

Las opiniones expresadas por los expositores en reuniones de los Comités de VenAmCham, reflejados en este reporte, representan los criterios profesionales de sus autores sobre los temas tratados y no una posición de la Cámara ni la de sus Comités

VENAMCHAM
Arbitraje – Enero 2017

Durante la reunión del mes de enero, el Comité de Arbitraje contó con la participación del Dr. Reinaldo Guilarte, del escritorio jurídico Ayala, Dillon, Fernández, Linares & Chavero, quien dictó la ponencia “El arbitraje en el Derecho Laboral”.

Nuestro expositor comenzó señalando que el arbitraje en el derecho laboral venezolano siempre ha sido posible, sin embargo, debe precisarse que posee una serie de características particulares que lo diferencian del arbitraje comercial.

El arbitraje comercial es, esencialmente, una institución que reposa sobre la autonomía de la voluntad de las partes, es decir, elegir éste medio de resolución de conflictos, es una decisión voluntaria, mientras que en el laboral, existe un arbitraje obligatorio.

El Dr. Guilarte explicó que dentro del Derecho Laboral existen el arbitraje voluntario y el obligatorio. El primero de ellos ocurre durante la audiencia conciliatoria del procedimiento judicial ante los Tribunales Laborales, durante la cual ambas partes pueden acordar que el conflicto sea resuelto mediante arbitraje, conforme a lo dispuesto en los artículos 135 y 138 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo (LOPT).

Ahora bien, una vez que las partes hayan acordado el arbitraje en la audiencia conciliatoria, el juez elegirá, de forma aleatoria, quienes serán los 3 árbitros de ese proceso, utilizando para ello una lista cerrada que maneja la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia.

Contra el laudo dictado, cabe incluso el recurso de casación y entre los vicios que pueden ser denunciados, se encuentran: que el laudo fuera dictado fuera de los límites del arbitraje, que sea inejecutable por contradictorio y que no se hayan seguido las formalidades sustanciales.

Con respecto al arbitraje obligatorio, el Dr. Guilarte explicó que en los casos en los que haya un conflicto colectivo, el Estado, por órgano del Ministerio del Trabajo, podrá ordenar la reanudación de la faena y que la disputa sea resuelta a través del arbitraje.

En este orden de ideas, nuestro invitado detalló que la obligatoriedad del arbitraje en este asunto, encuentra fundamentación en el hecho que en ocasiones, los conflictos colectivos pueden afectar no solamente a los involucrados, patronos empleados, sino también a terceros ajenos a la controversia. Lo anteriormente señalado encuentra fundamento en el artículo 492 del Decreto con Rango, valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores (DLOTTT), así como también en las decisiones 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Asimismo, el arbitraje obligatorio también es posible cuando el conflicto se centra en la discusión de la convención colectiva, en cuyo caso la Junta Arbitral podría incluso redactar cláusulas de la convención.

Adicionalmente, el Dr. Guilarte agregó que es posible que la convención colectiva incluya, dentro de sus cláusulas, que las disputas en torno a la aplicación de la misma sean resueltas mediante el arbitraje, todo ello en virtud del derecho de negociación colectiva previsto en los artículos 96 de la Constitución y el 431 del DLOTTT.

Para finalizar, el Dr. Guilarte hizo referencia al Servicio Nacional de Arbitraje y Mediación, una institución que se encuentra estipulado en el Reglamento de la LOPT, y que estaría integrado por árbitros postulados por los patronos, los sindicatos, universidades y demás instituciones vinculadas con la materia laboral.

Juan Rodrigues

Gerencia Corporativa de Comités e Información