



USO DEL ARBITRAJE PARA RESOLVER CONFLICTOS LABORALES

El uso del arbitraje en la resolución de conflictos laborales es una realidad en Brasil y ya existen leyes que garantizan el uso de estos procedimientos en diferentes situaciones. CAMINTER puede usar el arbitraje para resolver disputas laborales en otros países, pero primero deberá analizar las leyes locales para determinar si existen prohibiciones o limitaciones en el uso del arbitraje.

Como resultado, el arbitraje, que fue aceptado por muchos tribunales laborales en todo el mundo solo en términos de negociación colectiva, ahora también se acepta en reclamos individuales de empleados en varios países.

Este cambio llevó a que grandes cámaras de arbitraje ya consolidadas, como el Centro de Arbitraje y Mediación Internacional (CAMINTER), **abrieran espacio para el arbitraje laboral y dio lugar a varias nuevas cámaras en todo el país para tratar específicamente la materia, con regulaciones y especificidades propio.**

Al igual que la jurisdicción, el arbitraje es una forma de heterocomposición en la que se designa a un tercero para resolver la controversia entre las partes. La diferencia, sin embargo, radica en que, en la jurisdicción, la designación del tercero resulta de la ley, mientras que en el arbitraje la elección se hace por indicación conjunta de las partes.

Además, el procedimiento de arbitraje brinda a las partes optantes varias ventajas que no se ven en un juicio, como ser: (i) generalmente más rápido; (ii) más especializados (las partes eligen uno o más árbitros que sean expertos en los asuntos de la demanda que pretenden discutir, por ejemplo, en una discusión sobre stock options); y (iii) dotado de secreto



(el secreto puede ser cedido si las partes así lo acuerdan). Sob o aspecto dos custos processuais, a arbitragem pode se revelar mais vantajosa, pois, embora ela costume ser mais cara se comparada com a demanda judicial, a Reforma Trabalhista também introduziu os honorários sucumbenciais recíprocos no processo trabalhista, fator que afeta consideravelmente os valores envolvidos.

El arbitraje se puede concluir de dos maneras:

A. Por cláusula compromisoria: suscrita con base en la voluntad de las partes, en la que se estipula que, en caso de conflicto entre ellas, acudirán al tribunal arbitral, y no al Poder Judicial. Con la existencia de la cláusula compromisoria se crea un supuesto negativo, de modo que, si una de las partes interpone una demanda habiendo pactado previamente con la otra parte una cláusula compromisoria, ésta podrá invocar la existencia de tal supuesto negativo, el cual dará lugar a la extinción del proceso sin resolución meritoria, a menos que se demuestre que la voluntad en el acuerdo de la cláusula estaba viciada, lo que implicará en su nulidad.

B. Compromiso arbitral: Una vez producido el conflicto, el arbitraje se somete a uno o varios árbitros.

Una vez iniciado el procedimiento de arbitraje, es necesario observar todas las reglas del propio arbitraje, la confirmación de la capacidad de las personas participantes, el objeto del arbitraje (derechos de propiedad disponibles), entre otros.

Entre las cautelas para que no se cuestione posteriormente la validez del arbitraje laboral concluido, también se recomienda que exista un documento en el que el trabajador tome la iniciativa de instaurar el procedimiento arbitral o exprese su conformidad expresa con tal medida.

Al final del proceso de arbitraje, el árbitro responsable dicta un laudo arbitral, que constituirá un título ejecutivo judicial, siendo inapelable y podrá ser ejecutado de oficio o ejecutado en el tribunal competente.

Antes de la Reforma Laboral, la jurisprudencia de los tribunales no permitía el uso de procedimientos arbitrales en conflictos individuales, invocando, entre otros argumentos, el hecho de que los derechos de los trabajadores eran inalienables y, por tanto, incompatibles con el arbitraje. Sin embargo,



cuando se analiza el tema desde el punto de vista constitucional, no existe una prohibición legal de realizar arbitraje en el ámbito laboral en los conflictos individuales, aun cuando el arbitraje esté autorizado de manera infraconstitucional.

Así, a pesar de estar expresamente autorizado por la ley, el uso del arbitraje en conflictos individuales, si se sigue correctamente su procedimiento y se observan las peculiaridades relativas a la Ley de Arbitraje, el laudo arbitral debe tener su validez reconocida por el Tribunal Laboral.

Considerando y respetando todas las posiciones que admiten o no el arbitraje en los conflictos individuales de trabajo, estamos totalmente a favor de la aplicación voluntaria, y de común acuerdo, de este instituto en el derecho individual del trabajo, que, sin duda, podría hacer una enorme contribución en el vaciado de demandas laborales individuales, especialmente las cuantiosas, de trabajadores del conocimiento y de la información, que pueden asumir los gastos procesales/arbitrales, con base en las siguientes causales:

1. Esta es una nueva forma de resolver o apaciguar los conflictos, colectivos o individuales, que no debe descartarse en el Poder Judicial del Trabajo, por el contrario, debe privilegiarse, fomentarse y ponerse a disposición de las partes que quieran utilizar esta herramienta. . Y que estén en condiciones de sufragar las respectivas costas/gastos del proceso arbitral;
2. Del mismo modo que algunos estudiosos entienden, que la hermenéutica es clara al añadir que donde la ley no discrimina, no corresponde al intérprete hacerlo, y no encontramos prohibición legal alguna contra el no uso de el instituto de arbitraje en los conflictos laborales individuales;
3. Entendemos que el instituto tampoco lesiona ni colisiona con principios básicos del Derecho Individual del Trabajo, tales como la Protección y su triple vertiente, irrevocabilidad, indisponibilidad, igualdad, ya que tales principios se aplican al derecho material individual y no al derecho procesal o instrumental. trabajo, en el que debe prevalecer la imparcialidad y las facultades asistenciales del magistrado, capaz de hacer valer el principio de paridad de armas, ya que no es un mero invitado de piedra en el proceso;
4. De esta forma, el arbitraje es plenamente aplicable a los conflictos individuales de trabajo, al igual que las Comisiones de Conciliación Previa. Si en el curso de los arbitrajes surgiera algún defecto, de la misma forma que ocurre en relación con las Comisiones Previas de Conciliación, las partes podrán acudir al Poder Judicial para solicitar su nulidad;



5. El arbitraje generalmente se aplica a los derechos individuales materiales disponibles, sujetos a la transacción, en la medida en que las partes buscan el arbitraje solo después de la terminación del contrato individual de trabajo, es decir, cuando el contrato de trabajo está muerto, quedando claro que los derechos laborales no disponibles solo tener cobijo en el contrato de trabajo vivo, que tiene el paraguas protector del Derecho del Trabajo;

6. Cuando el contrato de trabajo está vivo, en curso, subsisten todos los derechos individuales, "en pleno vigor", que son indisponibles y varios de ellos de orden público (relacionados con la salud, la medicina, la seguridad y el medio ambiente de trabajo), que no deja de producirse cuando se extingue el contrato de trabajo. En este caso, los derechos laborales indisponibles, desde el momento de la extinción (muerte) del contrato de trabajo, se transmutan en "créditos", y desde allí, ser objeto de transacción en litigios individuales en sede judicial, y también de eventual arbitraje.

7. Es creíble que no todo trabajador estará sujeto al arbitraje, el cual debe ser un instrumento puesto a disposición de los trabajadores del conocimiento y de la información, con subordinación invertida o mitigada, que tengan condiciones económicas y financieras para hacerse cargo de los costos del arbitraje, que no suceda con los trabajadores subordinados, que dependen de la gratuidad de la justicia y que no pueden sufragar las costas del proceso, sin perjuicio de ellos mismos y de su familia.

El arbitraje es un procedimiento alternativo extrajudicial, voluntario y oportuno entre personas capaces de contratar en el ámbito de los Derechos de Propiedad Disponibles, sin la protección del Poder Judicial, cuando nos encontramos ante un impasse derivado de un contrato. Las partes eligen o aceptan un árbitro de su confianza, sujeto a la decisión final impuesta por el Tribunal o Árbitro, con carácter definitivo, ya que en esta modalidad no existe grado de apelación. Con la promulgación de esta Ley en cada país e insertada en los contratos, es obligatorio entre las partes y el Laudo Arbitral tiene la misma eficacia que el Laudo Judicial, no requiriendo aprobación de ninguna naturaleza y no cabrá recurso alguno.

Hay varias razones para la creciente búsqueda del arbitraje, ya que tiene muchas ventajas para las partes involucradas:

Economía, confidencialidad y secreto, elección de sede, legislación y lengua del procedimiento, pericia del árbitro elegido, flexibilidad de procedimientos, celeridad en la resolución del conflicto.



1- ¿CUÁLES SON LOS DERECHOS DE PROPIEDAD DISPONIBLES?

Son aquellos derechos de los que el ciudadano puede disponer libremente (Derecho Privado) referidos al comercio, industria, prestación de servicios, alquiler, condominio, compraventa en general, etc. Y que no comprometan el interés del Municipio, del Estado o de la Unión, ya que estos no están disponibles.

2- ¿QUÉ TIEMPO TIENE PARA RESOLVER UN PROBLEMA EN CAMINTER?

Si las partes y el árbitro no hubieren convenido otro plazo, la demanda deberá terminar en 180 (ciento ochenta) días de conformidad con la Ley.

3 – ¿CUÁL ES LA EFICACIA DEL LAUDO ARBITRAL?

El Laudo Arbitral tiene la misma eficacia que la sentencia dictada por el Poder Judicial, y si es condenatoria, constituye título ejecutivo.

4 – ¿QUÉ HACER PARA ADOPTAR EL ARBITRAJE?

Es necesario que en los contratos que celebren las Partes se prevea que, de surgir alguna controversia derivada de su ejecución, será necesariamente resuelta por el Tribunal Arbitral. Esta disposición, denominada Cláusula Arbitral, es de obligado cumplimiento entre las partes contratantes, por lo que si en el curso de la ejecución del contrato surge alguna controversia, deberá ser resuelta por el Tribunal Arbitral y estarán obligados a cumplir con las disposiciones del contrato, no pudiendo interponer demanda.

5 - ¿QUÉ ES UNA CLÁUSULA DE COMPROMISO?

Cláusula Arbitral es una cláusula contenida en los contratos que involucran Derecho negociable, donde las partes voluntariamente establecen que los futuros y eventuales conflictos derivados de dicho contrato serán resueltos por CAMINTER (Centro Internacional de Arbitraje y Mediación).

6. ¿CUÁLES SON LAS VENTAJAS DE RESOLVER CONTROVERSIAS MEDIANTE ARBITRAJE?

- a) Rapidez: el arbitraje resolverá la cuestión en el plazo fijado por las partes y, si nada está previsto al respecto, la ley determina que será en el plazo de 6 (seis) meses;
- b) Confidencialidad: el arbitraje es confidencial. Nada de lo tratado podrá ser



comunicado a terceros. Las partes y los árbitros mantendrán la confidencialidad; diferente, por tanto, del proceso judicial que es público.

c) Pericia: el árbitro podrá ser experto en la materia. Como resultado, se puede renunciar a la experiencia, porque el árbitro tiene la capacidad profesional para comprender y decidir el problema.

d) La posibilidad de poder seguir el Procedimiento y hablar directamente con el Árbitro.

e) Las partes no pueden recurrir a la justicia en caso de desacuerdo con el laudo.

7. ¿PUEDE UNA PARTE NEGARSE A INICIAR ARBITRAJE CUANDO EL ACUERDO TIENE UNA CLÁUSULA DE COMPROMISO?

No. La cláusula compromisoria acordada es obligatoria y vinculante. El asunto no puede ser llevado al Poder Judicial.

CAMINTER - Centro Internacional de Arbitraje y Mediación

