

ÁRBITRAJE LABORAL Y ÁRBITRAJE POPULAR: JUNTOS, PERO NO REVUELTOS

JOSÉ ANDRÉS PIEDRA PEREIRA*
Universidad de Lima, Lima, Perú

Recibido: 30 de septiembre del 2021 / Aprobado: 1 de diciembre del 2021

doi: <https://doi.org/10.26439/iusetpraxis2022.n054.5453>

RESUMEN. Sobre la base del arbitraje como mecanismo alternativo de solución de conflictos, se plantea el alcance que este tendría para la resolución de los conflictos laborales individuales, atendiendo a los requisitos establecidos en la Nueva Ley Procesal del Trabajo para acudir a la jurisdicción arbitral.

PALABRAS CLAVE: arbitraje popular / arbitraje laboral individual / Nueva Ley Procesal del Trabajo / materias de libre disponibilidad

LABOR ARBITRATION AND POPULAR ARBITRATION: TOGETHER, BUT NOT MIXED UP

ABSTRACT. This article considers arbitration as an alternative dispute resolution mechanism to discuss the scope of arbitration in resolving individual labor disputes, regarding the requirements for resorting to arbitration jurisdiction established in the New Labor Procedure Law.

KEYWORDS: popular arbitration / individual labor arbitration / New Labor Procedure Law / freely available matters

* Abogado por la Universidad de Lima. Magíster en Derecho Laboral por la Universidad de San Martín de Porres. Subgerente de Relaciones Laborales del Banco de Crédito del Perú. Excoordinador de edición y coordinador general de *Ius et Praxis*, revista oficial de la Facultad de Derecho de la Universidad de Lima. Miembro del Colegio de Abogados de Lima.

1. INTRODUCCIÓN

No es desconocido que el arbitraje, como mecanismo alternativo de solución de conflictos, se ha expandido de forma considerable en el ámbito comercial y en las contrataciones con el Estado, pues reduce el engorroso tiempo que toman los litigios ante el Poder Judicial y, además, garantiza administradores de justicia especializados en la materia y menos formalidades.

Pero ¿cuál es el alcance de dicho mecanismo en la resolución de los conflictos laborales individuales? En la práctica, ¿existe realmente o se encuentra reservado para un grupo mínimo de trabajadores?

A través del presente artículo buscamos realizar un breve análisis de las modalidades menos utilizadas del arbitraje, como son el arbitraje laboral individual y el arbitraje popular, efectuando una crítica a los no razonables requisitos que estos les imponen a los trabajadores para someter sus controversias y evitar, así, acudir al Poder Judicial, pero reconociendo que —generalmente— la propia naturaleza de los conflictos laborales le rehúye a este tipo de jurisdicción.

2. EL ARBITRAJE POPULAR

Relativamente nuevo, el “arbitraje popular” fue creado mediante el Decreto Legislativo 1071, Decreto Legislativo que norma el arbitraje, vigente desde hace poco más de una década (2008). Posteriormente, el Decreto Legislativo 1231, publicado el 26 de septiembre del 2015 en el diario oficial *El Peruano*, modificó e incorporó normas y disposiciones al arbitraje en general y al arbitraje popular.

Como se desprende del articulado del Decreto Supremo 016-2008-JUS, que reglamentó las nuevas disposiciones, el arbitraje normado hasta entonces estaba destinado solo a un sector económico, y su alcance era muy limitado, por lo que, más allá del nombre que se le dio, lo que se buscó con estas nuevas normas fue crear un mecanismo alternativo de solución de conflictos al alcance de todos (a bajo costo), aunque reconociéndose que la materia que trataría, principalmente, sería la civil.

La interpretación anterior se encuentra en consonancia con la exposición de motivos del Decreto Legislativo 1231, de la que se desprende que se creó el denominado “arbitraje popular” para “fortalecer el derecho al acceso de justicia de todos los ciudadanos para la solución de sus controversias a costos adecuado” (2015, p. 15).

Partiendo de lo anterior, es necesario hacer notar que el Decreto Legislativo 1231 solo incorporó un artículo relativo al arbitraje popular, mediante la modificación de la primera disposición final del Decreto Legislativo 1071, Decreto Legislativo que norma el arbitraje, materializando el “interés nacional” plasmado en el articulado primigenio.

Ahora bien, el arbitraje popular, a diferencia del arbitraje “común” regulado en los más de setenta artículos del Decreto Legislativo 1071, Decreto Legislativo que norma el arbitraje, es siempre institucional, por lo que las partes siempre deben someterse a la administración de la institución a cargo de este tipo de arbitrajes (2015).

Si bien las normas que rigen este tipo de arbitrajes dependen de la institución a la que se sometan, en el Decreto Supremo 016-2008-JUS se han dispuesto lineamientos generales que deberán cumplirse, y el más controversial es el referido a las materias y a la cuantía.

Sobre el particular, dicha norma ha dispuesto de forma general que

podrán someterse a este arbitraje las derivadas del derecho de propiedad, posesión de los derechos y obligaciones contractuales, responsabilidad contractual y extracontractual y toda clase de controversias de libre disposición que las partes decidan acordar mediante un convenio arbitral, siempre que su estimación económica no sea superior a veinte (20) UIT. (2008)

Si bien volveremos más adelante sobre esto, la disposición prevista en dicha norma no hace más que excluir una serie de materias, reduciendo su ámbito de aplicación a materias civiles-comerciales.

El límite de 20 unidades impositivas tributarias (UIT) —equivalente a 84 000 soles al año 2019— no hace más que confirmar que el arbitraje “popular” termina siendo una versión simplificada del arbitraje “común”, con la noble intención de “ofrecer masivamente a la sociedad un medio alternativo de solución de controversias” (Decreto Supremo 016-2008-JUS, 2008).

3. EL ARBITRAJE LABORAL INDIVIDUAL

El arbitraje laboral respecto a conflictos derivados del inicio, la ejecución o el fin de una relación laboral individual se encuentra regulado en la sexta disposición complementaria de la Ley 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, la cual reconoce la posibilidad de acudir a la jurisdicción arbitral siempre que se cumplan los siguientes requisitos de forma concurrente:

- a. Cuando el convenio arbitral se inserte a la conclusión de la relación laboral.
- b. Solo si la remuneración mensual percibida sea, o haya sido, superior a las 70 unidades de referencia procesal (URP).

Si bien el primer requisito termina siendo razonable, pues implica la renuncia a la jurisdicción del Poder Judicial a favor de la arbitral, aunque esta deba ser por escrito, lo cual es poco probable si se tiene en cuenta que el contrato de trabajo, por regla general, no reviste dicha formalidad, el segundo requisito es una evidente barrera arbitraria que limita el derecho de los trabajadores de someter sus controversias al arbitraje.

En buena cuenta, para que un trabajador someta sus controversias a arbitraje, debe percibir como mínimo una remuneración de 29 400 soles (valor de 70 URP en el año 2019), lo cual es excesivo si tenemos en cuenta que el ingreso promedio mensual de los trabajadores del sector formal es de solo 1892,50 soles¹, sin mencionar que más del 65 % de los trabajadores laboran en el sector informal, por lo que no se tienen registros fiables de la remuneración que perciben, lo cual hace materialmente imposible su acceso a este mecanismo alterno de resolución de conflictos.

Un hecho curioso que no puede dejarse de lado es que, en tanto el mínimo exigido se fija en función de la URP, la cual es un porcentaje de la UIT, desde la promulgación y entrada en vigor de la Ley 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo (15 de enero del 2010), este ha aumentado en 4200 soles (70 URP por 60 soles), como se desprende de la siguiente tabla elaborada con información del Ministerio de Economía y Finanzas:

Tabla 1

Valores de la UIT entre los años 1992-2021

	Valor de la UIT	Valor de la URP
2010	3600 soles	360 soles
2011	3600 soles	360 soles
2012	3650 soles	365 soles
2013	3700 soles	370 soles
2014	3800 soles	380 soles
2015	3850 soles	385 soles
2016	3950 soles	395 soles
2017	4050 soles	405 soles
2018	4150 soles	415 soles
2019	4200 soles	420 soles

Teniendo en cuenta esto, el criterio fijado resulta irrazonable, incluso para aquellas personas que perciben remuneraciones por encima del promedio, pues, en poco menos de diez años, el requisito para acceder a la jurisdicción arbitral exige la percepción de una remuneración 4200 soles mayor a lo originalmente requerido, puesto que ha aumentado de acuerdo con el valor de la UIT, sin tener en cuenta los índices de actualización de la remuneración.

1 Ingreso promedio del sector formal privado-real (soles del 2009) (Banco Central de Reserva del Perú, s. f.).

Ahora, aun cuando no se menciona de forma expresa, resulta evidente que no toda controversia laboral puede someterse a arbitraje, pues el Poder Judicial tiene competencia exclusiva sobre aquellas controversias que tratan sobre derechos irrenunciables (remuneración, beneficios sociales y, en general, todos los derechos reconocidos en normas imperativas²), las cuales nunca podrán ser objeto de arbitraje, en una interpretación sistemática de las normas laborales y el artículo 2 del Decreto Legislativo 1071, Decreto Legislativo que norma el arbitraje³. Por lo tanto, podríamos considerar como un tercer requisito el que se sometan a arbitraje únicamente materias de libre disponibilidad.

Por otro lado, sin perjuicio de que será objeto de pronunciamiento en el acápite siguiente, el arbitraje laboral individual sobre conflictos individuales no está a cargo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, a pesar de ser la entidad técnica más idónea; sino que, de conformidad con la quinta disposición complementaria de la Ley 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, la institución a cargo es el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos.

Aunque lo anterior es una conclusión lógica, lo cierto es que la aplicación de la sexta disposición complementaria de la Ley 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, no hace más que limitar aún más los alcances del arbitraje laboral individual, pues le impone nuevos requisitos y límites, haciendo casi nulo su alcance.

4. JUNTOS, PERO NO REVUELTOS

En honor al título del presente artículo, el arbitraje popular y el arbitraje laboral individual tienen como punto en común la quinta disposición complementaria de la Ley 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo; pues, aunque esta no es clara, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, a diferencia de lo que ocurre con el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, no se ha organizado como una institución arbitral ni cuenta con mecanismos o procedimientos para fungir de árbitro en arbitrajes laborales individuales.

Dicho esto, el trabajador o empleador que, cumpliendo los requisitos previstos en la Ley 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, pretenda someter su controversia laboral a un arbitraje, deberá optar por: (a) el arbitraje popular o (b) el arbitraje "común", dependiendo de la cláusula arbitral y el monto en controversia.

Respecto al arbitraje popular, recordemos que solo admite controversias que no superen las 20 UIT o los 84 000 soles, lo cual no supone un problema para el acceso al

2 Véase, en ese sentido, Toyama Miyagusuku (2001, p. 166).

3 "Artículo 2.- Materias susceptibles de arbitraje:

1. Pueden someterse a arbitraje las controversias sobre materias de libre disposición conforme a derecho, así como aquellas que la ley o los tratados o acuerdos internacionales autoricen".

arbitraje de las materias laborales, pues la ley procesal exige que el trabajador haya percibido, como mínimo, 70 URP o 29 400 soles, de acuerdo con el valor de la UIT y la URP del 2019.

El problema es más profundo y complejo y parte de la irrazonable concepción de requisitos para el acceso al arbitraje.

En efecto, sin perjuicio de que ya hemos realizado una crítica respecto al arbitrario mínimo previsto en la ley procesal laboral, que excluye al grueso de los trabajadores del acceso al arbitraje, todo aquel trabajador que desee promover arbitrajes —por ejemplo, incumplimientos en materia de seguridad y salud en el trabajo que originen el derecho a una indemnización de naturaleza civil— deberá cuantificar sus demandas arbitrales teniendo como límite el monto de 84 000 soles, lo cual resulta irrazonable, ya que, en nuestra experiencia, este tipo de litigios superan largamente dicho monto.

Asimismo, otro problema para resolver controversias laborales a través del arbitraje lo encontramos en los requisitos no previstos textualmente en la sexta disposición complementaria de la Ley 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, particularmente en el carácter dispositivo o irrenunciable del derecho que haya originado la controversia.

En efecto, si tenemos en cuenta que el Decreto Legislativo 1071, Decreto Legislativo que norma el arbitraje, establece expresamente que solo podrán someterse a arbitraje las controversias sobre materias de libre disposición, es evidente que un gran abanico de posibilidades se les cierran a los trabajadores. Esta disposición se repite en el capítulo IV del Decreto Supremo 016-2008-JUS, en tanto en cuanto se restringe el arbitraje popular a las controversias de libre disponibilidad de las partes.

Dicho esto, para que un trabajador pueda someter a arbitraje popular una controversia laboral, esta solo podrá versar sobre obligaciones contractuales que generen derechos de libre disponibilidad y sobre incumplimientos que hayan generado responsabilidad contractual y/o extracontractual, teniendo en cuenta siempre el límite de 20 UIT.

Finalmente, aun cuando consideramos que el arbitraje es un mecanismo idóneo para solucionar conflictos, queda claro que los árbitros carecen de coerción, por lo que no les es posible utilizar la fuerza pública para hacer cumplir sus laudos y deben solicitar auxilio judicial en caso de que la parte vencida sea renuente a cumplir el fallo, lo cual hace menos atractivo este mecanismo para los trabajadores; pues, usualmente, lo que se encuentra en litigio es su reincorporación a su centro de trabajo o el pago de sus beneficios sociales, que, sin la fuerza pública, es difícil tutelar.

Dicho esto, aun cuando el arbitraje popular tenga nobles intenciones, no resulta ser un mecanismo atractivo para los trabajadores, puesto que sus requisitos lo alejan del grueso de los trabajadores. La normatividad vigente genera que el arbitraje laboral individual sea aplicable para los trabajadores que ocupan cargos directivos y que se

encuentran en una posición similar a la de su empleador, a fin de negociar una cláusula arbitral para acudir al arbitraje.

REFERENCIAS

- Banco Central de Reserva del Perú. (s. f.). *Ingreso promedio del sector formal privado-real (S/ de 2009)*. <https://estadisticas.bcrp.gob.pe/estadisticas/series/mensuales/resultados/PN37697PM/html>
- Decreto Supremo 016-2008-JUS, Crean el Programa de Arbitraje Popular. (2008, 28 de noviembre). <https://elperuano.pe/NormasElperuano/2008/11/28/284113-1.html>
- Decreto Legislativo 1071, Decreto Legislativo que norma el arbitraje. (2008, 28 de junio). https://portal.osce.gob.pe/arbitraje/sites/default/files/Documentos/Legislacion_aplicable/DL-1071-ley-que-norma-el-arbitraje.pdf
- Ministerio de Economía y Finanzas. (s. f.). *Valor de la UIT: 1992-2021*. https://www.mef.gob.pe/contenidos/tributos/valor_uit/uit.pdf
- Sistema Peruano de Información Jurídica del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. (2015, 26 de septiembre). *Exposición de motivos del Decreto Legislativo 1231*. <http://spij.minjus.gob.pe/Graficos/Peru/2015/Setiembre/26/EXP-DL-1231.pdf>
- Toyama Miyagusuku, J. (2001). El principio de irrenunciabilidad de derechos laborales: normativa, jurisprudencia y realidad. *Ius et Veritas*, 11(22), 164-179. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/15997>