Columna de opinión

El arbitraje laboral y su papel protagónico en el Perú



EVELYN SÁNCHEZ VALENCIA
Abogada Laboralista del Estudio Muñiz Piura

El arbitraje laboral en el Perú en los últimos años, entre el 2016 y 2023, se ha consolidado como un mecanismo eficaz y eficiente para la resolución de conflictos laborales en el Perú, y esto se debe en gran medida a que permite a las partes en disputa resolver sus diferencias a través de un árbitro imparcial, ofrece diversas ventajas frente a otros métodos tradicionales de resolución de conflictos. Uno de los beneficios más destacados del arbitraje laboral es la reducción significativa de los tiempos. En el Perú, la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo establece que el arbitraje debe resolverse en un plazo máximo de 30 días hábiles desde la constitución del tribunal arbitral. Esto se contrasta con los procedimientos judiciales, que pueden prolongarse durante años. Es más económico que los procedimientos judiciales tradicionales. Los costos asociados al arbitraje, que incluyen los honorarios de los árbitros y los gastos administrativos, son generalmente menores que los costos legales y de representación necesarios en un juicio. Además, la rapidez del proceso reduce los costos indirectos, como la pérdida de productividad y los salarios caídos. Por otro lado, el arbitraje laboral ofrece un alto grado de imparcialidad y especialización. Los árbitros son profesionales con una amplia experiencia y conocimientos específicos en derecho laboral, permitiéndoles tomar decisiones en base a conocimiento profundo de la normativa laboral y las particularidades del sector en conflicto de manera objetiva. Estas soluciones rápidas, económicas, imparciales y flexibles convierten al arbitraje laboral en una herramienta poderosa y beneficiosa, por lo que, no tengo dudas conforme el Perú avance en su desarrollo y modernización se incrementará su uso, convirtiéndose en una herramienta decisiva en la construcción de un mercado laboral justo y equilibrado.