasistencia de una parte a dos sesiones” o por “inasistencia de ambas partes a una sesión”), a la formalidad del acta de conciliación (en especial, esta debe “precisar los acuerdos totales o parciales, estableciendo de manera precisa los derechos, deberes u obligaciones ciertas, expresas y exigibles” y “en ningún caso debe contener las propuestas o la posición de una de las partes respecto de estas”), al mérito del acta y a la expedición de copias de actas de conciliación.

Por su lado, la conciliación judicial está regulada por la NLPT: como una etapa del proceso judicial de trabajo pero también como una forma especial de conclusión del proceso.

De acuerdo con el artículo 30 de la NLPT y entre otros supuestos, el proceso laboral puede concluir, de forma especial, por conciliación. También, cuando ambas partes no asisten por segunda vez a cualquiera de las audiencias programadas –y una de tales audiencias es, precisamente, la audiencia de conciliación– en primera instancia. La conciliación puede ocurrir dentro del proceso, cualquiera sea el estado en el que se encuentre, hasta antes de la notificación de la sentencia. Así, pues, el juez puede invitar a las partes, en cualquier momento, a arribar a un acuerdo conciliatorio, “sin que su participación implique prejuzgamiento” y “sin que lo manifestado por las partes se considere declaración”. Además, si las partes concurren al juzgado con un acuerdo para finalizar el proceso, el juez debe darle trámite preferente “en el día”.

Así mismo, los artículos 43 y 49 inciso 1 de la NLPT regulan la audiencia de conciliación en el proceso ordinario laboral y en el proceso abreviado laboral, respectivamente.

### **C) ARBITRAJE**

El arbitraje para la solución de los conflictos colectivos jurídicos debe tramitarse según las reglas del Decreto Legislativo 1071, que norma el arbitraje.

Aun cuando no vemos objeción alguna para la recurrencia al arbitraje a tales efectos, no son comunes los casos de su utilización como medio de solución de los conflictos colectivos jurídicos.

De todos modos y como decía Plá Rodríguez, “el sometimiento al arbitraje de conflictos de derecho suscita menos resistencia por cuanto, en definitiva, es una cuestión referente al alcance o significado de normas jurídicas, las cuales siempre han sido sometidos a la decisión de terceros”<sup>(181)</sup>.

Aquí también juegan las posibilidades de recurrir al arbitraje, tanto de derecho como de equidad<sup>(182)</sup>.

### **D) DECISIÓN JUDICIAL**

En este caso, las partes someten el conflicto colectivo jurídico a la decisión del órgano jurisdiccional.

La demanda, la sustanciación del proceso y su definición se regulan por las reglas fijadas para los procesos laborales y no precisan mayor comentario.

## **IV. LOS CONFLICTOS COLECTIVOS JURÍDICOS EN EL CONTEXTO DE LA JUSTICIA CONSTITUCIONAL**

Ciertos conflictos colectivos jurídicos también pueden ser solucionados por la justicia constitucional.

En efecto, el artículo 200 de la Constitución establece las llamadas “garantías constitucionales”.

Por cuanto concierne a nuestro tema, interesan principalmente la acción de inconstitucionalidad y la acción popular: la acción de inconstitucionalidad procede contra las normas que tienen rango de Ley, que contravengan la constitución en la forma o en el fondo; y la acción popular “procede, por infracción de la Constitución y de la Ley, contra los reglamentos, normas administrativas y resoluciones

---

(181) PLÁ RODRÍGUEZ, Américo, *Curso...*, cit., p. 35. También: PLÁ RODRÍGUEZ, Américo, *Estudo preliminar...*, cit., pp. 24-25.

(182) Lugares citados.

y decretos de carácter general, cualquiera sea la autoridad de la que emanen”.

A manera de ejemplo, referimos tres acciones de inconstitucionalidad. De todos modos, precisamos que no corresponde analizar aquí cada una de las sentencias citadas.

**ACCIONES DE INCONSTITUCIONALIDAD:**

Contra la Ley Marco del Empleo Público:

Expediente 8-2005-PI/TC

Tipo de proceso: Proceso de Inconstitucionalidad

Demandante: Juan José Gorriti<sup>(183)</sup> y más de cinco mil ciudadanos

Demandado: Congreso de la República y Poder Ejecutivo

[Demanda de inconstitucionalidad interpuesta por Juan José Gorriti y más de cinco mil ciudadanos contra diversos artículos de la Ley 28175, Ley Marco del Empleo Público.]

Norma sometida a control: Ley 28175, Ley Marco del Empleo

Público

Normas constitucionales cuya vulneración se alega: Artículos 26 [principios laborales], 28 [sindicación, negociación colectiva y huelga] y 40 [carrera administrativa, funcionario con cargo político o de confianza; publicidad de ingresos] de la Constitución

Petitorio: Se declare la inconstitucionalidad de la Ley 28175, Ley Marco del Empleo Público

Sentencia: 12 de agosto de 2005<sup>(184)</sup>

Fallo:

- Puntos 1, 2 y 3: “INFUNDADA la demanda” (aunque en los puntos 2 y 3 la sentencia fija el criterio interpretativo a

---

(183) A la sazón, Secretario General de la Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP).

(184) Vid.: <http://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2005/00008-2005-AI.html>.

aplicar respecto a algunos de los artículos de la Ley 28175, Ley Marco del Empleo Público, impugnados).

- Punto 4: “EXHORTAR al Congreso de la República para que con el carácter de prioritario y urgente apruebe, en la presente legislatura, las leyes complementarias a la Ley Marco del Empleo Público a fin de iniciar la uniformidad, equidad modernización del empleo público, elemento fundamental para un adecuado funcionamiento de la Administración Pública”.
- Punto 5: “DECLARAR que, de acuerdo a lo dispuesto por la Cuarta Disposición Final y Transitoria de la Constitución y a la reiterada jurisprudencia de este Tribunal Constitucional, los derechos laborales de los trabajadores, como los de sindicación, negociación colectiva y huelga previstos en el artículo 28 de dicho texto, deberán interpretarse de conformidad con lo dispuesto por el artículo 8 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, sociales y Culturales; el artículo 8 del Protocolo Adicional a la convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales o “Protocolo de San Salvador”; el Convenio [Nº] 87 de la OIT relativo a la Libertad Sindical y a la Protección del Derecho de Sindicación; el artículo 6 del Convenio Nº 98 de la OIT, relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva; y el Convenio Nº 151 de la OIT, relativo a la protección del derecho de sindicación y los procedimientos para determinar las condiciones de empleo en la Administración Pública, entre otros tratados de derechos humanos”.

**Contra la Ley que declara a la educación básica regular como servicio público esencial:**

Expediente 26-2007-PI/TC

Tipo de proceso: Proceso de Inconstitucionalidad

Demandante: Decano Nacional del Colegio de Profesores del Perú

[Demanda de inconstitucionalidad interpuesta por el Decano Nacional del Colegio de Profesores del Perú contra el artículo 1 de



la Ley 28988, Ley que declara a la educación básica regular como servicio público esencial.]

Norma sometida a control: Artículo 1 de la Ley 28988, Ley que declara a la educación básica regular como servicio público esencial(185)

Derechos constitucionales invocados: La obligación del Estado de promoción del trabajo (artículo 23), el derecho a una remuneración equitativa y suficiente (artículo 24) y el derecho a la huelga (artículo 28 inciso 3)

Petitorio: Se declare la inconstitucionalidad del artículo 1 de la Ley 28988, Ley que declara a la educación básica regular como servicio público esencial

Sentencia: 28 de abril de 2009<sup>(186)</sup>

Fallo: “INFUNDADA la demanda”.

### **Contra las Leyes de Presupuesto:**

Expedientes 3-2013-PI/TC, 4-2013-PI/TC y 23-2013-PI/TC

Tipo de procesos: Procesos de Inconstitucionalidad

Demandantes: Colegio de Abogados del Callao (expediente 3-2013-PI/TC), Colegio de Abogados de Arequipa (expediente 4-2013-PI/TC) y ciudadanos (expediente 23-2013-PI/TC)

[Demandas de inconstitucionalidad interpuestas por el Colegio de Abogados del Callao (expediente 3-2013-PI/TC), el Colegio de Abogados de Arequipa (expediente 4-2013-PI/TC) y ciudadanos (expediente 23-2013-PI/TC) contra determinadas disposiciones de la Ley 29812, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2012, y de la Ley 29951, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013.]

---

(185) Artículo 1 de la Ley 28988, Ley que declara la educación básica regular como servicio público esencial: “La educación como servicio público esencial. Constitúyese [sic] la educación Básica Regular como un servicio público esencial, a fin de garantizar el pleno ejercicio del derecho fundamental de la persona a la educación, derecho reconocido en la constitución Política del Perú, en la Ley General de educación y en los Pactos Internacionales suscritos por el Estado peruano. La administración dispondrá las acciones orientadas a asegurar los servicios correspondientes”.

(186) Vid.: <<http://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2009/00026-2007-AI.pdf>>.

Normas sometidas a control: 54ª Disposición Complementaria Final de la Ley 29812, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2012; artículo 6 y 58ª Disposición Complementaria Final de la Ley 29951, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013

Normas constitucionales cuya vulneración se alega: derecho a la negociación colectiva, la libertad de trabajo, el carácter jurisdiccional del arbitraje, el principio de independencia de la jurisdicción arbitral, la facultad de los árbitros de aplicar el control difuso, el debido proceso y el contenido que debe tener la Ley de Presupuesto

Petitorio: Se declare la inconstitucionalidad de la 54ª Disposición Complementaria Final de la Ley 29812, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2012; y del artículo 6 y 58ª Disposición Complementaria Final de la Ley 29951, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013

Sentencia: 3 de setiembre de 2015<sup>(187)</sup>

Fallo:

- Punto 1: “Declarar INCONSTITUCIONAL la prohibición de negociación colectiva para incrementos salariales de los trabajadores de la Administración Pública contenida en las disposiciones impugnadas; en consecuencia, FUNDADAS EN PARTE, por el fondo, las demandas de inconstitucionalidad interpuesta contra el artículo 6 de la Ley 29951, de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013; por tanto, se declara: a) INCONSTITUCIONALES las expresiones “[...] beneficios de toda índole [...]” y “[...] mecanismo [...]”, en la medida en que no se puede prohibir de modo absoluto el ejercicio del derecho fundamental a la negociación colectiva en la Administración Pública que implique acuerdos relativos a los incrementos remunerativos; y b) INCONSTITUCIONAL, por conexión y por reflejar una situación de hecho inconstitucional, la prohibición de negociación colectiva para incrementos salariales contenida en los artículos 6 de la Ley 30114, de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal

---

(187) <Vid.: <http://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2015/00003-2013-AI%2000004-2013-AI%2000023-2013-AI.pdf>>

2014, y 6 de la Ley 30182, de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2015”.

- Punto 2: “EXHORTAR al Congreso de la República a que, en el marco de sus atribuciones [...] apruebe la regulación de la negociación colectiva acotada, a partir de la primera legislatura ordinaria del período 2016-2017 y por el plazo que no podrá exceder de un año, lapso dentro del cual se decreta la *vacatio sententiae* del punto resolutivo N° 1 de esta sentencia”.
- Punto 3: “Declarar FUNDADAS, EN PARTE, las demandas interpuestas contra el segundo párrafo de la Quincuagésima Cuarta Disposición Complementaria Final de la Ley 29812 y del tercer párrafo de la Quincuagésima Octava Disposición Complementaria Final de la Ley 29951, por ser inconstitucionales por la forma”.
- Punto 4: “Declarar INFUNDADAS las demandas en lo demás que contienen”.