

# ALCANCES SOBRE LAS VÍAS DE IMPUGNACIÓN DE UN LAUDO ARBITRAL LABORAL

CÉSAR CISNEROS<sup>(1)</sup>

## I. INTRODUCCIÓN

---

La introducción del “arbitraje potestativo” a nuestro sistema de relaciones colectivas de trabajo ha supuesto un incremento exponencial en el uso de este mecanismo heterónimo de solución de conflictos, lo cual también ha supuesto un incremento de demandas de impugnación de laudos arbitrales; sin embargo, a nivel judicial no existe consenso respecto a qué causas son las atendibles para impugnar válidamente un laudo arbitral laboral.

El derecho sustantivo y procesal del trabajo carecen de una regulación completa y expresa respecto del arbitraje laboral, dicha situación de insuficiencia normativa ha supuesto que el diseño de la revisión judicial de los laudos arbitrales laborales se apoye en los principios arbitrales comunes. Así, la mayor parte de las causas de impugnación de laudos arbitrales –admitidas a nivel judicial– presentan un claro paralelismo con los motivos impugnatorios de los arbitrajes privados (contenidos en el Decreto Legislativo Nº 1071).

Ahora bien, ¿es preciso constreñir a las causales de anulación, contenidas en el Decreto Legislativo Nº 1071, las vías para impugnar judicialmente un laudo arbitral laboral o, por el contrario, dicha norma es de estricta aplicación supletoria?

---

(1) Abogado Asociado Senior del Área Laboral de Ferrero Abogados. Maestría en Asesoría Jurídico Laboral - Universidad Rey Juan Carlos (Madrid - España).

A través del presente trabajo, vamos a hacer una aproximación al concepto de anulación e impugnación de laudo arbitral laboral a la luz de la competencia establecida para la Sala Superior en la Nueva Ley Procesal del Trabajo (NLPT) Ley N° 29497, una revisión y análisis de la forma en la que el Poder Judicial viene entendiendo la materia y una reflexión sobre los mecanismos que las partes tienen para recurrir judicialmente un laudo arbitral laboral.

## II. DIFERENCIA ENTRE CONFLICTOS JURÍDICOS Y CONFLICTOS DE INTERESES. PRECISION PARA DETERMINAR LA COMPETENCIA EN LA NLPT

---

La NLPT al momento de establecer la competencia de las Salas Superiores hace una distinción entre la anulación de laudos arbitrales y la impugnación de los mismos. Así, el artículo 3, incisos 2 y 3, señala que la Sala Superior tiene competencia en los procesos de:

- **Anulación** de laudo arbitral que resuelve un **conflicto jurídico de naturaleza laboral**, a ser tramitada conforme a la Ley de Arbitraje.
- **Impugnación** de laudos arbitrales derivados de una **negociación colectiva**, a ser tramitada conforme al procedimiento establecido en la NLPT.

Entendemos que la disquisición efectuada en la NLPT, si bien a primera impresión podría entenderse como conceptos similares, presupone que partimos de conflictos de distinta naturaleza.

De acuerdo lo anterior, tenemos que los **conflictos jurídicos de trabajo** (a que hace referencia el inciso 2 del artículo 3 de la NLPT) son los que surgen al interpretar o aplicar una norma preexistente (sea legal, consuetudinaria o contractual) para determinar los derechos subjetivos que se derivan de esa norma<sup>(2)</sup>.

Asimismo, los conflictos jurídicos laborales son aquellos que versan sobre la aplicación e interpretación de una norma estatal, convenio colectivo cualquiera que sea su eficacia, y decisión o práctica de empresa, ya sea porque se dude de

---

(2) DEL REY GUANTER, S. *La resolución de los conflictos colectivos laborales*. Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, Sevilla, 1992, p. 43.

su vigencia o legalidad, ya sea porque se susciten dudas sobre su alcance. La finalidad del conflicto jurídico es conseguir la aplicación, inaplicación o interpretación de una norma jurídica<sup>(3)</sup>.

Otros autores consideran que la calificación de conflictos jurídicos no es la más acertada y la denominan “conflictos sobre aplicación de derecho”, que son aquellos que surgen con ocasión de la interpretación y aplicación de una norma (legal, reglamentaria o convencional), cuya pervivencia no es cuestionada por los litigantes. Así, tales conflictos pueden indistintamente ser individuales o colectivos, y su naturaleza determina que su solución se encomiende predominantemente a órganos dirimientes desempeñados por técnicos en Derecho; es decir, por jueces o por árbitros de derecho<sup>(4)</sup>.

Respecto a este extremo, la NLPT hace una precisión y señala, en la sexta disposición complementaria, que “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 de laboral y, adicionalmente, la remuneración percibida, sea, o haya sido, superior a las setenta (70) Unidades de Referencia Procesal (URP)”.

De la precisión efectuada por la NLPT, podemos extraer que la anulación de un laudo arbitral que resuelve un conflicto jurídico de naturaleza laboral, principalmente presupone la suscripción de un convenio arbitral; es decir, que las partes decidan someter la controversia a la resolución de un tercero. Precisamente, la suscripción de un convenio arbitral habilita, y así lo reconoce la NLPT, una remisión expresa a las normas de arbitraje (contenidas en el Decreto Legislativo N° 1071) con la finalidad de obtener las causales de anulación del laudo arbitral.

Por otro lado, tenemos la **impugnación de laudos arbitrales derivados de negociación colectiva** (a que hace referencia el inc. 3 del art. 3 de la NLPT). Con relación a lo señalado anteriormente, en este supuesto nos encontramos frente a un **conflicto de intereses**, que es aquel en el que se trata de crear o modificar las condiciones de trabajo mediante nuevas normas.

Los conflictos económicos o de intereses tienen por finalidad conseguir una regulación más adecuada de las condiciones de trabajo, ya sea una nueva

---

(3) HINOJOSA SEGOVIA, R. *Sistemas de solución extrajudicial de conflictos*. UCM Editorial Universitaria Ramón Areces, 2006, p. 167.

(4) MONTOYA MELGAR, A. *Derecho del Trabajo*, Tecnos, Madrid, 2011, p. 723.

regulación o una modificación de la existente. Estos conflictos suelen plantearse con ocasión de la negociación de un convenio colectivo, bien para advertir a la contraparte de su fuerza, bien para presionar a favor de una determinada regulación<sup>(5)</sup>. Asimismo, este tipo de conflictos pueden encontrar solución de las siguientes formas<sup>(6)</sup>:

- a) Solución *inter partes* por conciliación: los propios contendientes se concilian (de modo informal o siguiendo un procedimiento prefijado, recurriendo o no la mediación de un tercero).
- b) Solución *inter partes* por celebración de un convenio colectivo: las partes en litigio ponen fin a sus diferencias negociando un convenio.
- c) Solución arbitral: el órgano arbitral dicta un laudo resolviendo el conflicto.

En este punto, conviene precisar que a este tipo de conflictos, también se le denominan “conflictos de regulación” que son aquellos en los que, lejos de discutirse la aplicación de una norma, es la propia norma la que se pone en cuestión, se debate la oportunidad de la norma existente, pretendiéndose su modificación, sustitución por otra (como ejemplo se puede mencionar la negociación colectiva para sustituir un convenio) o, simplemente, se postula el dictado de una nueva norma que cubra una situación de vacío normativo. Los conflictos de regulación son siempre colectivos, en cuanto que en ellos se deduce el interés común de una colectividad (real o potencial) de trabajadores<sup>(7)</sup>.

Asimismo, respecto a este extremo, la NLPT no hace una remisión expresa a las normas de arbitraje (como sucede en el caso de los conflictos jurídicos), básicamente porque nos encontramos frente a un conflicto de naturaleza distinta y que tiene una regulación especial, la misma que está contenida en la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, por lo cual, habrá que remitirnos a dicha normativa para extraer los supuestos en los cuales se puede impugnar judicialmente el laudo arbitral.

---

(5) HINOJOSA SEGOVIA, R. *Sistemas de solución extrajudicial de conflictos*. Ob. cit., p. 167.

(6) ROLDÁN MARTÍNEZ, A. “Procedimientos de solución extrajudicial de conflictos establecidos por acuerdo interprofesional o por convenio colectivo”. En: AA.VV. *Métodos alternativos de solución de conflictos: perspectiva multidisciplinar*. Cano Linares, A. (dir.), Dykinson, 2006, p. 323.

(7) MONTOYA MELGAR, A. *Derecho del Trabajo*. Ob. cit., p. 723.

### III. LAS CAUSAS DE IMPUGNACIÓN DE LAUDOS ARBITRALES DERIVADOS DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

---

El artículo 66 del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por D.S. N° 010-2013-TR (LRCT), señala que los laudos arbitrales son susceptibles de impugnación por **razón de nulidad** y por **establecer menores derechos** a los contemplados por la ley a favor de los trabajadores.

Los alcances de la LRCT son demasiado escuetos, incluso el segundo supuesto de impugnación no es más que uno de los casos de nulidad de laudo arbitral, es claro que la LRCT no estipula causas por las que se puede solicitar al Poder Judicial anule el laudo que adolece de aquéllas. En ese sentido, las causas de nulidad deberán ubicarse a lo largo de la LRCT<sup>(8)</sup>. A manera de ejemplo, se pueden citar:

- Cuando el laudo contenga menores derechos que los establecidos por las leyes a favor de los trabajadores. En efecto, un laudo arbitral en contraposición a dicho precepto sería nulo, dada la imposibilidad de pactar beneficios convencionales por debajo de los mínimos legales.
- Cuando el laudo establezca una solución distinta a las propuestas finales de las partes o combine planteamientos de una u otra. Este supuesto se puede inferir como causal de nulidad, conforme a lo regulado en el artículo 65 de la LRCT.
- Cuando existan vicios en relación a la instalación y designación de los árbitros. En efecto, el artículo 54 del Reglamento de la LRCT, señala que los árbitros deben aceptar formalmente el cargo y ello deberá constar en un acta. Asimismo, el artículo 64 de la LRCT señala que están imposibilitados de ser árbitros los abogados, asesores o en general las personas que tengan relación o interés directo o indirecto en el resultado.
- Cuando el laudo arbitral fuera emitido bajo presión (ejerciendo una modalidad irregular de huelga). Así, el artículo 69 de la LRCT precisa que “adolece de nulidad el laudo celebrado bajo presión”.

---

(8) Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo Comentada. Guillermo Boza, Martín Carrillo, Adolfo Ciudad, Juan Carlos Cortés, Oscar Ermida y otros. Consultores Jurídicos Asociados S.A., Lima, 1994. p. 147.

Pese a lo señalado, que son meros ejemplos, no se debe perder de vista que la “razón de nulidad” es la que habilita la impugnación del laudo arbitral derivado de conflictos de intereses. Si bien el alcance de la nulidad es amplio, debemos precisar que el mismo opera ante la omisión de formalidades esenciales, dicha situación está ligada con el principio de legalidad o de especialidad, precisar que ello sucede cuando se vulnera gravemente la sustanciación regular del procedimiento o cuando carece de algún requisito que le impida lograr la finalidad a que está destinado<sup>(9)</sup>.

Con relación a la nulidad, el Tribunal Constitucional, en la sentencia recaída en el Exp. N° 00294-2009-PA/TC, señala que:

“(…) la nulidad resulta un instituto de la teoría general del derecho (...) definido como la **sanción por la cual la ley priva al acto jurídico de sus efectos normales por no haberse observado las formalidades prescritas para su emisión**, como un requisito esencial de su constitución. Asimismo, debemos tener presente que este instituto de carácter general, no resulta aplicable bajo las mismas consecuencias a todas las ramas del derecho, pues cada una de ellas cuenta con un campo de estudio determinado, con finalidades distintas unas de otras, las cuales afectan la aplicación original de esta institución a dichos campos (...)”.

De acuerdo a lo anterior, vemos que la causal de nulidad es una fórmula abierta que debe ser analizada, de manera casuística, en relación con cada proceso de impugnación de laudo arbitral (derivado de un conflicto de intereses) que es sometido a la competencia del Poder Judicial y, a partir de ello, verificar si el laudo arbitral adolece de algún vicio que pueda acarrear la nulidad.

#### **IV. EL CRITERIO DE LA CORTE SUPERIOR Y LA CONTRAPO- SICIÓN DE LA CORTE SUPREMA**

---

Con la entrada en vigencia de la NLPT, se han emitido una serie de pronunciamientos judiciales a nivel de Corte Superior que buscan marcar la pauta respecto a la forma en que se debe recurrir judicialmente un laudo arbitral.

---

(9) LEDESMA NARVÁEZ, Marianella. *Comentarios al Código Procesal Civil*. Gaceta Jurídica, Lima, p. 376.

Ahora bien, hemos traído a colación una selección de sentencias emitidas por la Corte Superior con relación a casos de impugnación de laudos arbitrales derivados de negociación colectiva, con la finalidad de evidenciar la fórmula que viene empleando la Corte Superior:

- Exp. N° 290-2012<sup>(10)</sup> (Cuarta Sala Laboral de Lima):  
“Que al tratarse el presente proceso sobre **impugnación de Laudo Arbitral por razón de nulidad, resulta de aplicación el artículo 62 del Decreto Legislativo N° 1071, que prevé como única vía de impugnación el recurso de anulación**, que tiene por objeto la revisión de la validez solo por las causas expresamente previstas en su artículo 63”.
- Exp. N° 050-2013 (Cuarta Sala Laboral de Lima):  
“(…) si lo alegado por la impugnante fuere objeto de reclamo expreso en su momento ante el Tribunal Arbitral por la parte afectada y fueron desestimadas (numeral 2 del artículo 63 del Decreto Legislativo N° 1071); En ese sentido, **no habiéndose acreditado la reclamación oportuna ante el Tribunal Arbitral de los supuestos señalados en el literal b del numeral 1 del artículo 63 de la Ley de Arbitraje, carece de sustento lo peticionado por la parte actora (…)**”.
- Exp. N° 002-2013 (Cuarta Sala Laboral de Lima):  
“Al respecto debemos precisar que la **Ley de Arbitraje, Ley N° 1071, es clara al señalar que el laudo solo podrá ser anulado cuando la parte que solicita la anulación alegue y pruebe (…)** no habiéndose acreditado la reclamación oportuna ante el Tribunal Arbitral de los supuestos señalados en (...) artículo 63 de la Ley de Arbitraje, carece de sustento lo peticionado por la parte actora (...)”.
- Exp. N° 276-2012 (Cuarta Sala Laboral de Lima):  
“(…) no se advierte que el citado **laudo incurra en algunas de las causales de anulación señaladas en el artículo 63 del Decreto Legislativo N° 1071 (..)**”.

---

(10) El mismo criterio se replica en la sentencia recaída en el Expediente N° 021-2013 expedido por la Cuarta Sala Laboral.

- Exp. N° 260-2012 (Cuarta Sala Laboral de Lima):

“(…) el artículo 63 del Decreto Legislativo N° 1071 (...) **precisa taxativamente como causales de anulación, siempre y cuando la parte que alegue pruebe (...) bajo estas premisas, se puede colegir que las causales de nulidad son las expresamente contempladas en la citada norma** (...) al tratarse el presente proceso sobre nulidad de Laudo Arbitral resulta de aplicación (...) el Decreto Legislativo N° 1071 que prevé como única vía de impugnación el recurso de anulación (...)”.

La nota característica de todos los casos reseñados es que versan sobre procesos de impugnación de laudos arbitrales derivados de negociación colectiva; sin embargo, la Corte Superior viene –a nuestro modo de ver– aplicando estrictamente lo regulado en el Decreto Legislativo N° 1071, ello supone olvidar que existe, conforme hemos señalado, una distinción entre la anulación y la impugnación de laudos arbitrales.

La aplicación estricta del Decreto Legislativo N° 1071 supone también, y así lo viene aplicando la Corte Superior, constreñir las causales de impugnación de un laudo arbitral derivado de negociación colectiva a las normas de arbitraje común, pese a que la NLPT no hace una remisión expresa a dicha norma. Por el contrario, existe una norma especial que establece las causales de impugnación (recordemos por razón de nulidad o por establecer menores derechos, ambos desarrollados en la LRCT).

La aparente confusión en la norma aplicable para determinar la impugnación de un laudo arbitral derivado de negociación colectiva, es abordada por la Corte Suprema –a manera de ejemplo– en los siguientes casos:

- Exp. N° 10517-2013 (Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente):

“El artículo 3 de la **Ley N° 29497**, en sus incisos 2 y 3 **distingue las pretensiones de ‘Anulación de laudo arbitral** que resuelve un conflicto jurídico de naturaleza laboral’ el cual debe ser tramitado conforme a la ley de arbitraje , esto es el Decreto Legislativo N° 1071, **de la pretensión de ‘Impugnación de laudos arbitrales derivados de una negociación colectiva**, a ser tramitada conforme al procedimiento establecido en la presente ley’, distinción de pretensiones y régimen legal aplicable (...) **la sentencia ha desarrollado**

**el pronunciamiento aplicando indistintamente las normas de la Ley de Negociaciones Colectivas y Ley de Arbitraje, sin brindar una respuesta clara y coherente (...)**”.

- Exp. N° 13906-2013 (Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente):

“(...) se verifica que la sentencia de primera instancia adolece de motivación, toda vez que **no se realiza ninguna justificación coherente que explique las razones por las que efectúa la aplicación supletoria de las normas del Decreto Legislativo N° 1071** (...) teniendo en cuenta que el inciso 3 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497, atribuye como competencia material de las Salas Laborales Superiores el conocimiento de la impugnación de laudos arbitrales derivados de una negociación colectiva (...)”.

- Exp. N° 10565-2013 (Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente):

“(...) esta Sala Suprema actuando como órgano de apelación, estima que existe una **confusión de categorías jurídicas** en el análisis de la controversia por parte de la Sala de mérito (...) **el yerro en que incurre está determinado por el hecho de aceptarse que el presente proceso verse sobre ‘anulación’ del laudo arbitral invocando las causales contenidas en el artículo 63 del Decreto Legislativo N° 1071, omitiendo de esta forma considerar que el mismo trata específicamente sobre ‘impugnación’ del laudo arbitral**, conforme a los alcances de las causales contenidas en los artículos 66 (y 65 también) del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (...) y que como tal, encaja dentro de la competencia material a que se contrae el artículo 3 inciso 3 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo (...)”.

El criterio esbozado por la Corte Suprema implica el reconocimiento de vías distintas cuando se trata de impugnar judicialmente un laudo arbitral derivado de un conflicto de intereses a un laudo arbitral derivado de un conflicto jurídico. Así, conforme hemos señalado, cuando se trata de impugnar judicialmente un laudo arbitral, derivado de un conflicto de intereses, la norma que debe servir como derrotero del proceso es la LRCT, una aplicación en contrario importaría

desconocer que existe una norma especial que regula los supuestos para que las partes pueda recurrir el laudo arbitral en sede judicial.

## **V. LA APLICACIÓN SUPLETORIA DE LAS NORMAS DE ARBITRAJE AL PROCESO DE IMPUGNACION DE LAUDO ARBITRAL**

---

Si bien no coincidimos con los pronunciamientos de la Corte Superior, dado que restan del análisis la norma elemental que debe ser aplicada a los casos de impugnación de laudos arbitrales derivados de conflictos de intereses (LRCT), no podemos perder de vista que, en determinados supuestos, también resultaría de aplicación, si bien de manera supletoria, las normas de arbitraje (contenidas en el Decreto Legislativo N° 1071).

La aplicación supletoria de una ley respecto de otra procede para integrar una omisión en la ley o para interpretar sus disposiciones en forma que se integren con otras normas o principios generales contenidos en otras leyes. Así, para que opere la supletoriedad es necesario que:

- El ordenamiento legal a suplir establezca expresamente esa posibilidad, indicando la ley o normas que pueden aplicarse supletoriamente, o que un ordenamiento establezca que aplica, total o parcialmente, de manera supletoria a otros ordenamientos<sup>(11)</sup>;
- La ley a suplir no contemple la institución o las cuestiones jurídicas que pretenden aplicarse supletoriamente o, aun estableciéndolas, no las desarrolle o las regule de manera deficiente;
- Esa omisión o vacío legislativo haga necesaria la aplicación supletoria de normas para solucionar la controversia o el problema jurídico planteado, sin que sea válido atender a cuestiones jurídicas que el legislador no tuvo intención de establecer en la ley a suplir; y,
- Las normas aplicables supletoriamente no contraríen el ordenamiento legal a suplir, sino que sean congruentes con sus principios y con las bases que rigen específicamente la institución de que se trate.

---

(11) Sobre el particular, el artículo 1 del Decreto Legislativo N° 1071, señala: “El presente Decreto Legislativo se aplicará a los arbitrajes cuyo lugar se halle dentro del territorio peruano (...) o en leyes que contengan disposiciones especiales sobre arbitraje, en cuyo caso las normas de este Decreto Legislativo serán de aplicación supletoria”.

De acuerdo a lo anterior, las normas supletorias son aquellas sobre las que prevalece la autonomía de la voluntad y, en consecuencia, operan solo cuando la voluntad normativa ha dejado vacíos<sup>(12)</sup>.

En ese sentido, en el caso de impugnación de laudos arbitrales derivados de negociación colectiva, habrá que determinar que en el ordenamiento especial (LRCT) existan los supuestos de hecho que puedan acarrear la nulidad y en caso no exista una previsión, recién podrá recurrirse a las normas de arbitraje común, pues hay que tener en consideración que la supletoriedad no termine desnaturalizando el ordenamiento especial<sup>(13)</sup>.

Entonces cuando se trate de demandas de impugnación de laudos arbitrales derivados de negociación colectiva, el único requisito que el Poder Judicial debe exigir es que la demanda verse sobre una causal de nulidad o por que el laudo establece menos derechos a los reconocidos a los trabajadores por ley, no debería desestimarse o exigirse que las demandas encuadren dentro las causales de anulación contenidas en el del Decreto Legislativo N° 1071.

A propósito de lo mencionado, las principales causas de anulación contenidas en el artículo 63 del Decreto Legislativo N° 1071 son las siguientes:

- Que el convenio arbitral es inexistente, nulo, anulable, inválido o ineficaz.
- Que una de las partes no haya sido debidamente notificada del nombramiento de un árbitro o de las actuaciones arbitrales, o no ha podido por cualquier otra razón, hacer valer sus derechos.
- Que la composición del tribunal arbitral o las actuaciones arbitrales no se han ajustado al acuerdo entre las partes o al reglamento arbitral aplicable.
- Que el tribunal arbitral haya resuelto sobre materias no sometidas a su decisión.
- Que el tribunal arbitral ha resuelto sobre materias que, de acuerdo a ley, son manifiestamente no susceptibles de arbitraje, tratándose de un arbitraje nacional.

---

(12) VIDAL RAMÍREZ, Fernando: “La supletoriedad de las leyes de arbitraje”. En: AA.VV. *El arbitraje en el Perú y el Mundo*. Instituto Peruano de Arbitraje, Lima, 2008, p. 87.

(13) NEVES MUJICA, Javier. *Introducción al Derecho Laboral*. Fondo Editorial PUCP, Lima, p. 125.

- Que según las leyes de la República, el objeto de la controversia no es susceptible de arbitraje o el laudo es contrario al orden público internacional, tratándose de un arbitraje internacional.
- Que la controversia ha sido decidida fuera del plazo pactado por las partes, previsto en el reglamento arbitral aplicable o establecido por el tribunal arbitral.

Consideramos que si el Poder Judicial exigiera a las partes que impugnan judicialmente un laudo arbitral (derivado de negociación colectiva) que las pretensiones se encausen en alguna de las descritas precedentemente se estaría afectando el derecho de las partes, pues se estaría desnaturalizando la vía de impugnación contenida en una ley especial por darle preferencia a una norma supletoria.

## VI. CONCLUSIONES

---

1. La NLPT establece que la Sala Superior tiene competencia para resolver procesos de anulación de laudos arbitrales que resuelven conflictos jurídicos y procesos de impugnación de laudos arbitrales derivados de negociación colectiva (conflicto de intereses).
2. Al momento de asumir competencia, la Sala Superior debe advertir, previamente, si nos encontramos frente a un laudo arbitral que resuelve un conflicto jurídico, que es el que surge al interpretar o aplicar una norma preexistente; o frente a un conflicto económico o de intereses que es aquel que tiene por finalidad conseguir una regulación más adecuada de las condiciones de trabajo (suelen plantearse con ocasión de la negociación de un convenio colectivo). A partir de esta disquisición, se puede advertir con claridad qué norma se debe aplicar a efectos de obtener las causales de anulación.
3. En el caso de la anulación de laudos arbitrales derivados de conflictos jurídicos, la propia NLPT establece que las causales de anulación se obtienen de las normas de arbitraje contenidas en el Decreto Legislativo N° 1071. Por el contrario, en el caso de laudos arbitrales derivados de conflictos de intereses las causales de impugnación se obtienen de la LRCT y, cuando corresponda, de manera supletoria de las normas de arbitraje.

4. La LRCT señala que se puede impugnar judicialmente un laudo arbitral (derivado de negociación colectiva) por razón de nulidad o porque el mismo contiene menores derechos de los reconocidos en la ley a favor de los trabajadores, estos dos supuestos son los que –la norma especial– habilita para entablar una demanda judicial.
5. El criterio actual de la Corte Superior es aplicar automáticamente las normas de arbitraje común, tanto a los laudos arbitrales que resuelven conflictos jurídicos, como a los que resuelven conflictos económicos o de intereses. Dicho razonamiento presupone preferir una norma general a una especial que contiene, si bien de manera escueta, las causas por las que se puede impugnar judicialmente un laudo arbitral derivado de negociación colectiva.
6. En las demandas de impugnación de laudo arbitral (derivados de negociación colectiva) no se debería exigir que el petitorio se encuadre en alguna de las causales de anulación contenidas en el Decreto Legislativo N° 1071, pues existe una norma especial que establece el derrotero del proceso y porque no necesariamente todos los supuestos de hecho que pueden acarrear una nulidad conforme al contenido de la LRCT están contenidos de manera expresa en el decreto legislativo antes citado.