

Negociación colectiva y extensión del convenio arbitral laboral a partes no signatarias

Mauricio Matos Zegarra

Gerente del área laboral en EY (Ernst & Young). Master en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social por la Université Libre de Bruxelles (ULB)-Bélgica. Miembro de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (SPDTSS). Docente de Derecho Laboral en la Universidad Católica Santa María (UCSM) y en la Universidad Católica San Pablo (UCSP)

SUMARIO

Introducción. I. La negociación colectiva y el arbitraje laboral. 1. El arbitraje y la solución del conflicto colectivo de trabajo. 2. El arbitraje laboral voluntario. II. El convenio arbitral laboral. III. Extensión del convenio arbitral a partes no signatarias en el arbitraje laboral. 1. La libertad sindical y el arbitraje laboral. 2. La extensión del convenio arbitral a partes no signatarias. 3. ¿Pueden existir partes no signatarias en el arbitraje laboral? IV. Conclusiones. V. Bibliografía.

INTRODUCCIÓN

Las nuevas formas de organización del trabajo marcadas por organizaciones cada vez más complejas de trabajadores y empleadores, suponen un reto para la negociación colectiva y para el arbitraje en materia laboral, por lo que a través del presente trabajo nos proponemos analizar una de las figuras arbitrales de mayor discusión, la extensión del convenio arbitral a partes no signatarias y su aplicación en el arbitraje laboral voluntario.

Con este objeto hemos dividido nuestro análisis en tres partes. En la primera desarrollamos las características y particularidades del arbitraje como forma de solución del conflicto colectivo de trabajo, determinando además qué partes estarían legitimadas a solicitar la solución de la controversia a través de esta forma especial de jurisdicción.

La segunda parte tiene por objeto revisar todos los aspectos relacionados al convenio o compromiso arbitral laboral, así como los alcances y obligaciones emanados de este acuerdo, analizando a su vez qué debe entenderse por tercero y por parte no signataria de un convenio arbitral.

En la última parte de nuestro trabajo nos abocamos a analizar la figura arbitral de la extensión del convenio arbitral a partes no signatarias regulada por el artículo 14 de la Ley General de Arbitraje peruana (LGA) y su aplicabilidad a los arbitrajes en materia laboral.

Finalmente desarrollamos algunos supuestos en los que consideramos que la extensión del convenio arbitral laboral podría ser particularmente beneficiosa para la negociación colectiva, como son los casos de descentralización productiva y los de empresas vinculadas y grupos económicos.

I. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y EL ARBITRAJE LABORAL

1. El arbitraje y la solución del conflicto colectivo de trabajo

En el tránsito que se da entre la negociación previa a la celebración de un convenio colectivo de trabajo y su efectiva suscripción, suelen presentarse situaciones que determinan, en muchos casos, la imposibilidad de que ambas partes puedan arribar a un acuerdo rápido y satisfactorio.

La negociación colectiva y su producto más importante, el convenio colectivo de trabajo, son dos de los instrumentos que mejor expresan la naturaleza concertada del derecho del trabajo, asegurando una convivencia pacífica entre el empleador y la organización sindical que lo suscribe. No obstante, en la búsqueda de una solución beneficiosa para ambas partes pueden existir entrampamientos que requerirán muchas veces de la ayuda o intervención de un tercero.

En esta línea, la Recomendación N° 92 de la Organización Internacional de Trabajo (OIT), sobre la conciliación y el arbitraje voluntarios de 1951, estableció la necesidad de prever organismos de conciliación y arbitraje voluntarios, con el objeto de contribuir a la prevención y solución de los conflictos de trabajo entre

empleadores y trabajadores.¹Mientras la conciliación supone la intervención de un tercero que coadyuve a solucionar el conflicto suscitado entre las partes, el arbitraje implica a un tercero denominado árbitro con la finalidad de que ponga fin al conflicto de manera a través de un laudo arbitral.

El arbitraje en materia laboral, salvo por las materias que son objeto de tratamiento, no es muy distinto al arbitraje en otras ramas del derecho. Recordemos que el arbitraje en general, tiene regulación legislativa en nuestro país desde el Código de Enjuiciamientos Civiles de 1852 cuyo artículo 2° establecía que *“ejercen también jurisdicción las personas que los interesados nombran, conforme a éste código, para que como árbitros conozcan en algún negocio en particular”*²

En este mismo sentido, en el Diccionario de la Legislación Peruana, GARCÍA CALDERÓN LANDA, refiriéndose al arbitraje tal como estaba regulado en el citado Código de Enjuiciamientos Civiles, señalaba que *“(...) los árbitros sólo tienen jurisdicción voluntaria; esto es conferida por la voluntad de las partes; y sólo pueden fallar en la forma y sobre los puntos expresados en la escritura de compromiso (...)”*³

Hoy en día el arbitraje está considerado como una forma válida de ejercicio de la función jurisdiccional. Así lo ha reconocido la Constitución Política del Estado en su artículo 138°, y así lo ha ratificado el Tribunal Constitucional (en adelante TC) en la STC recaída en el expediente N° 0142-2011-PA/TC (CASO SOCIEDAD MINERA DE RESPONSABILIDAD LTDA. MARÍA JULIA). Asimismo, en la STC recaída en el expediente N° 06167-2005-PHC/TC (CASO CANTUARIAS SALAVERRY), el TC estableció que *“(...) el arbitraje no puede entenderse como un mecanismo que desplaza al Poder Judicial, ni tampoco como su sustitutorio, sino como una alternativa que complementa el sistema judicial puesta a disposición de la sociedad para la solución pacífica de las controversias” (F10) (...)*

Por otro lado y a nivel legislativo, el arbitraje se encuentra regulado por el Decreto Legislativo N° 1071 del año 2008, que reemplazó a la Ley N° 26572 del año 1996 y ésta a su vez al Decreto Ley N° 25935 de 1992, que no sólo fue la primera norma que reguló de manera independiente el arbitraje, que hasta ese momento había sido regulado en el Código de Procedimientos Civiles de 1911 y en el Código Civil de 1984 bajo el título de “cláusula compromisoria y compromiso arbitral”⁴, sino que además constituye la norma que en su momento utilizó el Decreto Ley N°

¹ Recomendación N° 92 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). En: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R092. Consultada el 27 de agosto de 2016

² Código de Enjuiciamientos Civiles de 1852. Imprenta del Gobierno por Eusebio Aranda. Lima. 1852

³ GARCÍA CALDERÓN LANDA, Francisco. *Diccionario de la Legislación Peruana*. Imprenta del Estado por Eusebio Aranda. Lima. 1860 p. 183 y ss.

⁴ Para mayor detalle se pueden consultar los artículos 1906 a 1922 de la Edición Oficial del Código Civil de 1984, publicado por el Ministerio de Justicia por R. Ministerial N° 325-84-JUS de fecha 25 de setiembre de 1984

25593 – Ley de relaciones colectivas de trabajo (en adelante LRCL) para regular el arbitraje en materia laboral.

Pese a que la utilización del arbitraje se encuentra mayormente difundida como herramienta para la solución de controversias de tipo comercial, no es menos cierto que su utilización ha sido frecuente en el campo laboral. Recordemos que en nuestro país la primera regulación del arbitraje como forma de resolución del conflicto laboral data de 1913 con la promulgación del D.S. de 24 de enero de dicho año y que la Constitución Política del Estado de 1920 señaló en su artículo 48 que (...) *los conflictos entre el Capital y el Trabajo serán sometidos a arbitraje obligatorio* (...) disposición que fue desarrollada por el D.S. del 12 de mayo de 1920.

2. El arbitraje laboral voluntario

La actual regulación del arbitraje laboral, se encuentra plasmada en el Decreto Ley N° 25593 (LRCL), en su T.U.O. aprobado mediante D.S. 010-2003-TR y su reglamento aprobado mediante D.S. 011-92-TR. Dicha regulación prevé la existencia de tres tipos de arbitraje, uno de carácter voluntario que requiere por tanto la existencia de un convenio arbitral entre las partes, uno obligatorio cuya regulación se desprende del artículo 68 de la norma, y que permite que la Autoridad Administrativa de Trabajo (AAT) intervenga y ponga fin a un conflicto laboral en caso una huelga se prolongue excesivamente en el tiempo, comprometiendo gravemente a una empresa o sector productivo, o derive en actos de violencia, y finalmente, el arbitraje potestativo, cuya creación y diseño fue producto de la STC del TC recaída en el expediente N° 03561-2009-PA/TC (CASO SUTRAMPORPC) luego en la STC 02342-2012-PA/TC (CASO FETRATEL)

Respecto a la institución arbitral, la OIT a través de la citada Recomendación N° 92 muestra su abierta preferencia por el arbitraje voluntario en la medida que sólo una decisión adoptada de manera soberana por las partes, mediante la cual con absoluta libertad deciden someter una controversia para que un tercero la resuelva, permitiría afirmar que el arbitraje no limita el ejercicio regular del derecho de huelga. Es más, sobre este punto, el Comité de Libertad Sindical de la OIT (en adelante CLS) ha establecido que *“no puede considerarse como atentatoria a la libertad sindical una legislación que prevé procedimientos de conciliación y arbitraje (voluntario) en los conflictos colectivos como condición previa a la declaración de una huelga siempre y cuando el recurso al arbitraje no tenga carácter obligatorio y no impida en el práctica el recurso a la huelga”*⁵

⁵ *Recopilación* de 1996, párrafo 500; 307.º informe, caso núm. 1899, párrafo 83, caso núm. 1898, párrafo 324; 309.º informe, caso núm. 1912, párrafo 364; 324.º informe, casos números 2292 y 2101, párrafo 731 y 336.º informe, caso núm. 2369, párrafo 212.) En. Oficina Internacional del Trabajo (OIT). *La libertad sindical: Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT*. Quinta Edición (revisada). Ginebra. 2006, p. 120.

De la misma forma, la LRCT peruana, ha implementado el arbitraje voluntario como un mecanismo válido de solución del conflicto laboral con las características básicas siguientes:

- a) En primer lugar, la decisión de someter el conflicto laboral a arbitraje debe de partir de la voluntad de las partes; es decir debe existir un acuerdo o convenio arbitral; aunque de acuerdo a la LRCT, la petición inicial debe provenir de los trabajadores y no del empleador.
- b) En segundo lugar, en el arbitraje laboral voluntario, las partes no pueden celebrar un convenio arbitral respecto a conflictos futuros o de realización incierta.
- c) La decisión de someter la controversia a arbitraje se adopta como una medida de solución en la oportunidad en que las partes consideren que no pueden resolver su controversia de otra forma, es decir cuando la etapa de trato directo ha fracasado;
- d) El arbitraje no reemplaza a la negociación colectiva, pues de acuerdo a la LRCT, el acuerdo de las partes de someter su controversia a arbitraje exige en principio que la etapa de trato directo o la de conciliación no haya tenido éxito y es más, el desarrollo del proceso arbitral no excluye la posibilidad de que los trabajadores ejerzan de manera regular su derecho a huelga.

Las partes pueden decidir en el compromiso o convenio arbitral celebrado, las características del desarrollo del proceso arbitral; sin embargo en la emisión del laudo arbitral, el o los árbitros elegidos por las partes sólo pueden acoger en su integridad una de las propuestas finales planteadas por estas, atenuándolas sin desvirtuarlas, en caso lo consideren necesario.

Lo cierto es, que aún con las particularidades del arbitraje regulado por la ley laboral, el acuerdo o convenio arbitral, sigue siendo la piedra angular sobre la que se construye este método de solución de controversias.

En las siguientes líneas nos ocuparemos de delimitar las principales características del convenio o compromiso arbitral laboral; y también a analizar si es posible que bajo determinadas circunstancias y atendiendo a las nuevas formas de organización empresarial, el convenio arbitral laboral pueda ser extendido a actores vinculados a la negociación colectiva.

II. EL CONVENIO ARBITRAL LABORAL

La LRCT no define lo que debe entenderse por convenio arbitral; sin embargo el artículo 13 de la Ley General de Arbitraje (en adelante LGA) señala que se trata del *“el acuerdo por el que las partes deciden someter a arbitraje todas las controversias o ciertas controversias que hayan surgido o puedan surgir entre ellas respecto de una determinada relación jurídica contractual o de otra naturaleza”*.

Para LLOPIS – LLOMBART⁶, nos encontramos frente a un auténtico contrato, aunque en nuestra opinión, y atendiendo a los alcances de la definición de contenida en el artículo 1351 del Código Civil, el convenio arbitral carecería de una de sus características básicas, la vocación de crear, regular, modificar o extinguir una relación jurídica de carácter patrimonial. El convenio arbitral no tiene por objeto crear una relación jurídica patrimonial, pues el contenido de las obligaciones que emanan de este negocio jurídico, es el deseo común de ambas partes de que sea un tercero el que resuelva una controversia surgida entre éstas, aun cuando esta controversia si tenga un carácter patrimonial.

Empero, aunque exista controversia respecto a la naturaleza contractual del convenio arbitral, hay consenso general respecto a los alcances del mismo. Así, el convenio arbitral como todo contrato sólo es obligatorio para las partes que lo suscribieron. Recordemos que el artículo 1363° del Código Civil establece que los contratos sólo producen efectos entre las partes que los otorgan y sus herederos.

Refiriéndose a la teoría de la relatividad de los contratos, DE LA PUENTE Y LAVALLE citando a su vez a DIEZ – PICASO señala que “ [E]l contrato es un acto de ejercicio de un poder de autonomía privada y la autonomía privada consiste en la posibilidad de dictar la ley – el precepto – por el cual se ha de regir la propia esfera jurídica. Un contrato con una eficacia en la esfera jurídica de terceras personas, no sería un acto de autonomía, sino que constituiría una invasión de la esfera jurídica ajena”⁷

En el campo del convenio arbitral, CAIVANO también señala que el acuerdo arbitral tiene naturaleza convencional, por lo que resulta aplicable lo dispuesto en materia de contratos, señalando además, que el principio de la relatividad de los contratos, tiene como propósito evitar que alguien, sin haber expresado su consentimiento, sea forzado a dirimir determinadas controversias por arbitraje.⁸

En materia de arbitraje laboral, la regla del consentimiento y del carácter obligatorio del convenio arbitral es sin lugar a dudas similar. El convenio arbitral vinculará a los trabajadores y empleadores que se encuentran participando en el proceso de negociación colectiva, no pudiendo extender sus efectos a un tercero ajeno a esta relación. Esta regla se ve además reforzada por el hecho que el arbitraje en materia laboral presupone necesariamente que la etapa de trato de directo no haya tenido éxito, y por tanto que sólo estén habilitadas a celebrar un convenio arbitral y eventualmente a participar en un proceso arbitral las partes que participaron activamente en el proceso de negociación colectiva.

⁶ LLOPIS-LLOMBART, Marco de Benito. *El Convenio Arbitral: Su eficacia obligatoria*. CIVITAS – Thomson Reuters. 1era edición, Navarra, 2010, p.p. 38 y ss.

⁷ DIEZ – PICASO, Luis, citado por DE LA PUENTE Y LAVALLE, Manuel. *El Contrato en General*. Comentarios a la Sección Primera del Libro VII del Código Civil, Tomo I. Palestra Editores. Lima. 2007, pp. 392 y ss.

⁸ CAIVANO, Roque. *Arbitraje y grupos de sociedades. Extensión de los efectos de un acuerdo arbitral a quien no ha sido signatario*. En Lima Arbitration. Revista del Círculo Peruano de Arbitraje N° 01-2006, pp. 121 y ss.

Nos queda claro que un tercero, denominado por DE LA PUENTE Y LAVALLE como *petitus extranei*⁹ no puede introducirse, ni tampoco ser introducido en contra de su voluntad dentro de los alcances de un convenio arbitral, más aún si este tercero no ha participado en el proceso de negociación colectiva previo a la celebración del acuerdo arbitral; sin embargo, cabría preguntarse si el concepto de “parte” en una negociación colectiva, se refiere estrictamente al conjunto de trabajadores que presentaron el pliego de reclamos frente a un empleador o un conjunto de empleadores, o si por el contrario a la luz de los cambios operados en las relaciones de trabajo y las complejas formas de organización que hoy ostentan tanto las organizaciones sindicales como los empleadores, podríamos evaluar la posibilidad de extender los efectos del convenio arbitral laboral a partes que indirectamente han participado en el proceso de negociación colectiva que antecedió al acuerdo arbitral.

III. EXTENSIÓN DEL CONVENIO ARBITRAL A PARTES NO SIGNATARIAS EN EL ARBITRAJE LABORAL

1. La libertad sindical y el arbitraje laboral:

Como habíamos mencionado, el arbitraje en materia laboral presupone que la negociación colectiva, al menos en su etapa de trato directo, no haya tenido resultados satisfactorios para las partes y por ende que no se haya podido concluir un convenio colectivo de trabajo.

En este escenario, las partes – empleadores y trabajadores – que han formado parte de la negociación colectiva son los que eventualmente podrán manifestar su voluntad de someter la controversia a arbitraje y establecer los límites de la participación de los árbitros; sin embargo, tal como lo ha señalado el Ministerio de Trabajo a través de la Resolución Directoral General N° 021-2011/MTPE/2/14 y la Resolución Directoral General N° 06-2012/MTPE/2/12, la negociación colectiva, que comprende el ejercicio del derecho fundamental a la libertad sindical, supone un redimensionamiento de lo que entendemos por “parte” en un contexto de negociación colectiva marcado por los procesos de “descentralización productiva”.

En dicha ocasión, el MTPE concluyó que el listado de tipos sindicales previsto en el artículo 5 de la LRCT¹⁰ había quedado completamente desfasado y que atendiendo además a las recomendaciones del CLS de la OIT, el listado era

⁹ DE LA PUENTE Y LAVALLE, Op. Cit. p. 405

¹⁰ Artículo 5.- Los sindicatos pueden ser:

- a) De empresa, formados por trabajadores de diversas profesiones, oficios o especialidades, que presten servicios para un mismo empleador.
- b) De actividad, formados por trabajadores de profesiones, especialidades u oficios diversos de dos (2) o más empresas de la misma rama de actividad.
- c) De gremio, formados por trabajadores de diversas empresas que desempeñan un mismo oficio, profesión o especialidad.

ejemplificativo y no taxativo. Sobre el redimensionamiento de los alcances de la libertad sindical, es particularmente interesante el estudio que realizó ERMIDA y COLOTUZZO, sobre la “*Descentralización, Tercerización y Subcontratación*”¹¹, donde los autores dedicaron varios pasajes a entender el redimensionamiento del concepto típico de organización sindical y el nuevo rol de la negociación colectiva, frente a las nuevas formas de organización empresarial y sobre todo de cara a los procesos de descentralización productiva.

Por el lado de los empleadores se presenta una situación similar. Tal como lo afirma, MORIN, en una economía mundializada, las exigencias de competitividad y de flexibilidad de las empresas han causado una profunda transformación de su organización social, económica y financiera. El despliegue de los grupos financieros a escala mundial, los fenómenos de “externización” más la constitución de redes de empresas, han tenido múltiples consecuencias en las relaciones laborales y las condiciones de aplicación del derecho del trabajo.¹²

En el mismo sentido, TOSCA, precisa que “el concepto de empleador se ha vuelto ciertamente más complejo ante las varias formas de organización empresarial (sic), la localización del empleo se ha diversificado, las prácticas relativas al tiempo de trabajo se han individualizado, han surgido nuevos criterios para las remuneraciones que tienden a sustituir los pagos basados en el tiempo de trabajo”.¹³

Por su parte, SUPIOT nos recuerda que en este contexto de profundos cambios en la forma de organización empresarial, “la negociación colectiva constituye la institución más dinámica y el instrumento apropiado para la asimilación y la adaptación permanente a las mutaciones, de cara a la heterogeneidad de las formas de organización del trabajo”¹⁴

En la medida que el concepto de “parte” en la negociación colectiva vaya cambiando y se adapte a las nuevas formas de organización del trabajo, el convenio arbitral también admitirá la participación de formas más complejas de organización empresarial que puedan extraer beneficios o asumir obligaciones del proceso arbitral que permitirá la solución del conflicto colectivo de trabajo.

d) De oficios varios, formados por trabajadores de diversas profesiones, oficios o especialidades que trabajen en empresas diversas o de distinta actividad, cuando en determinado lugar, provincia o región el número de trabajadores no alcance el mínimo legal necesario para constituir sindicatos de otro tipo.

¹¹ ERMIDA URIARTE, Oscar y COLOTUZZO, Natalia. *Descentralización, Tercerización Subcontratación*. Organización Internacional del Trabajo (OIT). Lima, Proyecto FSAL, 2009.

¹² MORIN, Marie – Laure. *El derecho del trabajo ante los nuevos modos de organización de la empresa*. En Organización Internacional del Trabajo (OIT) Revista Internacional del Trabajo, vol. 124 (2005), num 01. pp. 05 y ss.

¹³ TOSCA, Diego M. *La representación sindical y las nuevas formas de organización empresarial*. En *Los derechos de libertad sindical y de negociación colectiva en una perspectiva comparada*. MONEREO PÉREZ, José Luis (Dirección). Editorial Comares. Granada, 2011, p. 116 y ss.

¹⁴ SUPIOT, Alain. *Au-delà de l’emploi. Transformations du travail et devenir du droit du travail en Europe*. Flammarion, Paris, 1999, pp. 134 y ss.

En conclusión, si la negociación colectiva admite un concepto amplio de lo que debemos entender por “parte”, el arbitraje y sobretodo el convenio arbitral debe admitirlo también.

2. La extensión del convenio arbitral a partes no signatarias:

Si existe una innovación legislativa destacable en la actual regulación arbitral peruana, es sin duda alguna la figura de la extensión del convenio arbitral a “partes no signatarias”.

Así, el artículo 14 de la LGA establece que *“El convenio arbitral se extiende a aquellos cuyo consentimiento de someterse a arbitraje, según la buena fe, se determina por su participación activa y de manera determinante en la negociación, celebración, ejecución o terminación del contrato que comprende el convenio arbitral o al que el convenio esté relacionado. Se extiende también a quienes pretendan derivar derechos o beneficios del contrato según sus términos”*.

Sobre el particular, CAIVANO precisa que “el arbitraje nace de fuente convencional y, como tal, sólo están obligados quienes hayan firmado la cláusula que otorga jurisdicción a los árbitros”; sin embargo – continúa el autor – “es pacíficamente reconocido que la mera circunstancia de no haber sido parte en el acuerdo arbitral no significa un impedimento para ser llevado al arbitraje”¹⁵

La regulación normativa de la extensión de los efectos del convenio arbitral a partes no signatarias es sin duda una novedad legislativa, pero no jurisprudencial. Si bien, nuestro país sea quizás el primer país en el mundo que regula taxativamente la posibilidad de extender el convenio arbitral a una parte no signataria, a nivel de la jurisprudencia arbitral internacional ya se habían presentado varios casos desde los años ochenta. Así, por ejemplo, en el caso *“Dow Chemical c/. Isover Saint Gobain”*¹⁶ el Tribunal Arbitral de la Cámara de Comercio Internacional (CCI) aceptó la participación de dos sociedades del Grupo Dow no signatarias del acuerdo arbitral, bajo el argumento de que la cláusula arbitral expresamente aceptada por determinadas sociedades del grupo económico debe obligar a las otras que, en virtud del rol que les cupo en la celebración, ejecución o rescisión de los contratos que contienen la cláusula arbitral y de acuerdo con la común intención de todas las partes del juicio arbitral parecen haber sido verdaderas partes en los contratos.

Sobre el particular, BULLARD nos recuerda que *“muchos equivocadamente, han señalado que el artículo 14 permite la incorporación de terceros al arbitraje”*. El autor agrega que *“ese es un error conceptual y escapa al contenido del artículo”*.¹⁷ El autor tiene razón, la extensión de los alcances del convenio arbitral no está garantiza-

¹⁵ CAIVANO, Roque. Op Cit. pp. 124.

¹⁶ Cámara de Comercio Internacional Caso No. 4131, YCA 1984, citado por CAIVANO, Roque. Op. Cit. pp. 124.

¹⁷ BULLARD, Alfredo. ¿Y quiénes están invitados a la fiesta? *La incorporación de partes no signatarias al arbitraje y el artículo 14 de la Ley de Arbitraje Peruana*. En *Latin Arbitration Law*.

da, ni puede ser invocada por cualquier tercero ajeno a la relación contractual o al negocio jurídico que es objeto de la controversia a ser dilucidada a través del arbitraje. Por el contrario, la figura está garantizada, siendo consecuente con la extensión de los efectos obligatorios del contrato, a aquellas partes que habiendo tenido una participación activa en el contrato, no suscribieron el convenio arbitral, convirtiéndose de esta forma en “partes no signatarias” y no en terceros ajenos a la relación contractual.

Sobre el mismo tema, CONEJERO ROOS e IRRA DE LA CRUZ, han señalado que “cuando se habla de extensión, en realidad se quiere hablar de alcance. En estricto rigor, no se está extendiendo una cláusula arbitral a quien no es parte de la misma, sino que se está determinando, más allá de la forma del contrato y de quienes lo han firmado, quiénes son realmente las partes vinculadas por el convenio arbitral, delimitando así el alcance *rationae personae* o subjetivo de dicho convenio”¹⁸

No cabe duda de que la figura de la extensión de los efectos del convenio arbitral a partes no signatarias es ciertamente una novedad que pretende llenar un vacío legal generado a partir de las nuevas y cada vez más complejas formas de organización empresarial. En la misma línea y como ya lo hemos analizado, estas nuevas formas de organización empresarial tienen un impacto directo en las relaciones de trabajo y claro está en el proceso de negociación colectiva, que nos llevan a pensar si en el marco del arbitraje laboral sería posible extender los efectos de un convenio arbitral a partes no signatarias.

3. ¿Pueden existir partes no signatarias en el arbitraje laboral?

Tal como lo señalamos en el párrafo precedente, en la medida que el arbitraje laboral regulado por la LRCT ha sido diseñado tomando en consideración el marco regulatorio arbitral general, cabría preguntarse si en determinadas circunstancias o presupuestos sería posible extender los efectos del convenio arbitral a partes no signatarias en el arbitraje laboral.

Sobre este punto es importante precisar que no postulamos en este trabajo la posibilidad de extender los efectos del laudo arbitral a terceros ajenos a la negociación colectiva o a partes no signatarias del convenio arbitral. Lo que nos proponemos analizar es si bajo determinadas circunstancias una parte no signataria del convenio arbitral puede ver extendidos los alcances de este. Para dar respuesta a esta interrogante conviene analizar en principio, qué supuestos permiten extender los efectos de un convenio arbitral.s

Consultado <http://www.latinarbitrationlaw.com/y-quienes-estan-invitados-a-la-fiesta/> el 28 de agosto de 2016.

¹⁸ CONEJERO ROOS, Cristián e IRRA DE LA CRUZ, René. *La extensión del acuerdo arbitra a partes no signatarias en la ley de arbitraje peruana: algunas lecciones del derecho comparado*. En Lima Arbitration N° 05— 2012/2013, consultado en http://limaarbitration.net/LAR5/Cristian_Conejero_Roos_Rene_Irra_de_la_Cruz.pdf el 28 de agosto de 2016. P. 56 y ss.

El artículo 14 de la LGA permite la invocación de la extensión del convenio arbitral a una parte no signataria en 2 circunstancias:

- a) En los casos en que alguien haya tenido una participación activa y determinante en la negociación, celebración, ejecución o terminación del contrato, que comprende el convenio arbitral o al que el convenio esté relacionado;
- b) En los casos en que alguien pretenda derivar derechos o beneficios del contrato según sus términos.

En ambos casos, la intervención debe darse de acuerdo al principio de la buena fe.

Para el caso específico del arbitraje laboral, los supuestos antes descritos podrían presentarse sobre todo en aquellos casos donde la negociación colectiva se desarrolla en un escenario de descentralización productiva o también en los casos de vinculación o grupos de empresas, sin que estas dos posibilidades resulten las únicas.

Tal como lo señalan AYLWIN y ROJAS, “la legislación laboral prácticamente ignora el fenómeno de los grupos y otras formas de descentralización productiva, que en la actualidad, constituyen paradójicamente el marco empresarial donde usualmente se desarrolla el contrato de trabajo”¹⁹.

Analicemos entonces los supuestos en que podría ser válido invocar la extensión del convenio arbitral a partes no signatarias en el arbitraje laboral.

En nuestro país, la problemática de los grupos de empresa, y los supuestos de vinculación económica ha sido tímidamente desarrollada por la legislación y jurisprudencia laboral. En efecto quizá el antecedente de referencia obligatoria, sea el Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral de 2008, cuya conclusión plenaria N° 02 estableció la solidaridad en las obligaciones laborales en los caso en los que exista vinculación económica o grupo de empresas.²⁰

Por su parte, la Superintendencia de Banca y Seguros, a través de la Resolución SBS N° 5780-2015 de fecha 24 de setiembre de 2015, definió en su artículo 08° al grupo económico como “al conjunto de personas jurídicas y/o entes jurídicos, nacionales o extranjeros, conformado al menos por dos integrantes, cuando alguno de ellos ejerce control sobre el otro u otros, o cuando el control sobre las personas jurídicas y/o entes jurídicos corresponde a una o varias personas naturales que actúan de manera conjunta como una unidad de decisión”.

¹⁹ AYLWIN CHIORRINI, Andrés y ROJAS MIÑO, Irene. *Los Grupos de Empresas y sus efectos jurídico laborales en el Derecho Comparado*. En Revista IUS ET PRAXIS, 11 (2): 197 —225, 2005

²⁰ Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral de 2008. En https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/cij/s_corte_suprema_utilitarios/as_home/as_cij/as_plenos_jurisdiccionales/as_materiales_lectura/as_plenos_nacionales/as_plenos_nacionales_29112012. Consultado el día 28 de agosto de 2016.

A nuestro criterio, la negociación colectiva desarrollada por un **grupo económico, o en los casos en que existan supuestos de vinculación económica**, podrían permitirnos – como ha sucedido en el campo comercial – extender los efectos del convenio arbitral a una parte no signataria; no obstante compartimos la posición desarrollada por BULLARD²¹ respecto a que en estos casos la aplicación de este supuesto no puede realizarse de manera generalizada y sin limitaciones, pues para que esto suceda, deberían presentarse dos elementos: a) uno objetivo, esto es, la presencia de empresas vinculadas que formen parte de un mismo grupo económico; y b) uno subjetivo, representado por una voluntad de querer negociar de manera colectiva a través de una de las empresas del grupo, por una voluntad de fraude y de no reconocimiento de los derechos laborales que pueden estar en discusión en la negociación colectiva.²²

Otro supuesto en el que podría invocarse la extensión del convenio arbitral laboral es el de la **descentralización productiva**. En efecto, los procesos de intermediación y tercerización laboral, caracterizados por la presencia relaciones triangulares, no sólo vienen suponiendo un reto para el ejercicio de la libertad sindical, donde ya se ha discutido la posibilidad de que las empresas de servicios y las contratistas puedan afiliarse a organizaciones de rama de actividad del sector profesional de la empresa principal o usuaria²³, sino que a su vez esto se traduce en un rol más activo en el proceso de negociación colectiva y por ende en un eventual proceso arbitral, en el que la empresa de servicios o la contratista quiera constituirse como una parte no signataria.

Si bien y sólo a manera de ejemplo, nos hemos limitado a desarrollar dos supuestos en los que consideramos, podría invocarse la extensión del convenio arbitral a partes no signatarias, creemos que la casuística permitirá constatar la existencia de otros supuestos, siempre y cuando se configuren los requisitos previstos por el artículo 14 de la LGA peruana, es decir que en el marco de la negociación colectiva se pueda determinar objetivamente:

- a) La participación activa de un empleador o una organización sindical en el proceso de negociación colectiva, al que podría hacer referencia el convenio arbitral suscrito;
- b) El interés de un empleador o de una organización sindical en derivar derechos o beneficios de la negociación colectiva en aquellos casos en que exista vinculación entre las partes que suscriben el convenio arbitral, y las que pretendan obtener los referidos beneficios.

²¹ BULLARD, Alfredo. Op. Cit.

²² En el caso en específico BULLARD hacía referencia a uno de los supuestos más comunes en que procede la aplicación de la figura de la extensión del convenio arbitral a partes no signatarias, que es la teoría del “Levantamiento del velo societario”

²³ Sobre el particular puede analizarse la Resolución Directoral General N° 06-2012/MTPE/2/14

IV. CONCLUSIONES

1. El arbitraje en materia de relaciones colectivas de trabajo es un instrumento que coadyuva de manera eficaz al desarrollo y consolidación de una negociación colectiva compleja marcada por las nuevas formas de organización empresarial.
2. El arbitraje voluntario en materia laboral supone la existencia de un convenio o acuerdo arbitral que resulta obligatorio en principio, sólo a las partes que lo han suscrito.
3. En el panorama actual, los alcances de los que se entiende por “parte” de un acuerdo arbitral laboral, no se limita sólo a quienes han suscrito un convenio arbitral, sino a quienes han participado activamente en la negociación colectiva o a quienes pretenden obtener beneficios de esta.
4. La figura de la extensión del convenio arbitral a partes no signatarias, puede ser especialmente aplicable en los casos de negociación colectiva donde existan grupos de empresas, vinculación económica, o relaciones laborales de descentralización productiva.

BIBLIOGRAFÍA

- AYLWIN CHIORRINI, Andrés y ROJAS MIÑO, Irene. *Los Grupos de Empresas y sus efectos jurídicos laborales en el Derecho Comparado*. En Revista IUS ET PRAXIS, 11 (2), 2005. Consultado en http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S071800122005000200006
- BULLARD, Alfredo. ¿Y quiénes están invitados a la fiesta? *La incorporación de partes no signatarias al arbitraje y el artículo 14 de la Ley de Arbitraje Peruana*. En *Latin Arbitration Law*. Consultado <http://www.latinarbitrationlaw.com/y-quienes-estan-invitados-a-la-fiesta/>
- CAIVANO, Roque. *Arbitraje y grupos de sociedades. Extensión de los efectos de un acuerdo arbitral a quien no ha sido signatario*. En Lima Arbitration. Revista del Círculo Peruano de Arbitraje N° 01-2006.
- CONEJERO ROOS, Cristián e IRRA DE LA CRUZ, René. *La extensión del acuerdo arbitral a partes no signatarias en la ley de arbitraje peruana: algunas lecciones del derecho comparado*. En Lima Arbitration N° 05— 2012/2013, consultado en http://limaarbitration.net/LAR5/Cristian_Conejero_Roos_Rene_Irra_de_la_Cruz.pdf
- DE LA PUENTE Y LAVALLE, Manuel. *El Contrato en General*. Comentarios a la Sección Primera del Libro VII del Código Civil, Tomo I. Palestra Editores. Lima. 2007
- ERMIDA URIARTE, Oscar y COLOTUZZO, Natalia. *Descentralización, Tercerización Subcontratación*. Organización Internacional del Trabajo (OIT). Lima, Proyecto FSAL, 2009.
- GARCÍA CALDERÓN LANDA, Francisco. *Diccionario de la Legislación Peruana*. Imprenta del Estado por Eusebio Aranda. Lima. 1860.
- LLOPIS-LLOMBART, Marco de Benito. *El Convenio Arbitral: Su eficacia obligatoria*. CIVITAS – Thomson Reuters. 1era edición, Navarra, 2010.

- MORIN, Marie – Laure. *El derecho del trabajo ante los nuevos modos de organización de la empresa*. En Organización Internacional del Trabajo (OIT) Revista Internacional del Trabajo, vol. 124 (2005), num 01
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONA DEL TRABAJO (OIT). *La libertad sindical: Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT*. Quinta Edición (revisada). Ginebra. 2006.
- TOSCA, Diego M. *La representación sindical y las nuevas formas de organización empresarial*. En *Los derechos de libertad sindical y de negociación colectiva en una perspectiva comparada*. MONEREO PÉREZ, José Luis (Dirección). Editorial Comares. Granada, 2011
- SUPIOT, Alain. *Au-delà de l'emploi. Transformations du travail et devenir du droit du travail en Europe*. Flammarion, Paris, 1999, pp. 134 y ss.