

IV. DISPUSIERON se transcriba la presente Ejecutoria a todas las Cortes Superiores de Justicia del país, para su conocimiento y fines, y se publique en el diario oficial *El Peruano*.

V. ORDENARON que cumplidos estos trámites se devuelva el proceso al órgano jurisdiccional de origen, y se archive el cuaderno de casación en esta Corte Suprema.

Intervino el señor Juez Supremo Calderón Castillo en mérito a la Resolución Administrativa número ciento treinta y cuatro-dos mil diecisiete-PP-J del dieciséis de marzo de dos mil diecisiete.

SS

PARIONA PASTRANA

NEYRA FLORES

CALDERÓN CASTILLO

SEQUEIROS VARGAS

FIGUEROA NAVARRO

J-1615519-1

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA

SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL
Y SOCIAL TRANSITORIA

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA

APELACIÓN NLPT N° 4968-2017 LIMA
Impugnación de laudo arbitral
PROCESOS IMPUGNATIVO DE
LAUDO ARBITRAL

Lima, veintitrés de enero de dos mil dieciocho

VISTO y **CONSIDERANDO**:

MATERIA DEL RECURSO DE APELACION:

Es materia de alzada el recurso de apelación interpuesto por la entidad demandante, Municipalidad Distrital de San Borja, contra la resolución de fecha veintinueve de noviembre de dos mil dieciséis, que corre en fojas cuatrocientos veintidós, emitida por la Cuarta Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima, que declaró infundada la demanda sobre impugnación de laudo arbitral, en el proceso seguido contra el Sindicato de Obreros Municipales de San Borja-SOMUN.

FUNDAMENTOS DEL RECURSO DE APELACIÓN:

Primero.- Mediante escrito de fecha diecinueve de enero de dos mil diecisiete, que corre en fojas cuatrocientos treinta y cinco, la entidad recurrente expresa como agravios los siguientes:

a) *La sentencia apelada incurre en error al aplicar los extremos de la Sentencia del Tribunal recaída en el Expediente N° 0025-2013-PI/TC (Caso Ley del Servicio Civil) que no se encuentran aún vigentes por la vacatio sententiae declarado en el mismo fallo.*

b) *La sentencia apelada vulnera su derecho al debido proceso y a obtener una decisión fundada en derecho al inaplicar los artículos 40°, 42° y 44° de la Ley de Servicio Civil N° 30057, y el tercer párrafo del artículo 6° de la Ley N° 30372, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2016, por lo que solicita se declare la nulidad del Laudo Arbitral impugnado en mérito a lo dispuesto en el inciso e) del artículo 63° del Decreto Legislativo N° 1071, Ley de Arbitraje.*

Segundo.- Por tratarse de la impugnación de un laudo arbitral económico de conformidad con el artículo 32° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497 se ha interpuesto recurso de apelación, habiendo cumplido el recurso con indicar los errores de hecho o derecho incurridos en la resolución que se cuestiona, precisando la naturaleza del agravio y sustentando la pretensión impugnatoria.

Tercero.- Del escrito que corre en fojas ochenta, subsanado en fojas ciento ochenta y uno, se advierte que la entidad demandante impugna Laudo Arbitral correspondiente al Pliego de Reclamos del año 2016, emitido el 01 de febrero de 2016 por el Tribunal Arbitral, alegando que se encuentra incurso en causal de nulidad prevista en el literal e), del artículo 63° del Decreto Legislativo N° 1071.

Cuarto.- Los conflictos de trabajo

Las relaciones entre trabajadores por naturaleza son conflictivas, pues, el Empleador siempre buscará obtener un mayor beneficio económico reduciendo costos de producción y de mano de obra (remuneraciones), mientras que los trabajadores pretenden aumentar sus ingresos para mejorar su nivel de vida y el de su familia.

Los conflictos laborales pueden ser clasificados de distintas maneras, pero para efectos jurisprudenciales aceptaremos aquella clasificación que los divide en: conflictos jurídicos o de derecho; y conflictos económicos o de intereses.

En los primeros, la controversia versa sobre el incumplimiento o la interpretación de la norma que debe ser aplicada a una situación concreta y por consiguiente, la solución de la misma residirá en que la autoridad competente decida acerca de la aplicación de aquella o realice su interpretación; los segundos no se refieren a la aplicación o interpretación de una norma, pues, esta no existe; en tal sentido, el conflicto tiene relación con los intereses contrapuestos de ambas partes por lo cual su posible solución consistirá en que estas lleguen a un acuerdo, en cuyo caso crearán una norma que lo materialice.

En cuanto a las formas de solución de los conflictos de trabajo resultan admisibles las siguientes:

a) **La autocomposición**, basada en el arreglo directo de las partes en conflicto; y

b) **La heterocomposición**, por la cual el conflicto se resuelve a través de un tercero ajeno a las partes, este sistema admite la participación de un tercero de manera obligatoria o voluntaria.

Para efectos de solucionar los conflictos colectivos de trabajo nuestra legislación acoge la autocomposición como método de solución en la etapa de la negociación directa a través de la conciliación y la mediación; y como mecanismo de heterocomposición el arbitraje.

Quinto.- El arbitraje como forma de solución heterónoma de los conflictos económicos de trabajo

Antes de emitir pronunciamiento de fondo este Supremo Tribunal considera pertinente desarrollar algunos conceptos teóricos, relacionados con el arbitraje económico laboral, los que permitirán una mayor comprensión de la decisión judicial que se dicte.

a) **Definición de arbitraje**

El arbitraje puede definirse como un medio alternativo de resolución de conflictos por el cual las partes encomiendan el resolver una controversia a terceros particulares, quienes mediante una decisión llamada laudo ponen fin al conflicto existente entre ellas.

El Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR, publicado en el Diario Oficial El Peruano el 05 de octubre de 2003 (en adelante el TUOLRCT), admite el arbitraje como forma heterónoma de solución de los conflictos económicos de trabajo en los casos siguientes: arbitraje voluntario (artículo 60°), arbitraje potestativo (artículo 61°) y arbitraje obligatorio (artículo 68°).

De lo antes señalado se infiere que el arbitraje resulta ser un medio alternativo válido para la solución de los conflictos laborales de carácter económico como es la negociación colectiva.

b) **Clases de arbitraje**

Teniendo en cuenta las modalidades clásicas de arbitraje en materia de conflictos colectivos de trabajo; así como sus características, el autor Zavala¹ presenta la siguiente clasificación:

¹ ZAVALA COSTA, Jaime. "Solución de los conflictos colectivos". En: Congreso Internacional de Derecho Procesal del Trabajo, Exposiciones y ponencias. Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Cusco 1997, p.272.

"1) **Arbitraje voluntario o facultativo:** Se le conoce como arbitraje autónomo, convencional o libre y es aquel que depende exclusivamente de la voluntad de las partes. En éste, según un estudio comparativo de la OIT que toma en cuenta la sumisión al procedimiento y los efectos del laudo, caben tres sub-distintos: a) sumisión voluntaria con laudo voluntario o sea sujeto a la aceptación de las partes; b) sumisión voluntaria pero con laudo obligatorio; y c) sometimiento obligatorio, pero con aceptación voluntaria del laudo.

"Identifica al arbitraje facultativo, la exigencia de la voluntad de las partes en su nacimiento y desarrollo, ya que, como dice Russomano, existe en el fondo un pacto entre los litigantes, que es lo que en definitiva da fuerza a la decisión". Se precisa que esta modalidad que se basa en el libre acuerdo de las partes puede ocurrir durante el conflicto o inclusive antes, mediante un compromiso arbitral, aunque algunos advierten que este pacto previo limita el derecho de huelga de los trabajadores.

2) **Arbitraje potestativo:** También conocido como "unilateralmente perceptivo", siendo una modalidad intermedia entre el voluntario y el obligatorio, pues combina ambos. Acá la decisión de los trabajadores determina el sometimiento del conflicto al arbitraje. Obligando a empleador, o viceversa. La solicitud de uno obliga al otro. Algunos lo llaman también obligatorio.

3) **Arbitraje obligatorio:** Aquí la voluntad de las partes no cuenta. El arbitraje es impuesto y el fallo también es imperativo. En muchos países se aplica para el caso de los servicios públicos esenciales, por eso se dice con razón que el arbitraje obligatorio retacea en mucho, cuando no elimina (dependiendo de la normatividad de cada país) el derecho de huelga".

c) Principios del arbitraje laboral económico

Los principios reguladores del arbitraje laboral para solucionar conflictos económicos de trabajo los encontramos en el tercer párrafo del artículo 64° del TUOLRCT, el cual textualmente legisla lo siguiente:

"Las normas procesales serán idénticas para toda forma de arbitraje y están regidas por los principios de oralidad, sencillez, celeridad, intermediación y lealtad".

Asimismo, en el artículo 55° del Decreto Supremo N° 011-92-TR, encontramos el principio de impulso de oficio.

d) Definición de laudo arbitral

Es la decisión final que emiten los árbitros poniendo fin a la controversia que se ha sometido a su conocimiento, la misma que tiene fuerza ejecutiva una vez que haya quedado consentida o se hayan agotado los recursos que se puedan interponer contra la misma.

e) Naturaleza jurídica del laudo arbitral que resuelve un conflicto económico de trabajo

Respecto al Laudo Arbitral que resuelve el conflicto laboral económico es claro que su naturaleza es la de un convenio colectivo conforme lo reconoce el artículo 70° del TUOLRCT, porque en este caso el arbitraje laboral con la negociación colectiva pretende solucionar el problema originado por no haber arribado a un acuerdo en la etapa de trato directo de la negociación colectiva.

f) Corrección del laudo arbitral

El laudo arbitral, por su efectividad similar a una sentencia, no puede ser modificado ni revocado por el o los árbitros que lo emitieron; sin embargo, pueden efectuar correcciones materiales, tal como lo ha previsto el artículo 58° del Decreto Supremo N° 011-92-TR en los términos siguientes:

"(...) A solicitud de parte, formulado dentro de un (01) día hábil posterior a la notificación del laudo, o de oficio dentro del mismo plazo, el árbitro o Tribunal Arbitral podrá corregir errores materiales, numéricos, de cálculo, tipográficos, o de naturaleza similar.

La corrección se hará por escrito dentro de los tres (03) días hábiles siguientes a la recepción de la solicitud, la corrección formará parte del laudo".

g) Causales de impugnación de un laudo arbitral económico

Para la impugnación de un laudo arbitral derivado de una negociación colectiva, se debe tener en cuenta lo dispuesto por el artículo 66° del

TUOLRCT, el cual señala que el Laudo Arbitral puede ser materia de impugnación en los siguientes casos: "1. Por razón de nulidad y, 2. Por establecer menores derechos a los contemplados por la ley a favor de los trabajadores". La norma citada si bien no indica en forma ordenada en un artículo las causales de nulidad de un laudo arbitral de la revisión de su texto, podemos advertir que será nulo el laudo cuando incurra en alguna de las siguientes causales:

a) Cuando el árbitro, tribunal o alguno de sus miembros, estén impedidos de participar como tales (artículo 64°);

b) Cuando se pronuncie en forma distinta a alguna de las propuestas finales de las partes o combinando planteamientos de una y otra (artículo 65°);

c) Cuando se ha expedido bajo presión derivada de modalidades irregulares de huelga o de daños a las personas o las cosas (artículo 69°);

Además, deberá tenerse en cuenta la Apelación No.11673-2015-LIMA de fecha once de diciembre de dos mil quince, la cual establece que es nulo el laudo arbitral: Cuando se haya emitido sin tener en cuenta el informe de la Autoridad Administrativa de Trabajo.

El V Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral y Previsional, publicado en el Diario Oficial "El Peruano" el cuatro de agosto de dos mil diecisiete estableció en su punto I, sobre la nulidad de laudos arbitrales económicos, lo siguiente:

"(...)

Las normas aplicables para determinar las causales de nulidad, que se pueden invocar válidamente en un proceso de impugnación de laudo arbitral económico en material laboral son las siguientes:

Los artículos 63° a 66° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por el Decreto Supremo N° 010-2003-TR.

El artículo 56° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por el Decreto Supremo N° 010-2003-TR, en concordancia con el artículo 65° de la misma norma y el artículo 57° de su Reglamento, regulado por el Decreto Supremo N° 011-92-TR.

Los literales b y d del inciso 1 del artículo 63° de la Ley General de Arbitraje, Decreto Legislativo N° 1071".

Sexto.- Doctrina Jurisprudencial sobre causales de nulidad del arbitraje económico laboral

El Pleno de la Segunda Sala Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, en ejercicio de la facultad que le otorga el artículo 22° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, teniendo en consideración las normas legales vigentes, y lo acordado en el V Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral y Previsional, asume como criterio jurisdiccional respecto de las causales de nulidad de un laudo arbitral económico, el siguiente:

El laudo arbitral será nulo cuando se presente alguno de los supuestos que a continuación enumeramos:

a) Cuando el árbitro, tribunal o alguno de sus miembros, están impedidos de participar como tales (artículo 64° del Decreto Supremo N° 010-2003-TR);

b) Cuando se pronuncie en forma distinta a alguna de las propuestas finales de las partes o combinando planteamientos de una y otra (artículo 65° del Decreto Supremo N° 010-2003-TR);

c) Cuando se ha expedido bajo presión derivada de modalidades irregulares de huelga o de daños a las personas o las cosas (artículo 69° del Decreto Supremo N° 010-2003-TR);

d) Cuando se haya emitido sin tener en cuenta el informe de la Autoridad Administrativa de Trabajo (Apelación N° 11673-2015-LIMA de fecha once de diciembre de dos mil quince);

e) Cuando una de las partes no ha sido debidamente notificada del nombramiento de un árbitro o de alguna actuación arbitral, o por cualquier motivo no ha podido ejercer sus derechos (literal b), del artículo 63° del Decreto Legislativo N° 1071); y

f) Cuando el árbitro o tribunal arbitral resuelve sobre materias no sometidas a su decisión (literal d), del artículo 63° del Decreto Legislativo N° 1071) .

Sétimo.- Solución del caso concreto

Respecto al agravio contenido en el **literal a)**, relativo a la aplicación indebida de la sentencia del Tribunal Constitucional del 26 de abril de 2016, Expedientes Nos.: 0025-2013-PI/TC, 003-2014-PI/TC, 008-2014-PI/TC y 0017-2014-PI/TC, debemos decir lo siguiente:

i) Que, la mencionada sentencia declaró inconstitucionales los artículos 31°.2, 40°, 42° y 44°.b, entre otras normas de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, estableciéndose que procedía la negociación colectiva de aspectos económicos entre los servidores públicos y las entidades estatales a las que pertenecieran.

ii) Que, si bien la sentencia de inconstitucionalidad del 26 de abril de 2016 ha sido objeto de *vacatio sententiae*, ello no es impedimento para que esta Sala de la Corte Suprema de Justicia de la República, conforme al artículo 51° y segundo párrafo del artículo 138° de la Constitución Política del Perú se pronuncie sobre la aplicación en este caso concreto de los artículos de la Ley del Servicio Civil antes citados.

iii) Que los artículos 31°.2, 40°, 42° y 44°.b de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, contravienen expresamente el Convenio N° 151 de la Organización Internacional del Trabajo-OIT, Convenio sobre relaciones colectivas de trabajo en la Administración Pública, 1978 ratificado por la Décimo Séptima Disposición Final de la Constitución de 1979; por lo que devienen en inaplicables a este caso concreto.

iv) Que, siendo inaplicables a la presente causa los artículos 31°.2, 40°, 42° y 44°.b de la Ley N° 30057, la argumentación de la parte apelante sobre el agravio materia de análisis deviene en infundada.

Octavo.- Respecto al **agravio contenido en el literal b)**, relativo a la inaplicación de los artículos 40°, 42° y 44° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y del tercer párrafo del artículo 6° de la Ley N° 30372, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2016, motivo por el cual el Tribunal Arbitral habría incurrido en causal de nulidad prevista en el inciso e), del artículo 63° del Decreto Legislativo N° 1071, Ley de Arbitraje debemos decir lo siguiente:

i) En el considerando anterior se ha declarado inaplicables por ser contrarios al Convenio N° 151 de la OIT, que tiene rango constitucional, los artículos 31°.2, 40°, 42° y 44°.b; razón por la que este agravio debe declararse infundado.

ii) En cuanto al artículo 6° de la Ley N° 30372, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2016, debemos decir que establece lo siguiente:

"(...) Ingresos del personal

Prohíbese en las entidades del Gobierno Nacional, Gobiernos Regionales y Gobiernos Locales, el reajuste o incremento de remuneraciones, bonificaciones, dietas, asignaciones, retribuciones, estímulos, incentivos, compensaciones económicas y beneficios de toda índole, cualquiera sea su forma, modalidad, periodicidad, mecanismo y fuente de financiamiento. Asimismo, queda prohibida la aprobación de nuevas bonificaciones, asignaciones, incentivos, estímulos, retribuciones, dietas, compensaciones económicas y beneficios de toda índole con las mismas características señaladas anteriormente. Los arbitrajes en materia laboral se sujetan a las limitaciones legales establecidas por la presente norma y disposiciones legales vigentes. La prohibición incluye el incremento de remuneraciones que pudiera efectuarse dentro del rango o tope fijado para cada cargo en las escalas remunerativas respectivas".

Tal como se aprecia esta norma legal hace referencia al impedimento del incremento de remuneraciones y otros beneficios, sin embargo, ha quedado establecido en el presente proceso que es inaplicable por inconstitucional la prohibición de negociación colectiva para incrementos salariales de los trabajadores de la administración pública; razón por la que este extremo del agravio también debe declararse infundado.

Noveno.- Doctrina Jurisprudencial

De conformidad con el artículo 22° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, el

criterio establecido en el Sexto Considerando constituye precedente de obligatorio cumplimiento por las instancias inferiores, el mismo que está referido a las causales de nulidad del laudo arbitral económico.

En caso que por excepción decidan apartarse de dicho criterio, están obligados a motivar adecuadamente su resolución dejando constancia de los fundamentos que invocan.

Por estas consideraciones:

FALLO:

1- CONFIRMARON la sentencia emitida por el Colegiado Superior de la

Cuarta Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima, de fecha catorce de agosto de dos mil quince, que corre en fojas doscientos noventa y cuatro, que declaró infundada la demanda interpuesta por la Municipalidad Distrital de San Borja.

2- DECLARAR que el criterio establecido en el Sexto Considerando constituye doctrina jurisprudencial de obligatorio cumplimiento por las instancias inferiores, el mismo que está referido a las causales de nulidad del laudo arbitral económico.

3- ORDENAR la publicación del texto de la presente Sentencia en el Diario Oficial "El Peruano" y en la página Web del Poder Judicial.

4- NOTIFICAR la presente Sentencia a la parte demandante, **Municipalidad Distrital de San Borja** y a la parte demandada, el **Sindicato de Obreros Municipales de San Borja-SOMUN**, a través del Procurador Público a cargo de los asuntos judiciales de la citada entidad. Interviene como ponente el señor Juez Supremo **Arévalo Vela** y los devolvieron.

S.S.

ARÉVALO VELA

DE LA ROSA BEDRIÑANA

YRIVARREN FALLAQUE

YAYA ZUMAETA

MALCA GUAYLUPO L. CH.

J-1615499-1

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA

SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA

CASACIÓN LABORAL N° 19367-2015

JUNIN

**Cumplimiento de obligaciones laborales
PROCESO ORDINARIO-NLPT**

Sumilla: *El trabajador no sindicalizado no puede reclamar los derechos derivados del convenio colectivo cuando en dicho convenio existe una cláusula delimitadora que excluye a los no sindicalizados.*

Lima, diecisiete de enero de dos mil dieciocho

VISTA; la causa número diecinueve mil trescientos sesenta y siete, guion dos mil quince, guion **JUNIN**, en audiencia pública de la fecha y producida la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente sentencia:

MATERIA DEL RECURSO

Se trata del recurso de casación interpuesto por la parte demandada, **Sedam Huancayo S.A.**, mediante escrito de fecha nueve de noviembre de dos mil quince, que corre en fojas trescientos cuarenta y ocho a trescientos cincuenta y dos, contra la **Sentencia de vista** contenida en la resolución de fecha diecinueve de octubre de dos mil quince, que corre en fojas trescientos treinta