

EL ARBITRAJE LABORAL POTESATIVO INCAUSADO

MARTÍN CARRILLO CALLE⁽¹⁾

Si bien el tema del arbitraje laboral potestativo fue tratado por la doctrina nacional desde la publicación de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo en 1992, su discusión se ha reactualizado a propósito de resoluciones del Tribunal Constitucional expedidas desde junio de 2010 y de la reforma parcial del reglamento de la citada ley dispuesta en setiembre de 2011. El debate sobre este tema se hace más intenso desde abril de 2013, al darse la primera resolución de un tribunal arbitral que le reconoce al arbitraje potestativo su condición de incausado o no condicionado. En el presente artículo, abordaremos el itinerario ya adelantado y luego de analizar la legislación nacional, las normas internacionales, la jurisprudencia y la doctrina, nos declaramos partidarios de la tesis que considera como incausado al arbitraje potestativo.

I. EL ARBITRAJE LABORAL POTESATIVO

A continuación pasaremos revista a la forma en que el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (en adelante, el TUO de la LRCT⁽²⁾), regula el arbitraje potestativo, para luego reseñar el tratamiento jurisprudencial

-
- (1) Abogado por la Pontificia Universidad Católica del Perú. Miembro de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Profesor universitario y árbitro laboral.
- (2) Aprobado mediante el Decreto Supremo N° 010-2003-TR.

–tanto del Tribunal Constitucional como del Poder Judicial– que ha merecido esta modalidad de solución pacífica de conflictos laborales, para concluir con la reseña de las reflexiones formuladas por la doctrina nacional sobre la misma.

1. El arbitraje laboral potestativo en la ley de relaciones colectivas de trabajo

El arbitraje –en su modalidad potestativa– forma parte de nuestro ordenamiento laboral, en los términos definidos por el artículo 61 del TUO de la LRCT, el mismo que dispone: “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”. Entendemos que la expresión “podrán las partes”, permite que cualquiera de ellas –el empleador o los trabajadores organizados– pueda reconducir el conflicto laboral hacia su solución por medio del arbitraje, quedando su contraparte obligada a aceptar esta vía de solución pacífica.

La posición que asumimos, se sostiene en una interpretación sistemática y armonizadora de los artículos 61 y 62 del TUO de la LRCT. El artículo 61 que acabamos de transcribir, se debe leer junto con el artículo 62, que a la letra dice en su primer párrafo: “En el caso del artículo anterior, los trabajadores pueden alternativamente declarar la huelga (...)”. En consecuencia, la ley otorga a los trabajadores, en particular, el derecho de optar por el arbitraje potestativo (art. 61) o por la huelga (art. 62), de no haberse llegado a un acuerdo en negociación directa o en conciliación, siempre que esta última haya sido oportunamente solicitada por ellos.

Por su parte, el artículo 46 del reglamento de la LRCT⁽³⁾, dispone que: “Al término de la negociación directa, o de la conciliación, de ser el caso, según el artículo 61 de la Ley cualquiera de las partes podrá someter la decisión del diferendo a arbitraje, salvo que los trabajadores opten por ejercer alternativamente el derecho de huelga, de conformidad con el artículo 62 de la Ley”. Queda así confirmado, que dentro del procedimiento de negociación colectiva, cualquiera de las partes puede imponer a la otra el arbitraje potestativo, ya que de acuerdo a lo dispuesto por los artículos 61 y 62 del TUO de la LRCT y el artículo 46 de su reglamento, si los trabajadores optan por el arbitraje potestativo, su empleador está obligado a aceptarlo. En caso sea el empleador el que opte por el arbitraje potestativo⁽⁴⁾, su decisión se impondrá a los trabajadores, salvo que estos hayan decidido

(3) Aprobado mediante el Decreto Supremo N° 011-92-TR.

(4) Desde que el Decreto Supremo N° 014-2011-TR reguló en sede reglamentaria el arbitraje potestativo,

ejercer su derecho de huelga, supuesto en el que prevalece la medida de fuerza (por decisión de los trabajadores) sobre el arbitraje como medio de solución pacífica de conflictos (por decisión del empleador).

Téngase presente que el artículo 61 no es el único en el TUO de la LRCT, donde se usa la expresión “las partes”, para referirse en realidad a cualquiera de ellas. Similar situación la encontramos en el primer párrafo del artículo 58 de la ley, cuando establece que: “Las partes informarán a la Autoridad de Trabajo de la terminación de la negociación, pudiendo simultáneamente solicitar el inicio del procedimiento de conciliación”. De una primera lectura, parecería que el legislador exige que los trabajadores y su empleador, de manera conjunta informen a la Autoridad Administrativa de Trabajo sobre la terminación de la etapa de negociación directa, sin haber alcanzado un acuerdo, y que juntos una vez más, los trabajadores y su empleador, soliciten a la referida autoridad el inicio de la conciliación. Pero el sentido de la expresión “las partes”, cambia en lo que se refiere al pedido de iniciar la etapa de conciliación, con solo leer el segundo párrafo del mismo artículo 58, en el que se dispone: “Si ninguna de las partes lo solicitara, la Autoridad de Trabajo podrá iniciar dicho procedimiento (se refiere a la conciliación) de oficio, si lo estimare necesario o conveniente, en atención a las características del caso”. La expresión “las partes” que se usa en el primer párrafo del artículo 58, debe ser entendida como cualquiera de las partes, según se precisa en el segundo párrafo del mismo artículo, en tanto resultará suficiente que una sola de ellas solicite la conciliación, para que intervenga la Autoridad Administrativa de Trabajo con tal propósito.

La interpretación que proponemos respecto al contenido normativo del artículo 61 de la LRCT, tiene respaldo en la jurisprudencia, tanto en la del Tribunal Constitucional como en la del Poder Judicial. Igualmente, encuentra coincidencia en un amplio sector de la doctrina laboralista nacional, lo que a continuación pasamos a demostrar.

2. El arbitraje laboral potestativo en la jurisprudencia del tribunal constitucional

Para nuestro Tribunal Constitucional, estamos ante un arbitraje laboral de tipo potestativo, “cuando una de las partes tiene la capacidad de obligar a la otra a heterocomponer el desacuerdo a través de la intervención del árbitro”. Se reconoce

conocemos un caso en el que la parte empleadora fue la que solicitó la aplicación de dicha modalidad arbitral para resolver el conflicto colectivo. Véase el Exp. N° 43533-2012-MTPE/1/20.21, correspondiente a la negociación colectiva del Lima Golf Club del periodo 2012-2013.

así que, ante un conflicto colectivo que se mantiene abierto por falta de acuerdo entre las partes, resulta válida la habilitación legal, por la cual, al manifestarse “la voluntad de una de las partes de acudir al arbitraje, la otra tiene la obligación de aceptar esta fórmula de solución”⁽⁵⁾.

La interpretación que permite sostener que el artículo 61 de la LRCT consagra la modalidad de arbitraje potestativo, ha sido asumida por nuestro Tribunal Constitucional, al resolver –en el mes de junio de 2010– que: “si conforme a la voluntad del Constituyente, el derecho a la huelga debe ser reconocido (y en esa medida, respetado y garantizado), pero no promovido o fomentado, mientras sí deben ser promovidas las formas de solución pacífica de los conflictos laborales, resulta evidente que **el arbitraje al que hace alusión el artículo 61 (...) es potestativo (...)**. Es decir, **ante la falta de acuerdo, y manifestada la voluntad de una de las partes de acudir al arbitraje, la otra tiene la obligación de aceptar esta fórmula de solución del conflicto**”. Y es que para el Tribunal Constitucional, **el arbitraje “al que hace alusión el artículo 61 (...) es de carácter potestativo**. En tal sentido, sometido el diferendo a arbitraje por cualquiera de las partes, la otra tiene el deber de someterse a este”⁽⁶⁾ (el resaltado es nuestro).

Nuestro Tribunal Constitucional ha reiterado en dos ocasiones que el arbitraje laboral en su modalidad potestativa, es el que ha sido reconocido por el artículo 61 de la LRCT. La primera de ellas ocurrió en julio de 2013⁽⁷⁾ y la más reciente en mayo de 2014⁽⁸⁾, por lo que se puede sostener que existe un criterio uniforme y consolidado respecto al amparo constitucional que merece el reconocimiento legal del arbitraje potestativo en la negociación colectiva.

3. El arbitraje laboral potestativo en la jurisprudencia del Poder Judicial

El Poder Judicial ha hecho suya la tesis que considera que el artículo 61 de la LRCT, consagra la modalidad de arbitraje potestativo. Sirva de ejemplo, la

(5) Fundamentos 6 y 8 de la Resolución del Tribunal Constitucional del 10/06/2010. Caso: Sindicato Único de Trabajadores Marítimos y Portuarios del Puerto del Callao vs. Asociación Peruana de Operadores Portuarios, Asociación Peruana de Agentes Marítimos y Asociación Marítima del Perú. Exp. N° 03561-2009-PA/TC.

(6) Fundamentos 8 y 9 de la Resolución del Tribunal Constitucional del 10/06/2010. Caso del Sindicato Único de Trabajadores Marítimos y Portuarios del Puerto del Callao, citado en la nota precedente.

(7) Fundamentos 12 de la Sentencia del Tribunal Constitucional del 16/07/2013. Caso: Sindicato Nacional de Unidad de Trabajadores de la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria-SINAUT SUNAT vs. Superintendencia Nacional de Administración Tributaria - Sunat. Exp. N° 02566-2012-PA/TC.

(8) Fundamento 10 y 11 de la Sentencia del Tribunal Constitucional del 21/05/2014. Caso: Federación de Trabajadores del Sector Comunicaciones del Perú - Fetratel Perú vs. Telefónica Gestión de Servicios Compartidos S.A.C. Exp. N° 03243-2012-PA/TC.

sentencia del mes de julio de 2013, de la Primera Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima, la que señala que “de una interpretación de conformidad con la Constitución y la Ley que promueve la solución pacífica de los conflictos laborales, respecto del artículo 61 de la LRCT, se debe inferir que **si los trabajadores optaron por someter el diferendo al arbitraje, la parte empleadora no tiene otra opción que someterse a dicho procedimiento (voluntario para los trabajadores y obligatorio para la empleadora)**; en cambio, si los trabajadores optan en un inicio el recurrir a la huelga, y en plena paralización de labores, pretenden someter el diferendo a arbitraje, en este supuesto si se necesita la aceptación de la parte empleadora; esto es, a contrario sensu, cuando los trabajadores primero optaron por la huelga y luego, si consideran recurrir al arbitraje se necesitará aceptación de la parte empleadora, empero, **si desde un inicio el sindicato somete el diferendo al arbitraje, el empleador no necesita aceptar voluntariamente el arbitraje, sino que está obligado a someterse al mismo**; en armonía con lo dispuesto por el artículo 28, inciso 2 de la Constitución”⁽⁹⁾ (el resaltado es nuestro).

4. El arbitraje laboral potestativo en la doctrina

La tesis que sostiene que el artículo 61 del TUO de la LRCT consagra la modalidad del arbitraje potestativo, ha sido asumida por un amplio y calificado sector de la doctrina laboralista nacional, precediendo en el tiempo, tanto a la jurisprudencia constitucional como a la judicial, ya reseñadas.

De todos los autores que se podrían citar para este propósito –Toyama Miyagusuku⁽¹⁰⁾, Ferro Delgado⁽¹¹⁾, Boza Pro y Canessa Montejo⁽¹²⁾, De los Heros Perez Albela⁽¹³⁾, Blancas Bustamante⁽¹⁴⁾, Boza Pró y Aguinaga Meza⁽¹⁵⁾– nos quedamos con la opinión de Pasco Cosmópolis, quien sostuvo que algunas legislaciones

(9) Fundamento 15 de la sentencia del 01/07/2013 de la Primera Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima. Caso: demanda de acción popular de la Sociedad Nacional de Industrias contra el Decreto Supremo N° 014-2011-TR. Exp. N° 00062-2012-0-1801-SP-LA-01.

(10) TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge. “La Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo: ¿promoción a la negociación colectiva?”. En: *Ius et Veritas*. N° 5, Lima, 1992.

(11) FERRO DELGADO, Víctor. “El arbitraje en la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo”. En: *Asesoría Laboral*. N° 38, Lima, febrero 1994.

(12) BOZA PRÓ, Guillermo y CANESSA MONTEJO, Miguel. “Relaciones Colectivas de Trabajo: entre la flexibilidad y el intervencionismo estatal”. En: AA.VV. *Estudios sobre la flexibilidad en el Perú*. Oficina Internacional del Trabajo, Lima, 2000.

(13) DE LOS HEROS PÉREZ ALBELA, Alfonso. “El arbitraje en la relación laboral privada y en la relación colectiva de trabajo”. En: *Ponencias del Segundo Congreso Internacional de Arbitraje*. Mario Castillo Freyre y Palestra Editores, Lima, 2009.

(14) BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. “La naturaleza del arbitraje en la negociación colectiva”. En: *Boletín Viceministerio de Trabajo*. N° 11, Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Lima, noviembre de 2011.

(15) BOZA PRÓ, Guillermo y AGUINAGA MEZA, Ernesto. “El deber de negociar y el arbitraje potestativo como parte del contenido del derecho constitucional de negociación colectiva”. En: *Derecho*. N° 71. Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, 2013.

latinoamericanas permiten que el arbitraje se instaure a pedido de cualquiera de las partes, “o solo de los trabajadores (México). Esto no es ya un arbitraje voluntario; ciertamente no lo es para la parte que no lo pidió, que se ve compelida a aceptarlo sin posibilidad de rechazarlo o impedirlo. La figura se asemeja mucho más al arbitraje obligatorio, y ha sido denominada como **arbitraje potestativo**, en la medida en que **confiere a una de las partes o a ambas la potestad de arrastrar la decisión ajena con la propia. Así acontece con el sistema mexicano, que define el arbitraje como potestativo para los trabajadores pero obligatorio para los patronos. La LRCT peruana se inclina por una modalidad similar, lo cual es corroborado por su Reglamento**”⁽¹⁶⁾ (el resaltado es nuestro).

II. EL ARBITRAJE LABORAL POTESTATIVO INCAUSADO

Hecho el recuento de todos los argumentos que nos permiten afirmar que en la negociación colectiva se reconoce y aplica el arbitraje potestativo, corresponde dar una vuelta de tuerca, para completar la sentencia y agregar que dicho arbitraje es, además, incausado, por lo que daremos cuenta del reconocimiento que esta tesis ha merecido en la doctrina, la jurisprudencia y en varias y fundamentadas resoluciones aprobadas por tribunales arbitrales. Dada la polémica generada por esta tesis, se responderán las observaciones que se le han formulado.

1. El arbitraje laboral potestativo incausado en la ley de relaciones colectivas de trabajo

Volvemos al artículo 61 del TUO de la LRCT, que consagra el arbitraje laboral bajo la modalidad potestativa, para destacar que lo hace sin condicionamiento ni causa justificante a ser acreditada para la parte que lo invoca, sea esta la representación de los trabajadores o la del empleador, dentro de una negociación colectiva. Y es que el arbitraje laboral potestativo, en los términos regulados en nuestra legislación, es de naturaleza incausada o no condicionada, en tanto el texto del citado artículo⁽¹⁷⁾, no exige específicos motivos que deban acreditarse o puntuales causas habilitantes cuyo cumplimiento sea indispensable demostrar, para permitir que se pase al procedimiento arbitral dentro de una negociación colectiva, que

(16) PASCO COSMÓPOLIS, Mario. *Fundamentos de Derecho Procesal del Trabajo*. AELE, Lima, 1997, p. 179.

(17) “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”.

se mantiene en trámite al no haberse alcanzado un acuerdo por las partes, lo que configura un conflicto colectivo abierto.

Téngase presente que lo único que fija la LRCT, son dos momentos en los que cualquiera de las partes puede imponer a la otra, el arbitraje potestativo. El primero de ellos se presenta cuando se da por fracasada la negociación directa, al no haberse llegado a celebrar una convención colectiva de trabajo en esta etapa. Y el segundo de estos momentos, se presenta cuando se da por fracasada la conciliación al no haberse alcanzado un acuerdo, siempre que esta etapa se haya iniciado por solicitud presentada por los representantes de los trabajadores a la Autoridad Administrativa de Trabajo. Los referidos momentos tienen en común el fracaso, es decir, ponen en evidencia la incapacidad de las partes de alcanzar un acuerdo al vencimiento de dos de las etapas del proceso de negociación colectiva: en el primer caso de la negociación directa y en el segundo de la conciliación. Es justamente dicho fracaso que las partes comparten como corresponsables, el supuesto objetivo que habilita –a cualquiera de ellas– a recurrir al arbitraje como forma de solución pacífica de conflictos laborales, en su modalidad potestativa.

2. La desnaturalización del arbitraje laboral potestativo incausado, por parte del reglamento de la LRCT

Es con el Decreto Supremo N° 014-2011-TR de setiembre de 2011, que aparecen dos supuestos habilitantes –no considerados en la LRCT– cuya ocurrencia facultaría a las partes a interponer el arbitraje potestativo, al disponerse que se adicione –dentro del capítulo dedicado al arbitraje en el reglamento de la LRCT–, un nuevo artículo, numerado como 61-A, que a la letra dice: “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 que durante tres meses la negociación resulte infructuosa; 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”⁽¹⁸⁾.

Para superar la discrepancia que se presenta entre el artículo 61 del TUO de la LRCT y el artículo 61-A de su reglamento, debe interpretarse que los dos supuestos mencionados por el reglamento, no son los únicos casos en los que se permite la interposición del arbitraje potestativo, en tanto que resulta inaceptable que por vía reglamentaria se limite el acceso a una modalidad de solución pacífica de conflictos colectivos laborales, reconocida en sede constitucional y que en

(18) El texto transcrito incluye la modificación dispuesta por el Decreto Supremo N° 013-2014-TR de noviembre de 2014, en el inciso a) del artículo 61-A del reglamento de la LRCT.

su original formulación por la LRCT, no admite limitación ni delega en el reglamento el establecimiento de requisitos adicionales a las ocasiones que aquella señala (fracaso de la etapa de negociación directa o fracaso de la etapa de conciliación), en las que las partes quedan habilitadas a recurrir al arbitraje potestativo.

Consideramos que en ningún caso, los supuestos del artículo 61-A del reglamento, pueden ser los únicos que faculden a las partes a acceder al arbitraje potestativo. Dichos supuestos deben ser tomados como meramente ejemplificativos o enunciativos de un universo mayor de circunstancias, hechos o dinámicas que pueden haber impedido que las partes celebren una convención colectiva, pero es el dato objetivo de la negociación infructuosa, es decir, del fracaso en ponerse de acuerdo, constatado en la etapa de negociación directa o en la etapa de conciliación, según sea el caso, el que define la oportunidad de recurrir al arbitraje potestativo como medio de solución, en tanto su configuración legal lo hace incausado.

3. Reconocimiento de la naturaleza incausada del arbitraje laboral potestativo por parte de la doctrina

En la doctrina laboralista nacional, también se ha advertido la existencia de mandatos diferentes en la LRCT y en su reglamento, en materia de arbitraje potestativo, en términos similares a lo que hemos sostenido en los párrafos precedentes. Y es así que para Blancas Bustamante, el artículo 61-A del reglamento, “admite la existencia del arbitraje potestativo únicamente cuando la falta de acuerdo entre las partes obedezca a algunos de los supuestos (...) (que él mismo establece). Como se puede advertir, esta norma, si bien admite la existencia del arbitraje potestativo, tiene un contenido restrictivo respecto de la posición asumida por el Tribunal Constitucional para el cual el contenido del **artículo 61 de la ley establece un arbitraje de carácter potestativo, aplicable, por tanto, a cualquier caso en que las partes no arriben a acuerdo en la negociación directa, o la conciliación, y no solo a los supuestos que señala el decreto reglamentario**. Es evidente por ello, que la lectura que hace el Poder Ejecutivo (con la aprobación del Decreto Supremo N° 014-2011-TR) de la resolución del TC (en el caso de los trabajadores marítimos y portuarios del puerto del Callao), es incorrecta y mutila sus alcances, dejando abierta la puerta a la prolongación de conflictos derivados de la negociación colectiva, cuando no se pueda acreditar que la falta de solución a los mismos obedece a la mala fe del empleador, lo que marcha en sentido contrario al deber constitucional que tiene el Estado de fomentar la negociación colectiva y promover la solución pacífica de los conflictos laborales”⁽¹⁹⁾ (el resaltado nuestro).

(19) BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. *La naturaleza del arbitraje en la negociación colectiva*. Ob. cit.

Para Mendoza Legoas, por su parte, “las normas de la LRCT nada dicen sobre la mala fe como causal para la interpretación del arbitraje potestativo. (...) el Tribunal Constitucional convalidó e hizo suya la interpretación de que **la LRCT contempla una regulación que prescinde de la alegación de una causa** por la parte trabajadora, **bastando** en dicho supuesto **que las partes no lleguen a un acuerdo en negociación directa (tal y como refiere el art. 61 LRCT)**. Pues bien, en el nivel reglamentario, el artículo 61-A (...) contiene una regulación que, en principio, recoge solamente a algunas de las especies dentro del género de vulneraciones al derecho a la negociación colectiva (...). Pero debe decirse que resulta evidente que el artículo 61-A (...) no restringe al arbitraje potestativo a esos dos únicos supuestos (...). Tan solo procedimentaliza la interposición en dos supuestos (los más comunes) sin que sea posible argumentar que se trate de una regulación que deje sin efecto a los otros supuestos de arbitraje potestativo, que claramente permanecen vigentes (...) cabe diferenciar los **supuestos de arbitraje potestativo interpuestos al amparo del artículo 61 LRCT** (al fracaso de la negociación directa o la conciliación) de los interpuestos al amparo de las causales del art. 61-A del (...) (reglamento). En los primeros, **basta la voluntad de una de las partes para que la contraria se vea vinculada a acudir al arbitraje**. En el segundo caso, la procedencia del arbitraje deberá ser evaluada por el tribunal arbitral que se conforme, el mismo que determinará su propia competencia en el procedimiento arbitral”⁽²⁰⁾ (el resaltado es nuestro).

4. Reconocimiento de la naturaleza incausada del arbitraje laboral potestativo en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional

Cabe recurrir nuevamente a la jurisprudencia constitucional, para sumar argumentos que apuntalen la tesis de la naturaleza incausada o no condicionada del arbitraje potestativo, y citar una vez más a la Resolución del Tribunal Constitucional de junio de 2010⁽²¹⁾, y su sentencia de julio del 2013⁽²²⁾, donde se sostiene y reitera que “manifestada la voluntad de una de las partes de acudir al arbitraje, la otra tiene la obligación de aceptar esta fórmula de solución del conflicto”.

El Tribunal Constitucional en su sentencia de mayo de 2014, en el caso de la Federación de Trabajadores del Sector Comunicaciones del Perú, abunda en el

(20) MENDOZA LEGOAS, Luis. “Arbitraje colectivo laboral de tipo potestativo en el Perú: una definición a partir de pronunciamientos jurisdiccionales y administrativos”. En: *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. N° 36, Madrid, febrero de 2014.

(21) En el caso del Sindicato Único de Trabajadores Marítimos y Portuarios del Puerto del Callao. Véase la nota N° 4.

(22) En el caso del Sindicato Nacional de Unidad de Trabajadores de la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria. Véase la nota N° 6.

tema cuando señala que la parte empleadora, “ha realizado práctica abusiva, entorpeciendo la negociación colectiva, pues, se niega a negociar mediante arbitraje con la federación recurrente, adoptando una conducta que dificulta el proceso de negociación colectiva reflejada en su negativa de someter a arbitraje los puntos del Pliego de Reclamos”. El Tribunal recuerda que “sometido el diferendo a arbitraje por cualquiera de las partes, la otra tiene el deber de someterse a este”, por lo que concluye en este caso en particular, que “al haber solicitado la federación recurrente someter a arbitraje la negociación colectiva 2009-2010, y ante la negativa de la sociedad emplazada (...) corresponde que la demanda sea estimada”. Por las razones reseñadas, el Tribunal Constitucional declara fundada la demanda, en tanto “se ha acreditado la vulneración del derecho de negociación colectiva de los trabajadores afiliados a la Federación de Trabajadores del Sector Comunicaciones del Perú” y en consecuencia, ordena a la empresa emplazada “que acepte llevar a cabo el proceso de arbitraje” propuesto por la mencionada organización sindical⁽²³⁾.

En ninguno de los pronunciamientos reseñados en los párrafos precedentes (junio de 2010, julio de 2013 y mayo de 2014), el Tribunal Constitucional ha exigido a las organizaciones sindicales demandantes, que demuestren o acrediten específicos motivos o puntuales causas que sirvan de sustento para que se disponga la procedencia del arbitraje potestativo, que aquellas solicitaron en su momento dentro de sus respectivos procedimientos de negociación colectiva, pues tal exigencia no forma parte del contenido normativo del artículo 61 de la LRCT, que le asigna al arbitraje laboral potestativo la condición de incausado. En consecuencia, cabe afirmar que existe un criterio uniforme y consolidado en nuestra jurisprudencia constitucional en materia de arbitraje potestativo incausado.

5. Reconocimiento de la naturaleza incausada del arbitraje laboral potestativo en resoluciones de tribunales arbitrales

La tesis por la que se reconoce al arbitraje potestativo incausado o no condicionado, ha sido asumida en al menos seis procesos arbitrales, en resoluciones expedidas en los años 2013 y 2014, por tribunales conformados con el propósito de resolver negociaciones colectivas en cuatro empresas privadas y en una entidad pública (en este último caso, se recurrió al arbitraje en dos oportunidades). Seguidamente, en forma resumida, nos referiremos a cada una de dichas resoluciones arbitrales en orden cronológico, de la más antigua a la más reciente.

(23) Las citas corresponden a los fundamentos 8 y 11 de la Sentencia del Tribunal Constitucional del 21/05/2014. Véase la nota N° 7.

1. Arbitraje entre el Sindicato Unitario de Trabajadores de Celima S.A. y conexos con la Empresa Cerámica Lima S.A.⁽²⁴⁾: en abril de 2013 el Tribunal Arbitral resolvió por mayoría (árbitros Romero Montes y Gutiérrez Paredes) declarar procedente el arbitraje potestativo, argumentando “que siendo el arbitraje previsto por el artículo 61 concordado con su artículo 63 de la Ley de Relaciones Colectivas uno de carácter potestativo, y no siendo necesaria la aceptación del empleador para la vía de solución propuesta por los trabajadores, en el presente arbitraje carece de objeto analizar si existieron actos de mala fe por parte de la empresa”. En la citada resolución se señala también que: “Si bien el Decreto Supremo N° 014-2011-TR y la Resolución Ministerial N° 284-2011-TR restringen el Arbitraje Potestativo a dos requisitos no previstos en la ley, el Tribunal Arbitral prefiriendo la Constitución que promueve expresamente las vías pacíficas de solución de conflictos en su artículo 28 y los artículos 61 y 63 de la Ley de Relaciones Colectivas así como la interpretación de dichas normas efectuadas por el Tribunal Constitucional sobre el arbitraje potestativo, consideran que el presente arbitraje debe continuar”.
2. Arbitraje entre el Sindicato de Trabajadores de la Zona Registral N° IX-Sede Lima con la Zona Registral N° IX-Sede Lima de la Superintendencia Nacional de Registros Públicos⁽²⁵⁾: en febrero de 2014 el Tribunal Arbitral resolvió por unanimidad (árbitros Zavala Costa, Villavicencio Ríos y Margary Brignole) declarar procedente el arbitraje potestativo solicitado por la referida organización sindical, la que formuló su pedido “al amparo del artículo 61 del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (...), esto es, como un arbitraje potestativo incausado, no sujeto a los condicionamientos del artículo 61-A del Reglamento de la LRCT”.
3. Arbitraje entre la Federación de Trabajadores del Sistema Nacional de los Registros Públicos con la Superintendencia Nacional de Registros Públicos⁽²⁶⁾: en febrero de 2014 el Tribunal Arbitral resolvió por unanimidad (árbitros Zavala Costa, Villavicencio Ríos y Margary Brignole) declarar procedente el arbitraje potestativo solicitado por

(24) Expediente N° 127835-2011-MTPE/1/20.21.

(25) Expediente N° 0057-2013-MTPE/2/14.

(26) Expediente N° 0020-2013-MTPE/2/14.

la referida organización sindical, con idéntico argumento al desarrollado en la resolución reseñada en el párrafo precedente.

4. Arbitraje entre el Sindicato de Trabajadores Textiles del Consorcio Robrisa S.A. con el Consorcio Robrisa S.A.⁽²⁷⁾: en mayo de 2014 el Tribunal Arbitral resolvió por unanimidad (árbitros Villavicencio Ríos, Ulloa Millares y Franco Pérez) declarar procedente el arbitraje potestativo solicitado por la referida organización sindical, la que formuló su pedido sosteniendo que “El arbitraje en la negociación colectiva laboral es naturalmente potestativo, sin necesidad de que se configure causal o supuesto alguno adicional”.
5. Arbitraje entre el Sindicato de Trabajadores de Edegel S.A.A. con la Empresa de Generación Eléctrica de Lima - Edegel S.A.A.⁽²⁸⁾: en mayo de 2014 el Tribunal Arbitral resolvió por mayoría (árbitros Zavala Costa y Villavicencio Ríos) declarar procedente el arbitraje potestativo solicitado por la referida organización sindical, la que formuló su pedido amparándose “en lo dispuesto en el artículo 61° del TUO de la LRCT que (...) consagra un arbitraje potestativo no condicionado o incausado”.
6. Arbitraje entre el Sindicato Unitario de Trabajadores de Telefónica del Perú con la empresa Telefónica del Perú S.A.A.⁽²⁹⁾: en septiembre de 2014 el Tribunal Arbitral resolvió por unanimidad (árbitros Ulloa Millares, Varillas Cueto y Arce Ortiz) declarar procedente el arbitraje potestativo solicitado por la referida organización sindical, en tanto asume la tesis por la que: “El artículo 61 de la LRCT y el artículo 46 del Reglamento de la LRCT no establecen condicionamientos ni causales habilitantes para acceder al arbitraje, simplemente regulan la posibilidad de que ambas partes puedan acudir a este procedimiento cuando el ejercicio del derecho a negociar libremente no les permita arribar a un acuerdo o solución del conflicto. Siendo ello así, lo que en puridad regulan dichas normas es un arbitraje de naturaleza potestativa incausada o no condicionada”.

De los seis casos que acabamos de reseñar, en cuatro de ellos las resoluciones arbitrales fueron por unanimidad (las dos resoluciones de la Superintendencia

(27) Expediente N° 94749-2013-MTPE.

(28) Expediente N° 0165-2013-MTPE/2/14.

(29) Expediente N° 0145-2013-MTPE/2.14.

de Registros Públicos, la de Robrisa y la de Telefónica), y en los otros dos casos las resoluciones se dieron por mayoría (Celima y Edegel). Solo se recurrió al control difuso de constitucionalidad en sede arbitral en el primer caso (Celima), habiéndose optado en los demás casos por una interpretación integradora para superar la desnaturalización por vía reglamentaria del artículo 61 de la LRCT.

Abogados como Romero Montes, Gutiérrez Paredes, Zavala Costa, Villavicencio Ríos, Margary Brignole, Franco Pérez, Ulloa Millares, Varillas Cueto y Arce Ortiz, se suman a los laboristas que consideran que el arbitraje laboral potestativo es incausado, en tanto así lo han fundamentado en las resoluciones que han firmado como miembros de tribunales arbitrales que han resuelto –en los dos últimos años– negociaciones colectivas infructuosas.

6. Respuesta a los opositores del arbitraje laboral potestativo incausado

Teniendo en cuenta los argumentos expuestos en el voto en discordia del árbitro Elías Mantero (Tribunal Arbitral del caso Celima), en el voto en discordia del árbitro Ramírez Gastón Gamio (Tribunal Arbitral del caso Edegel) y la resolución de octubre de 2014, sobre la improcedencia del arbitraje potestativo incausado suscrita en mayoría por los árbitros Vinatea Recoba y Ramírez Gastón Gamio (Tribunal Arbitral del caso América Móvil Perú S.A.C.⁽³⁰⁾), procederemos a sintetizar las principales observaciones que se hacen al arbitraje laboral potestativo incausado y a dar respuesta a las mismas.

6.1. Se sostiene que el arbitraje laboral potestativo incausado lesiona el principio de negociación voluntaria

Se sostiene que el arbitraje potestativo incausado lesiona el principio de negociación voluntaria, reconocido en el artículo 4 del Convenio 98 de la OIT⁽³¹⁾, en los siguientes términos: “**Deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar** entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, **el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo**” (el resaltado es nuestro).

Quienes sostienen la incompatibilidad del arbitraje laboral potestativo reconocido en el artículo 61 de la LRCT, con el artículo 4 del Convenio 98, intenta

(30) Expediente N° 0171-2013-MTPE/2.14.

(31) El Convenio 98 fue ratificado por el Perú mediante la Resolución Legislativa N° 14712 de noviembre de 1963.

sustentar su posición en lo declarado –hace dos décadas– por la Comisión de Expertos en Convenios y Recomendaciones de la OIT (CECR-OIT): **“En lo que respecta al arbitraje impuesto a solicitud de una sola de las partes, la Comisión considera que de manera general es contrario al principio de negociación voluntaria de los convenios colectivos establecido en el Convenio núm. 98 y, por consiguiente, a la autonomía de las partes en la negociación”**. Luego de fijar su posición de principio, de inmediato la CEACR admite una primera excepción, **“en aquellos casos en que existan disposiciones, que por ejemplo, permitan a las organizaciones de trabajadores iniciar este procedimiento, para la firma del primer convenio colectivo**. Como la experiencia demuestra que el acuerdo del primer convenio colectivo es frecuentemente uno de los pasos más difíciles en el establecimiento de sanas relaciones profesionales, **este tipo de disposiciones puede considerarse como mecanismos y procedimientos que facilitan la negociación colectiva”**⁽³²⁾ (el subrayado es nuestro). De esta forma, la CEACR acaba reconociendo que el arbitraje potestativo es un mecanismo que –en determinadas circunstancias– facilita la negociación colectiva, por lo que esta modalidad de arbitraje es plenamente compatible con el Convenio 98 en general y con su artículo 4 en particular.

De acuerdo a la información de acceso público que ofrece la propia OIT a través de la base de datos Normlex, en el periodo 1994-2012, la CECR ha formulado en 13 oportunidades, observaciones al gobierno del Perú sobre su cumplimiento a lo dispuesto por el Convenio 98, habiendo revisado en 8 de esas ocasiones de manera directa y expresa, la compatibilidad de nuestra legislación en materia de negociación colectiva con lo dispuesto en el artículo 4 del referido Convenio, y en ninguna de esas 8 revisiones (correspondientes a los años 1995, 1999, 2000, 2001, 2004, 2006, 2010 y 2012) se ha formulado una observación que permita sostener la supuesta incompatibilidad del artículo 61 de la LRCT, en tanto fuente normativa del arbitraje potestativo incausado, con el artículo 4 del Convenio 98, que consagra el principio de negociación colectiva voluntaria.

Los que cuestionan el arbitraje laboral potestativo, pretenden también respaldar su posición en lo resuelto por otro órgano de control del sistema de normas internacional de trabajo de la OIT, como es el caso del Comité de Libertad Sindical (CLS-OIT), respecto al arbitraje impuesto por una sola de las partes, en tanto que dicho Comité se ha opuesto **“a que la legislación imponga un arbitraje**

(32) Comisión de Expertos en aplicación de Convenios y Recomendaciones: Estudio general de las memorias sobre el Convenio (núm. 87) sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948, y el Convenio (núm. 98) sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949. OIT. Ginebra, 1994. Párrafo 257.

con efectos vinculantes por iniciativa de las autoridades o **de una sola de las partes en sustitución de la huelga** como medio de solución de los conflictos de trabajo⁷⁽³³⁾ (el resaltado es nuestro). Y es que para el CLS, la voluntad que hay que preservar se manifieste libremente, es la de los trabajadores, respecto a la vía para encaminar la negociación colectiva inconclusa por falta de acuerdo entre la partes (solución por el procedimiento arbitral o ejercicio del derecho de huelga), salvo en el caso de los servicios públicos esenciales⁽³⁴⁾.

Como se sabe, en nuestro ordenamiento laboral se permite a los trabajadores decidir entre el arbitraje potestativo (art. 61 de la LRCT) y la huelga (art. 62 de la LRCT), por lo que ninguna de estas alternativas son impuestas a los trabajadores, en tanto en ellos recae la posibilidad de elegir un medio de heterocomposición (el arbitraje) o un instrumento de autotutela (la huelga). Al no existir en la LRCT la posibilidad que la parte empleadora imponga a los trabajadores seguir con el procedimiento arbitral cuando estos hayan decidido recurrir a la huelga, no nos encontramos en el supuesto cuestionado por el CLS-OIT.

Para el tema que venimos desarrollando, si resulta pertinente citar al CLS-OIT, para recordar que dicho Comité ha sostenido que el “obligar a los interlocutores sociales a entablar negociaciones sobre términos y condiciones de trabajo con miras a estimular y fomentar el desarrollo y la utilización de los mecanismos de la negociación colectiva de las condiciones de trabajo”, no resulta contrario a lo dispuesto en el artículo 4 del Convenio 98⁽³⁵⁾. Es decir, que el principio de negociación voluntaria puede coexistir con determinadas obligaciones que hagan efectivo el derecho a negociar que tiene las partes y en especial los trabajadores, y como consecuencia de esa negociación, alcanzar un acuerdo para –al decir del Convenio 98– “reglamentar, por medio de contratos colectivos”, sus remuneraciones y demás condiciones de trabajo.

Entre las exigencias que impone la LRCT, para hacer efectivo el derecho a la negociación colectiva de los trabajadores, podemos mencionar a la obligación de negociar que tienen las empresas con más de un año de funcionamiento (art. 41) y, por lo tanto, de recibir el pliego petitorio (art. 54), así como el lapso que se establece para presentar dicho pliego (art. 52) y el plazo que se impone para el inicio de la negociación directa (art. 57), la obligación de designar a sus representantes (artículo 49), la obligación de negociar de buena fe (art. 54) y la obligación

(33) GERNIGON, Bernad; ODERO, Alberto y GUIDO, Horacio. “Principios de la OIT sobre el derecho de huelga”. En: *Revista Internacional del Trabajo*. Vol. 117, N° 4, Ginebra, 1998, p. 498.

(34) Comité de Libertad Sindical. Informe 236 de noviembre de 1984. Caso N° 1140 de Colombia.

(35) Comité de Libertad Sindical. Informe 328 de junio de 2002. Caso N° 2149 de Rumanía.

de proporcionar información, tanto al sindicato (art. 55) como a la Autoridad Administrativa de Trabajo (art. 56), exigencias que mayoritariamente recaen en forma exclusiva en el empleador, sin que sobre ninguna de ellas se pueda sostener su lesividad al principio de negociación voluntaria, salvo que este se pretenda interpretar desde su literalidad.

Quienes critican el arbitraje laboral potestativo incausado, intentan oponer el arbitraje a la negociación directa, cuando esta modalidad de arbitraje a lo que es alternativo es a la posibilidad que la negociación colectiva se quede sin resolver, es decir, que el conflicto colectivo se mantenga abierto de manera indefinida. Resulta pertinente recordar que el Tribunal Constitucional ha destacado que la promoción de formas de solución pacífica de los conflictos laborales, como obligación estatal impuesta por el artículo 28.2 de la Constitución, “se viabiliza (...) a través de los procedimientos de conciliación, mediación y arbitraje”. Al permitir la LRCT el recurso a estos procedimientos de solución pacífica, uno de los objetivos que busca lograr, es el **“asegurar que el desacuerdo entre los agentes negociadores no se prolongue indefinidamente en el tiempo**, de modo que se consolide la paz laboral y el normal desarrollo de la actividad económica”⁽³⁶⁾ (el resaltado es nuestro).

¿A qué escenario nos lleva la interpretación literal del principio de negociación voluntaria que se propone? La respuesta a esta pregunta la da Pasco Cosmópolis, al sostener que **“La apertura a un sistema puramente voluntarista tiene el inconveniente de que la parte más fuerte puede frustrar el arbitraje con su sola abstención. Si dicha parte es el empleador, como suele suceder, los trabajadores se ven enfrentados a una disyuntiva penosa: la huelga o la frustración total de sus expectativas**. Y si su propia flaqueza les impide recurrir a vía directa, el patrono terminaría imponiendo las reglas de juego”⁽³⁷⁾ (el subrayado es nuestro). El escenario sobre el que nos advierte Pasco Cosmópolis, se configuraría si la única modalidad de arbitraje permitida fuese la convencional. Y es por eso que la LRCT habilita el acceso al arbitraje potestativo incausado, para que los trabajadores sustituyan “la frustración total de sus expectativas”, por el recurso a esta modalidad de arbitraje.

La tesis que contestamos, aunque así lo declare, no defiende el principio de negociación voluntaria, lo que en realidad busca es garantizar la posición que

(36) Fundamento 35 de la Sentencia del Tribunal Constitucional del 12/08/2005. Caso: demanda de inconstitucionalidad contra la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público. Exp. N° 0008-2005-PI/TC.

(37) PASCO COSMÓPOLIS, Mario. *Fundamentos de Derecho Procesal del Trabajo*. Ob. cit., p. 182. En esa misma línea de pensamiento, véase también: De los Heros Pérez Albela, Alfonso. “El arbitraje en la relación laboral privada y en la relación colectiva de trabajo”. Ob. cit. pp. 123 y 131.

le permita a la parte empleadora, dirigir el proceso de negociación y manejar los tiempos de sus etapas y la oportunidad de la presentación de ofertas, así como limitar las posibilidades de acción y condicionar la capacidad de decisión de su contraparte sindical.

6.2. Se sostiene que el arbitraje laboral potestativo incausado desincentiva la negociación directa

Se sostiene que con el arbitraje potestativo incausado, se reducen o desaparecen los incentivos para la negociación directa entre las partes.

Cabe responder a esta afirmación, señalando que si el arbitraje potestativo desincentivara la negociación directa, serían más las negociaciones colectivas que acaban con un laudo que aquellas que lo hacen con un convenio colectivo, y en todos los casos que se recurre al procedimiento arbitral, sin duda los arbitrajes de tipo potestativo, alcanzarían un número mayor a las demás modalidades de arbitraje (convencional y obligatorio).

La reducción y/o desaparición del trato directo entre las partes, como su consecuencia de permitirse el arbitraje potestativo incausado, es una afirmación que no tiene dato fáctico que la confirme, por el contrario, merece un categórico desmentido por parte de las estadísticas oficiales de nivel nacional que publica el Ministerio de Trabajo⁽³⁸⁾, las que para el año 2013, registran 423 convenios colectivos frente a 32 arbitrajes, lo que lleva a establecer la proporción de un laudo arbitral por cada 13 convenios colectivos. Y de los 32 laudos registrados el año pasado, solo 10 de ellos –menos de un tercio de ese universo– han sido resultado de arbitrajes potestativos.

III. A MANERA DE CONCLUSIÓN

Para la OIT, los gobiernos están llamados a desempeñar “un papel fundamental en la creación de un entorno propicio para fomentar la negociación colectiva”⁽³⁹⁾. Y en el caso peruano, por mandato del artículo 28 del texto constitucional, la acción gubernamental debe fomentar tanto el ejercicio del derecho

(38) MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO. *Anuario estadístico sectorial 2013*. Lima, 2014, Cuadro N° 20: Convenios colectivos registrados por etapa de solución, según actividad económica.

(39) Oficina Internacional del Trabajo: *Negociación colectiva y programa de trabajo decente*. Documento del Consejo de Administración GB.300/ESP/1. Ginebra, noviembre de 2007, párrafo 11.

de negociación colectiva, como promover las “formas de solución pacífica de los conflictos laborales”, incluyendo entre ellas al arbitraje en todas sus modalidades: voluntario, obligatorio y potestativo incausado.

Del artículo 28 de la Constitución, dimana la obligación estatal de cumplir con la labor de fomento y promoción de la negociación colectiva. Y para cumplir con esa obligación, ha reconocido el Tribunal Constitucional que el Estado puede llevar a cabo, “determinadas **acciones positivas para asegurar las posibilidades de desarrollo y efectividad de la negociación colectiva**, pudiendo otorgar determinado “**plus de tutela**” cuando esta sea la única vía para hacer posible la negociación colectiva”⁽⁴⁰⁾ (el resaltado es nuestro). Esta posición fue adoptada originalmente en el año 2003, y ha sido ratificada en el 2012 y 2013, al sostenerse que, “**el contenido constitucional del derecho a la negociación colectiva supone que el Estado puede efectuar acciones positivas que tutelen al trabajador, atendiendo a que, en los hechos, este no se encuentra en igualdad de condiciones respecto de su empleador a la hora de la negociación**, a efectos de llegar a un acuerdo que satisfaga sus intereses”⁽⁴¹⁾ (42) (el resaltado es nuestro).

Una de estas “acciones positivas” que puede adoptar el legislador, es el reconocimiento legal del arbitraje potestativo incausado en cumplimiento del artículo 28,2 de la Constitución, y que resulta ser –además– una de las “medidas adecuadas” a las condiciones nacionales” para estimular y fomentar la negociación colectiva, según lo dispuesto por el artículo 4 del Convenio 98 de la OIT.

Un dato objetivo de las condiciones nacionales en que se ejerce de manera efectiva el derecho a la negociación colectiva, lo ofrece la tasa de cobertura, es decir, el porcentaje de trabajadores que regulan sus remuneraciones y demás condiciones de trabajo, mediante convenios negociados con sus respectivos empleadores. Los datos oficiales a nivel nacional del Ministerio de Trabajo⁽⁴³⁾, indican que a diciembre de 2013, de los 3,130,592 trabajadores del Sector Privado, solo 168,970 trabajadores pactaban las contraprestaciones económicas por la labor que

(40) Fundamento 3 de la Sentencia del Tribunal Constitucional del 26/03/2003. Caso: Cámara Peruana de la Construcción - Capeco vs. Ministerio de Trabajo y Promoción Social. Exp. N° 0261-2003-AA/TC.

(41) Fundamento 11 de la Sentencia del Tribunal Constitucional del 25/01/2012. Caso: Sindicato de Trabajadores del Jockey Club del Perú vs. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Exp. N° 05539-2009-PA/TC.

(42) Fundamento 7 de la Sentencia del Tribunal Constitucional del 16/07/2013. Caso: Sindicato Nacional de Unidad de Trabajadores de la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria - Sinaut Sunat. Véase la nota N° 6.

(43) MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO. *Anuario estadístico sectorial 2013*. Ob. cit. Cuadro N° 56: Trabajadores en el Sector Privado por meses, según sindicalización y negociación colectiva.

cumplían. Es por ello que en el Perú, la tasa de cobertura de la negociación colectiva es de 5,4 %, porcentaje mínimo que, en los términos del Convenio 98, reclaman “medidas adecuadas” para que el derecho reconocido por el artículo 28, 2 de la Constitución, tenga una mayor vigencia efectiva. Entre estas medidas, puede incluirse el perfeccionamiento del marco normativo (a cargo del Poder Legislativo), la tutela judicial efectiva en clave garantista (a cargo del Poder Judicial) y una efectiva fiscalización mediante la inspección (a cargo del Ministerio de Trabajo).

El arbitraje laboral potestativo incausado del artículo 61 de la LRCT tiene base constitucional y es compatible con el Convenio 98 de la OIT. Y en tanto es un instrumento que coadyuva a la ampliación de la tasa de cobertura de la negociación colectiva, resulta ser una “medida adecuada” a las actuales condiciones de nuestro mercado laboral, para aumentar el número de trabajadores con capacidad para pactar sus remuneraciones y demás condiciones de trabajo.