

Derogatoria de la jurisdicción de los tribunales venezolanos en contratos de trabajo internacionales

Andrés Carrasquero Stolk *

Sumario. Introducción. I. Consideraciones generales sobre la derogatoria convencional de la jurisdicción. II. Criterios de la Sala Político-Administrativa del Tribunal Supremo de Justicia. A. Criterio anterior: no se puede derogar la jurisdicción. B. Criterio actual: sí se puede derogar la jurisdicción. III. Situaciones en las que la derogatoria convencional de la jurisdicción no afecta principios esenciales del Derecho venezolano. Conclusiones

Introducción

En un contrato de trabajo internacional (*i.e.* contrato vinculado con dos o más ordenamientos jurídicos) las partes pactaron que cualquier controversia derivada del contrato sería conocida exclusiva y excluyentemente por los tribunales franceses (el patrono y el trabajador están domiciliados en Francia pero los servicios del trabajador son en Venezuela). En este acuerdo las partes no solo indican qué tribunales pueden conocer sus eventuales controversias, sino que también pretenden derogar o excluir la jurisdicción que podrían tener los tribunales venezolanos para conocer de asuntos derivados del contrato de trabajo.

Este artículo analiza si el Derecho Internacional Privado venezolano permite o no que las partes de un contrato de trabajo internacional puedan derogar la jurisdicción que tendrían los tribunales venezolanos.

I. Consideraciones generales sobre la derogatoria convencional de la jurisdicción

En cualquier caso concerniente a un contrato internacional, los tribunales venezolanos tienen jurisdicción para conocer y decidir cualquier demanda si se cumple alguno de los criterios atributivos de jurisdicción establecidos en los artículos 39 y 40 de la Ley de Derecho Internacional Privado. Se entiende por jurisdicción la “potestad estatal resultante de la soberanía y que

consiste en el poder abstracto de componer conflictos intersubjetivos con fuerza de cosa juzgada”¹.

A pesar que los tribunales venezolanos puedan tener jurisdicción por cumplirse algún criterio atributivo (e.g. domicilio del demandado), el sistema venezolano de Derecho Internacional Privado permite que las partes de un contrato internacional puedan derogar o suprimir por acuerdo la jurisdicción de los tribunales venezolanos, de conformidad con el artículo 47 de la Ley de Derecho Internacional Privado². Por ejemplo, las partes de un contrato comercial internacional celebrado en Venezuela, deciden someter de manera exclusiva y excluyente a los tribunales de Argentina cualquier controversia derivada del contrato. Conforme a esta cláusula, las partes derogaron o excluyeron la jurisdicción que le podía corresponder a los tribunales venezolanos en relación al contrato comercial, y cualquier disputa solo la pueden someter a las autoridades argentinas.

Sin embargo, el artículo 47 de la Ley de Derecho Internacional Privado establece tres supuestos en los cuales las partes no pueden derogar la jurisdicción que le corresponda a los tribunales venezolanos. Los tres supuestos de inderogabilidad de la jurisdicción son: (i) controversias relativas a derechos reales sobre bienes inmuebles situados en el territorio de la República; (ii) materias respecto de las cuales no cabe la transacción; o (iii) materias que afecten los principios esenciales del orden público venezolano.

En el Derecho venezolano no existe una norma que regule específicamente el problema de la derogabilidad de la jurisdicción en supuestos de contratos de trabajo. Por ello, aplica la regla general para cualquier contrato: las partes pueden derogar la jurisdicción, salvo los supuestos de inderogabilidad del artículo 47 de la Ley de Derecho Internacional Privado. En la próxima sección se comenta cómo la Sala Político-Administrativa del Tribunal Supremo de Justicia, última instancia que conoce los problemas de

* Universidad Católica Andrés Bello, Abogado. Universidad Central de Venezuela, Magister Scientiarum en Derecho Internacional Privado y Comparado. University of Cambridge, Postgraduate Diploma in Legal Studies. Ejerce el Derecho en ESCG Abogados. Es profesor de Derecho Internacional Privado en la UCAB y en la UCV.

¹ Hernández-Breton, Eugenio, *Problemas contemporáneos del Derecho procesal civil internacional venezolano*, Caracas. Edit. Sherwood, 2004, p. 27.

² Rodríguez, Luis Ernesto, Inderogabilidad convencional de la jurisdicción. Artículos 47, en: T.B. de Maekelt / I. Esis Villarroel / C. Resende (Coords.), *Ley de Derecho Internacional Privado comentada*, Caracas, UCV, 2005, T. II, pp. 1043 ss., especialmente p. 1071.

jurisdicción en Venezuela³, ha aplicado esta regla general en casos de contratos de trabajo internacionales.

II. Criterios de la Sala Político-Administrativa del Tribunal Supremo de Justicia

A. Criterio anterior: no se puede derogar la jurisdicción

El criterio anterior de la Sala Político-Administrativa del Tribunal Supremo de Justicia para cualquier caso de contratos de trabajo internacionales, consistía en que era ineficaz toda cláusula o acuerdo de las partes que pretenda derogar la jurisdicción que le corresponda a los tribunales venezolanos a favor de tribunales o árbitros que resuelvan en el extranjero. La Sala Político-Administrativa de manera apriorística incluía cualquier caso de contratos de trabajo internacionales en el tercer supuesto de inderogabilidad de la jurisdicción del artículo 47 de la Ley de Derecho Internacional Privado (*i.e.* materias que afecten los principios esenciales del orden público venezolano).⁴ En los casos resueltos por la Sala Político-Administrativa del Tribunal Supremo de Justicia, las partes se sometieron de manera exclusiva y excluyente a árbitros o a tribunales en el extranjero, pero el trabajador incumple el acuerdo de arbitraje o de selección de foro al interponer demanda ante los tribunales venezolanos. La Sala Político-Administrativa le negó eficacia a dichos acuerdos, por estar involucrado el orden público.

En mi opinión, el criterio anterior de la Sala Político-Administrativa era errado. En efecto, no era correcto aplicar el tercer supuesto de inderogabilidad de jurisdicción del artículo 47 de la Ley de Derecho Internacional Privado de manera apriorística. Comparto la siguiente opinión del autor Juan Carlos Pró-Rísquez:

Consideramos que en la práctica, los jueces laborales deben admitir con mayor frecuencia las cláusulas de sumisión de jurisdicción, aunque signifique declarar que el conocimiento de la causa no corresponda a

³ Artículo 57 de la LDIP.

⁴ Carrasquero, Andrés, Relaciones de trabajo internacionales: problemas resueltos y por resolver, en: C. Madrid Martínez (ed.), *La empresa y sus negocios de carácter internacional*, Caracas, ACPS, 2011, pp. 57 ss., especialmente pp. 68-69.

los tribunales venezolanos. Los jueces venezolanos deben analizar cada caso en concreto en miras de la protección de la parte realmente débil, pero sin desconocer la importancia de la autonomía de las partes. Gran parte de los trabajadores internacionales reclamantes, de acuerdo con los casos examinados en la jurisprudencia patria, ostentan un alto nivel de preparación y prestaron servicios en altos cargos gerenciales, con grandes beneficios... este tipo de trabajadores, por lo general, tiene alto poder en la negociación de sus condiciones con el patrono...

Aseveramos que el desconocimiento de la cláusula atributiva de jurisdicción por parte juez, en razón de la debilidad de una de las partes en la negociación del contrato, debe ser aplicado exclusivamente a trabajadores que efectivamente posean la condición de débiles, de acuerdo con los hechos de cada caso⁵.

En este mismo sentido, la profesora Tatiana de Maekelt expresa que, el juez debe analizar a posteriori -no *a priori*- las circunstancias particulares de cada caso para establecer si se afecta o no el orden público venezolano, con el objeto de determinar si era posible o no derogar la jurisdicción⁶.

Para explicar el error del criterio anterior de la Sala Político-Administrativa del Tribunal Supremo de Justicia, es ilustrativo el asunto resuelto por la sentencia de la Sala Político-Administrativa de fecha 24 de enero de 2007 (caso: *Suramericana de Transporte Petrolero*).⁷ En el contrato de trabajo las partes habían pactado que cualquier controversia sería conocida por un tribunal arbitral en Florida, Estados Unidos de América. A pesar del compromiso contractual asumido, el trabajador interpuso demanda ante los tribunales del trabajo de Venezuela. Ante la defensa de la empresa demandada de la falta de jurisdicción de los tribunales venezolano con motivo del acuerdo derogatorio de jurisdicción contenido en el contrato de trabajo, la Sala Político-Administrativa del Tribunal Supremo de Justicia concluyó que el acuerdo era ineficaz, debido a que en materia laboral no se podía derogar la jurisdicción con base en el último supuesto de

⁵ Pró-Risquez, Juan Carlos, *Trabajadores internacionales: jurisdicción y Derecho aplicable*. Tesis Doctoral presentada y aprobada para optar al Título de Doctor, FCJPUCV, 2008, pp. 74-75.

⁶ B. de Maekelt, Tatiana, *Ley venezolana de Derecho Internacional Privado. Tres años de su vigencia*, Caracas, ACPs, 2002, p. 116.

⁷ TSJ/SPA, Sent. No. 83, 24 de enero de 2007 (Oswaldo García c. Suramericana de Transporte Petrolero C.A.), en: <http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/spa/enero/00083-24107-2007-2006-0444.HTML>

inderogabilidad previsto en el artículo 47 de la Ley de Derecho Internacional Privado.

En mi opinión, el error de la Sala Político-Administrativa del Tribunal Supremo de Justicia en el caso *Suramericana de Transporte Petrolero* consistió en que no se analizaron los hechos particulares del caso, para determinar si efectivamente o no el acuerdo derogatorio de jurisdicción violaba los principios esenciales del ordenamiento jurídico venezolano. La Sala Político-Administrativa del Tribunal Supremo de Justicia no tomó en cuenta los hechos particulares sino que de manera apriorística consideró que todos los casos de contratos de trabajo internacionales son supuestos de inderogabilidad de la jurisdicción. En cambio, si la Sala Político-Administrativa del Tribunal Supremo de Justicia hubiese aplicado el último supuesto del artículo 47 de la Ley de Derecho Internacional Privado *a posteriori* (como es lo correcto), tenía que haber analizado las circunstancias particulares del caso. De haberlo hecho, hubiese llegado a la conclusión que el acuerdo mediante el cual se derogó la jurisdicción de los tribunales venezolanos no era violatorio de los principios esenciales del Derecho venezolano.

En efecto, en el caso particular de *Suramericana de Transporte Petrolero* era evidente que el trabajador tuvo elevado poder de negociación frente a su patrono y no estuvo en una posición débil frente a la empresa al momento de negociar los términos y condiciones de su contrato, incluyendo el acuerdo sobre jurisdicción. El trabajador era un alto directivo, con amplia experiencia en el sector petrolero, cuyo salario básico mensual era de USD.20.000,00 y recibió otros beneficios adicionales propios de trabajadores de alto nivel. Si el trabajador realmente no estuvo en una posición débil –como en este caso–, el acuerdo derogatorio de la jurisdicción no viola los principios esenciales del Derecho venezolano. Específicamente se trataría del principio de protección de los trabajadores, con base al cual se han producido una cantidad importante de normas jurídicas.

Ahora bien, todas estas normas parten de la necesidad de proteger al trabajador por su condición de débil jurídico frente al patrono. Si en un caso particular el trabajador no estuvo realmente en una posición de débil jurídico, un acuerdo que derogue la jurisdicción de los tribunales venezolanos no violaría este principio, el cual parte de la premisa de que son los débiles

jurídicos los que necesitan protección. En un caso como el de *Suramericana de Transporte Petrolero*, no había excusa para que el trabajador incumpliera un compromiso contractual asumido libremente (*i.e.* solo demandar ante los tribunales de un determinado país).

Como se explica en la próxima sección, en dos sentencias más recientes de la Sala Político-Administrativa del Tribunal Supremo de Justicia se cambió el criterio y se reconoce la posibilidad de que las partes de un contrato de trabajo internacional puedan excluir la jurisdicción de los tribunales venezolanos.

B. Criterio actual: sí se puede derogar la jurisdicción

En sentencia de fecha 23 de julio de 2014 (caso: *Control Components*)⁸ la Sala Político-Administrativa del Tribunal Supremo de Justicia expresamente reconoció la posibilidad de que las partes de un contrato de trabajo internacional derogaran la jurisdicción de los tribunales venezolanos. La Sala Político-Administrativa del Tribunal Supremo de Justicia consideró que el asunto no afectaba los principios esenciales del Derecho venezolano –a pesar de ser un caso laboral–, por lo que no aplicaba el último supuesto de inderogabilidad del artículo 47 de la Ley de Derecho Internacional Privado y las partes podían válidamente excluir la jurisdicción de los tribunales venezolanos.

Considero que este cambio de criterio fue positivo. Sin embargo, como crítica constructiva, lo correcto hubiese sido que la Sala Político-Administrativa del Tribunal Supremo de Justicia analizara si, con base en los hechos particulares del caso, se violaba o no un principio esencial del Derecho venezolano. En su razonamiento, la Sala Político-Administrativa del Tribunal Supremo de Justicia menciona de modo genérico que el caso no “afecta principios esenciales del orden público interno”, sin explica por qué no los afecta. Lo apropiado hubiese sido analizar los hechos y determinar si se afectaban o no estos principios. No obstante, si la Sala Político-Administrativa del Tribunal Supremo de Justicia hubiese explicado este

⁸ TSJ/SPA, Sent. No. 1114, 23 de julio de 2014 (Pablo Salas c. Control Components Inc), en: <http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/spa/julio/167096-01114-23714-2014-2013-0757.HTML>

análisis, habría llegado a la misma conclusión. En efecto, el trabajador fue de alta gerencia con varias divisiones y países a su cargo. Además, el acuerdo de jurisdicción no se celebró al inicio sino al terminar la relación de trabajo mediante un convenio de terminación y finiquito, en el cual se pactó que “cualquier acción que incoe alguna de las Partes de este documento podrá instituirse y mantenerse única y exclusivamente en un tribunal competente con jurisdicción en el Condado de Orange, California”.

Posteriormente, la Sala Político-Administrativa del Tribunal Supremo de Justicia ratifica expresamente el criterio sobre la posibilidad de que las partes de un contrato de trabajo internacional deroguen la jurisdicción de los tribunales venezolanos. Se trata de la sentencia de fecha 12 de diciembre de 2017 (caso: *Hanseatic Consultoría Naval*)⁹, en la cual la Sala Político-Administrativa del Tribunal Supremo de Justicia declaró la falta de jurisdicción de los tribunales venezolanos por considerar que las partes del contrato de trabajo habían excluido dicha jurisdicción. La Sala Político-Administrativa del Tribunal Supremo de Justicia resolvió que el acuerdo no coincidía con ninguno de los supuestos de inderogabilidad de la jurisdicción previstos en el artículo 47 de la Ley de Derecho Internacional Privado y, en consecuencia, estimó válido el acuerdo.

Nuevamente la Sala Político-Administrativa no hace análisis de los hechos particulares del caso ni explica por qué no se afectan los principios esenciales del Derecho venezolano. En mi opinión, si la Sala Político-Administrativa del Tribunal Supremo de Justicia hubiese realizado este análisis en el caso *Hanseatic Consultoría Naval*, debería haber llegado a otra conclusión y entender que era un supuesto de inderogabilidad, ya que con el acuerdo se afectaban los principios esenciales del ordenamiento jurídico venezolano. A diferencia del caso *Control Components*, en el caso *Hanseatic Consultoría Naval* sí se estaba en presencia de un débil jurídico y se afectó el principio de protección del trabajador al negársele la posibilidad de demandar en Venezuela por una cláusula contenida en el contrato de trabajo. En efecto, el demandante celebró varios contratos de trabajo sucesivos con su empleador por un promedio de 5 a 7 meses cada uno, siendo su cargo de marinerero y su

⁹ TSJ/SPA, Sent. No. 1395, 12 de diciembre de 2017 (Álvaro González v Hanseatic Consultoría Naval, C.A.), en: <http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/spa/diciembre/206387-01395-121217-2017-2017-0742.HTML>

primer salario mensual de USD. 752,00; no se trataba de un trabajador con un elevado poder de negociación sino de un débil jurídico. Adicionalmente, la cláusula pactada en el contrato no se refería a la derogatoria de la jurisdicción de los tribunales venezolanos; las partes solo eligieron el Derecho aplicable al contrato en los siguientes términos: “El presente Contrato de Trabajo para Marinos se regirá por las leyes de PANAMÁ (Jurisdicción del estado de abanderamiento)”. La elección del Derecho aplicable al contrato y la exclusión de la jurisdicción son dos asuntos diferentes. La sola elección del Derecho panameño no implica la sumisión a los tribunales de Panamá y menos aún la derogatoria de la jurisdicción de los tribunales de otros países.

En todo caso, me parece acertado que la Sala Político-Administrativa del Tribunal Supremo de Justicia reconozca la posibilidad de derogar convencionalmente la jurisdicción de los tribunales venezolanos en casos de contratos de trabajo internacionales. Tanto en el criterio anterior como en el actual, el error es que no se analizan los hechos particulares de cada caso para determinar si se afectan o no los principios esenciales del Derecho venezolano con el acuerdo de jurisdicción específico. En la próxima sección se explican situaciones en las cuales considero que un acuerdo de exclusión de la jurisdicción de tribunales venezolanos no afectaría estos principios esenciales y, por tanto, debería tenerse como eficaz.

III. Situaciones en las que la derogatoria convencional de la jurisdicción no afecta principios esenciales del Derecho venezolano

Existen dos situaciones en las cuales considero que un acuerdo que derogue la jurisdicción de los tribunales venezolanos no afectaría los principios esenciales del Derecho venezolano en casos de contratos de trabajo internacionales: cuando el trabajador tiene elevado poder para negociar términos y condiciones del contrato, y cuando el acuerdo de jurisdicción se pacta luego de terminado el contrato de trabajo.

En relación a la primera situación, ciertamente en la generalidad de los casos el trabajador es la parte débil del contrato. Como tal, se ve forzado a aceptar los términos y condiciones impuestos por el patrono. Para contrabalancear el

excesivo poder de negociación del patrono y proteger al débil jurídico, el Derecho de muchos países ha restringido la libertad de las partes y ha establecido estándares mínimos de protección al trabajador que no pueden ser reducidos por acuerdo¹⁰. En el plano de la jurisdicción, esta restricción se concretiza en la inderogabilidad convencional de la jurisdicción, cuando se le impide al trabajador acudir a los tribunales de un país que en principio podían conocer de su demanda. Por ejemplo, en el Derecho Comparado el artículo 21 del Reglamento Bruselas I de la Unión Europea¹¹ no reconoce la validez de los acuerdos que excluyen la jurisdicción en materia laboral, salvo que sean posteriores al nacimiento del litigio.

Sin embargo, existen casos en donde los trabajadores están en capacidad de negociar en igualdad de posición frente a sus patronos, como consecuencia de su especial situación dentro de la empresa o por poseer destrezas o habilidades especiales.¹² Estos trabajadores con elevado poder negociación usualmente tienen funciones gerenciales, de toma de decisiones de la empresa o de asesoría, o tienen un alto grado de experticia o destrezas.¹³ Estos trabajadores suelen recibir una elevada remuneración por sus servicios y se les refiere por diferentes nombres, tales como: empleados senior,¹⁴ personal gerencial,¹⁵ gerentes de alto nivel,¹⁶ personal directivo, empleados de alto nivel de remuneración o empleados altamente calificados. En estos casos

¹⁰ Morse, Christopher, *Contracts of employment and the E.E.C. Contractual Obligations Convention*, en: P. North (ed.), *Convention on the Law Applicable to Contractual Obligations: a Comparative Study*, Amsterdam, North-Holland, 1982, especialmente p. 144.

¹¹ El nombre completo del instrumento normativo es: Reglamento (CE) No. 44/2001 del Consejo, de 22 de diciembre de 2000, relativo a la competencia judicial, el reconocimiento y la ejecución de resoluciones judiciales en materia civil y mercantil.

¹² En relación a trabajadores altamente calificados, ver Pocar, Fausto, *La protection de la partie faible en Droit international privé*, en: *Recueil des Cours*, 1984, T. 188, pp. 339 ss., especialmente pp. 374-375.

¹³ Artículo 7 del proyecto de reglamento de la Comunidad Económica Europea sobre conflicto de leyes para relaciones de trabajo de 1972.

¹⁴ Gamillscheg, Franz, *Les principes du Droit du travail international*, en: *Revue critique de droit international privé*, 1961, No. 50, 1961, pp. 265 ss., especialmente p. 275.

¹⁵ Simon-Depitre, Marthe, *Droit du travail et conflits de lois devant le Deuxième Congrès International de Droit du Travail*, en: *Revue critique de droit international privé*, 1958, No. 47, pp. 285 ss., especialmente p. 301.

¹⁶ Batiffol, Henri, *Observations des membres de la Seizième Commission en Réponse à l'exposé Préliminaire et au Questionnaire de M. Etienne Szászy du 20 Juillet 1968: Observations de M. Henri Batiffol*, en: *Annuaire Institut de Droit International*, 1971, No. 54(1), pp. 393 ss., especialmente p. 394.

los trabajadores realmente no están en una posición débil, por lo que no pareciera justificado restringir la autonomía de las partes. Si un trabajador con elevado poder de negociación acordó derogar la jurisdicción de los tribunales venezolanos, considero que no se afectarían los principios esenciales del Derecho venezolano en el caso concreto y, por tanto, no debería entenderse como el tercer supuesto de inderogabilidad de artículo 47 de la Ley de Derecho Internacional Privado. En efecto, el acuerdo no estaría desprotegiendo a un débil jurídico y el trabajador con elevado poder de negociación podría acudir a los tribunales de otro país según lo pactado en el contrato.

La segunda situación en la cual no se afectarían los principios esenciales del ordenamiento jurídico venezolano ocurre cuando el acuerdo de jurisdicción se pacta luego de terminada la relación de trabajo. Como el trabajador ya no se encuentra bajo el poder de dirección de su anterior patrono, se entiende que el trabajador puede libremente pactar someterse a la jurisdicción de los tribunales de un país y/o derogar la jurisdicción de los tribunales de otro país. En este sentido, el artículo 89.2 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela permite acuerdos de transacción entre el trabajador y su anterior empleador con posterioridad a la terminación de la relación de trabajo, sin que se entienda afectado el principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales. En el caso de los acuerdos de exclusión de jurisdicción de tribunales venezolanos celebrados luego de terminada la relación de trabajo, el trabajador no estaría renunciado a la posibilidad de reclamar sus derechos; lo que haría sería excluir la posibilidad de litigar en Venezuela pero dejando abierta la posibilidad en otro país o países. En el Derecho comparado, el numeral 1 del artículo 21 del Reglamento Bruselas I es un ejemplo de una situación similar. Esta norma permite los acuerdos de exclusión de la jurisdicción en materia laboral solo cuando se pactan con posterioridad al nacimiento del litigio.

Conclusiones

El Derecho Internacional Privado venezolano permite que las partes de un contrato de trabajo internacional deroguen la jurisdicción que tendrían los tribunales venezolanos. Por ejemplo, si las partes de un contrato de trabajo internacional deciden someter cualquier controversia derivada del contrato

exclusiva y excluyentemente a la jurisdicción de los tribunales de Colombia, los tribunales venezolanos no podrían conocer de dichas controversias a pesar que se cumpliera alguno de los criterios atributivos de jurisdicción establecidos en los artículos 39 y 40 de la Ley de Derecho Internacional Privado.

El sistema venezolano de Derecho Internacional Privado no tiene una norma que regule de modo especial el problema de la derogabilidad de la jurisdicción en casos de contratos de trabajo internacionales. Por ello, se entiende que se aplica la regla general para cualquier contrato internacional: las partes pueden derogar o excluir la jurisdicción de los tribunales venezolanos, salvo los tres supuestos de inderogabilidad del artículo 47 de la Ley de Derecho Internacional Privado.

La Sala Político-Administrativa del Tribunal Supremo de Justicia ha tenido dos criterios diferentes sobre cómo aplicar la regla general de la derogabilidad de la jurisdicción en contratos de trabajo internacionales. El primer criterio que sostuvo luego de la entrada en vigencia de la Ley de Derecho Internacional Privado a partir de 1999 consistió en la imposibilidad de derogar la jurisdicción en cualquier caso de contratos de trabajo internacionales. La Sala Político-Administrativa del Tribunal Supremo de Justicia consideraba de manera apriorística que si las partes pretendían derogar la jurisdicción de los tribunales venezolanos en cualquier caso laboral se afectaban los principios esenciales del Derecho venezolano, que es el tercer supuesto de inderogabilidad establecido en el artículo 47 de la Ley de Derecho Internacional Privado.

A partir del 2014 la Sala Político-Administrativa del Tribunal Supremo de Justicia cambió el criterio y reconoció que las partes de un contrato de trabajo internacional pueden derogar convencionalmente la jurisdicción de los tribunales venezolanos. Este criterio fue ratificado en el 2017 y es el vigente para el momento de escribir este artículo. Sin mayor análisis ni explicación, la SPA del TSJ ha expresado en estas sentencias que los acuerdos de exclusión de la jurisdicción no afectan los principios esenciales del Derecho venezolano.

Me parece acertado que actualmente la Sala Político-Administrativa del Tribunal Supremo de Justicia reconozca la posibilidad de derogar convencionalmente la jurisdicción de los tribunales venezolanos en casos de

contratos de trabajo internacionales. Sin embargo, en mi opinión tanto el criterio anterior como el actual tienen un error: el tribunal no analiza los hechos particulares de cada caso para determinar si se afectan o no los principios esenciales del Derecho venezolano con el acuerdo de jurisdicción específico. Existen casos laborales en los cuales los acuerdos de exclusión de la jurisdicción pueden afectar estos principios esenciales y, por tanto, no se les debería reconocer eficacia con base en el último supuesto de inderogabilidad de jurisdicción del artículo 47 de la Ley de Derecho Internacional Privado. Y también existen situaciones en las cuales estos principios esenciales no se afectarían y los acuerdos deberían tenerse como eficaces (dos situaciones de este tipo serían: trabajadores con elevado poder de negociación y acuerdos de jurisdicción celebrados luego de terminada la relación de trabajo). El juez debe analizar los hechos particulares en cada caso para determinar si se afectan o no los principios esenciales del Derecho venezolano con el acuerdo de exclusión de la jurisdicción y, por consiguiente, pronunciarse sobre la eficacia o no del acuerdo. El juez debe tener como guía uno de los objetivos principales de la Ley de Derecho Internacional Privado: la justicia material del caso concreto.