



**Universidad Central de Venezuela
Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas
Centro de Estudios de Postgrado
Especialización en Derecho Procesal**

**IMPORTANCIA DEL ARBITRAJE COMO MEDIO ALTERNO DE
SOLUCIÓN A CONFLICTOS DE INTERPRETACIÓN EN LAS
CONVENCIONES COLECTIVAS DEL SECTOR PRIVADO DENTRO DEL
PROCESO LABORAL VENEZOLANO**

**Trabajo Especial presentado para optar al Título de Especialista
en Derecho Procesal; Mención Derecho Procesal Laboral**

**Autora: Abg. Marbi Sulay Castro Cuello
Tutora: Abg. Nora Coromoto Rivero Hernández**

Barquisimeto, Diciembre de 2010

DEDICATORIA

A Dios, quien con su grandeza y su discernimiento ha guiado mis pasos hacia el camino del éxito.

A mis padres, por armarme incondicionalmente y siempre llenarme de bendiciones.

A mis esposo y en especial a mis hijos, por su apoyo comprensión y estímulo.

A Esperanza, por su apoyo total y la dedicación especial para con mis hijos.

.

Marbi Sulay Castro Puella

**Universidad Central de Venezuela
Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas
Centro de Estudios de Postgrado
Especialización en Derecho Procesal**

**Importancia del Arbitraje Como Medio Alternativo de Solución a Conflictos
de Interpretación en las Convenciones Colectivas del Sector Privado
Dentro del Proceso Laboral Venezolano**

Autora: Abg. Marbi Sulay Castro Cuello
Tutora: Abg. Nora Coromoto Rivero Hernández
Fecha: Diciembre 2010

RESUMEN

El propósito de este trabajo es determinar la importancia del arbitraje como medio alternativo de solución a conflictos de interpretación en las convenciones colectivas del sector privado dentro del proceso laboral venezolano. Para ello se establecieron los siguientes objetivos específicos: (a) Analizar la naturaleza jurídica del arbitraje como medio alternativo de solución a conflictos dentro del proceso laboral venezolano. (b) Describir la normativa legal que orienta las convenciones colectivas del sector privado dentro del proceso laboral venezolano (c) Identificar los beneficios del Arbitraje Laboral como recurso para la solución de conflictos de interpretación en las Convenciones Colectivas y (d) Destacar la Importancia del arbitraje como medio alternativo de solución a conflictos de interpretación en las convenciones colectivas del sector privado dentro del proceso laboral venezolano. Para la elaboración del estudio se empleó la estrategia metodológica bibliográfica documental de tipo dogmática jurídica. Las estrategias básicas utilizadas dentro de este enfoque estaban conformadas por técnicas de investigación documental que se fundamentaron en el análisis de las principales fuentes bibliográficas, legislativas y jurisprudenciales nacionales y extranjeras que regulan la materia. Finalmente, como conclusión general del estudio, se desprende que el arbitraje es medio para la resolución alterna de conflictos que engloba el conjunto de procedimientos que permiten solución a conflictos de interpretación en las convenciones a través de un acuerdo mutuamente satisfactorio, cuya resolución final goza de amparo legal para todos sus efectos, como por ejemplo su ejecutividad. Demostrándose que se producen un ahorro de recursos tanto de las partes en conflicto, como de los recursos públicos destinados a la administración de justicia, dada la brevedad y flexibilidad que lo caracteriza por lo que resulta alentador ver el reconocimiento de la importancia que está cobrando la solución alternativa de conflictos en la Justicia Venezolana. Lo que colocó a la investigadora en contacto directo con la realidad de la justicia laboral, altamente dinámica, en la cual se interarticula el ordenamiento jurídico patrio a la concepción de estado de derecho y de justicia lográndose determinar la importancia del arbitraje como medio alternativo de solución a conflictos de interpretación en las convenciones colectivas del sector privado dentro del proceso laboral venezolano.

Descriptores: Arbitraje, Conflicto, Convención Colectiva, Proceso Laboral.

Venezuela Central University
Politics and legal sciences Faculty
Postgrade Study Center
Specialization in procedural law

Importance of the arbitration as alternative way of solutions of interpretation conflicts in the private sector collective conventions inside of the venezuelan working process

Author: Lawyer Marbi Sulay Castro Cuello

Tutor: Laywer Nora Coromoto Rivero Hernández

Date: December 2010

Summary

The purpose of this work is to determinate the importance of the arbitration as an alternative mean to resolve interpretation conflicts in the private sector collective conventions inside of the Venezuelan working process. To this aim, the following specific objectives: a) Analyze the juridical nature of the arbitration as alternative way of solution of conflicts inside the Venezuelan working process. B) Describe the legal rule that orientates the private sector social conventions inside of the Venezuelan working process. C) Identify the benefits of the working arbitration as resource for the resolving of interpretation conflicts in the Collective Conventions and D) Emphasize the importance of the arbitration as alternative way of solution of interpretation conflicts in the collective conventions of the private sector inside of the Venezuelan working process. For the elaboration of the study it was used a documental bibliographic methodological strategy of legal dogmatic. The basic strategies used inside of this approach were formed by documental investigation techniques that were based in the analysis of the main foreign and national legal, legislative and bibliographic sources that regulates the matter. Finally, as general conclusion of the study, shows that the arbitration is the way of conflict alternative resolutions that involves a set of procedures that allows solution of interpretation conflicts in the conventions through a satisfactory mutual agreement, for example enforceability. Demonstrating that produces a resource saving both conflict parts and public resources for the justice administration, given the brevity and flexibility that characterizes it and results encouraging to watch the appreciation of the importance that is gaining conflict alternative solution in the Venezuelan justice. Which put the investigator in direct contact the working justice reality, highly dynamic, in which interarticulate the patriot legal order to the conception of the justice and law rule achieving determinate the importance of the arbitration as alternative way of solution of interpretation conflicts in private sector collective conventions inside of the Venezuelan working process

Descriptors: Arbitration, Conflict, Collective Convention, Working process

INDICE

		pp.
INTRODUCCIÓN:		7
CAPITULO I	LA CONVENCIÓN COLECTIVA	16
	Concepto de Convención Colectiva	16
	Características de la Convención Colectiva	19
	Objetivos que Cumple el Convenio	20
	Garantía Constitucional	20
	Procedimiento, Obligatoriedad de las Estipulaciones, Duración y Modificaciones de la Convención Colectiva	21
CAPITULO II	SISTEMA DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS	25
	Sistemas Tradicionales de la Resolución de Conflictos	25
	Sistemas Vigentes de la Resolución de Conflictos	27
	La conciliación	28
	La mediación	30
	El arbitraje	34
	La Gestión Judicial	35
	La Prejudicialidad Administrativa	37
	La Negociación Directa	39
CAPITULO III	EL ARBITRAJE	40
	Antecedentes Históricos del Arbitraje	40
	Convenio Arbitral	43
	El Compromiso Arbitral	45
	Los Árbitros	46
	Efectos del Compromiso Arbitral	47
CAPITULO IV	NATURALEZA JURÍDICA DEL ARBITRAJE COMO MEDIO ALTERNO DE SOLUCIÓN A CONFLICTOS DENTRO DEL PROCESO LABORAL VENEZOLANO	48
CAPITULO V	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	52
	Conclusiones	52
	Recomendaciones	55
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS		57

INTRODUCCIÓN

A menudo los intereses de empresario y trabajadores difieren, de manera que surgen conflictos con respecto a las condiciones laborales. Además es importante destacar que a lo largo de la historia del Derecho del Trabajo en el plano de las disciplinas jurídicas, los actores sociales han admitido la presencia de un tercero independiente como factor apto para alcanzar un acuerdo que dé por finalizados los conflictos existentes entre ellos en el plano de las relaciones laborales.

Asimismo, se ha de señalar que para lograr el desarrollo de cualquier sociedad es fundamental que la misma se desenvuelva en un contexto provisto de suficientes medios para que los conflictos que surgen producto de la interrelación de sus semejantes sean resueltos efectivamente. Por tal razón han surgido diferentes alternativas que hacen posible enfrentar las controversias suscitadas, que con el devenir del tiempo se han ido perfeccionando, logrando procesos especializados y regulados con la finalidad de dejar en el olvido, formas primitivas que lejos de solventar, ocasionaban un daño superior.

Por ello, la sociedad, para lograr disolver la discrepancia existente entre ellos requiere de una serie de recursos, estos son elementos que, administrados correctamente, le permitirán o le facilitarán alcanzar la resolución del conflicto. Entre esos mecanismos se encuentra: (a) Conciliación, (b) Mediación, (c) Justicia de Paz y (d) Arbitraje.

Así, el arbitraje se ha dejado al último no por ser el menos significativo, sino porque es más importante que los otros tres ya que las partes en conflicto se dan la oportunidad de presentar su caso ante un panel neutral e independiente formado generalmente por varios árbitros, que emiten una decisión sobre el conflicto; durante el arbitraje, las partes presentan sus argumentos y los acreditan con testigos, documentos y otros medios de prueba, y los árbitros emiten una decisión final que se conoce como laudo.

En Venezuela, al igual que en muchos países, la situación de crisis de la gestión de justicia ha encaminado a la búsqueda de medios alternativos para solución de los conflictos entre los particulares. En la búsqueda de un mejor acceso a la justicia, se ha insistido en la necesidad de impulsar estas alternativas como soporte a los mecanismos jurisdiccionales, a los fines disminuir el número de los litigios a los que se enfrentan nuestras instituciones encargadas de administrar justicia.

Por otra parte, los derechos de sindicación, a la negociación colectiva, a la

solución pacífica de los conflictos y a la huelga son los derechos colectivos básicos o fundamentales de los trabajadores, que están garantizados en los artículos 95, 96 y 97 del texto constitucional de la República Bolivariana de Venezuela.¹

Desde esta perspectiva, se puede afirmar que uno de los pasos más importante que se ha dado en Venezuela es el de la inclusión de Los Medios Alternativos de Solución de Conflictos" (MASC) dentro del texto constitucional, reconociéndolos constitucionalmente como integrantes del Sistema de Justicia, constituyendo esto un punto de partida y fundamento para su arraigo e implementación efectiva en el país. En el ámbito inferior a la constitución, la existencia de la negociación colectiva y del Arbitraje se regula por la Ley Orgánica del Trabajo (LOT)² y la Ley Orgánica Procesal del Trabajo (LOPT).³

El Arbitraje como mecanismo para la negociación de conflictos colectivos laborales se encuentra regulado en los artículos de 490 al 493 LOT y la LOPT en su Art. 138 dispone la forma de su tramitación para resolver la controversia, lo que será ordenado por el Juez a petición de las partes.

Desde esta perspectiva, se puede aseverar que en Venezuela puede someterse a Arbitraje todas aquellas controversias donde cabe transacción. En todo caso, los interlocutores dirimen sus conflictos ante terceros imparciales llamados árbitros, a quienes eligen con el objeto de que den solución definitiva a sus diferencias y siendo las convenciones colectivas donde se dirimen más conflictos y en el sector privado existe una trayectoria sobre los temas antes mencionados cuya aplicación ha permitido mejorar las condiciones de trabajo de la clase trabajadora es lo que identifica y justifica el tópico de estudio que tiene como objetivo determinar la importancia del arbitraje como medio alternativo de solución a conflictos de interpretación en las convenciones colectivas del sector privado dentro del proceso laboral venezolano.

Así la identificación y Justificación del Objeto del Estudio se centra en el semblante de las discusiones de los contratos colectivos, por cuanto se ha evidenciado numerosas huelgas que han tenido lugar, sobre todo muy frecuentemente a finales del año 2008. La causa de estas protestas, es muy sencilla, los trabajadores o empleados exigen mejoras salariales, mejores beneficios, mejores relaciones laborales, mejores condiciones de trabajo, seguridad, seguro, y muchas otras cosas más, que lleva

¹ Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (2000). Gaceta Oficial N° 5.453. Marzo, 24, 2000. Caracas. Venezuela.

² Ley Orgánica del Trabajo. (LOT) (1997). Gaceta Oficial N° 5.152. Junio, 19, 1997. Caracas. Venezuela.

³ Ley Orgánica Procesal del Trabajo. (LOPT) Gaceta Oficial N° 37. 504. 13 de Agosto del 2002. Caracas. Venezuela.

obligatoriamente a los patronos a buscar una especie de dialogo y ofrecerle solución ante la problemática planteada por estos trabajadores.

Con la huelga o protesta que cualquier grupo de trabajadores realice, sea cual sea la empresa en la que laboren, están ejerciendo un derecho establecido en normas de materia laboral y sobre todo de orden constitucional, debido a que ésta hace valer los derechos que tienen todos los trabajadores a manifestar su inquietud con respecto a un tema y encontrar solución por medio de un buen dialogo y estableciendo mayores beneficios y mejoras para en pro de su beneficio.

Es importante señalar que el artículo 397 LOT, establece lo siguiente: La organización sindical constituye un derecho inviolable de los trabajadores y patronos. Los sindicatos, federaciones y confederaciones sindicales, gozará de autonomía y tendrán la protección especial del Estado para el cumplimiento de sus fines, que tiene su basamento en el derecho consagrado en el artículo 95 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (2000) relativo a la libertad sindical y en el se observan tres aspectos fundamentales: la autonomía sindical, cuando consagra la libertad de constituirse libremente; en segundo término la autonomía colectiva, por cuanto permite que cada una establezca su desarrollo y estructura y por último el de autotutela por cuanto pueden dichas organizaciones sindicales proteger sus propios intereses, estableciendo los mecanismo a través de los cuales los puede ejercer (derecho de huelga).

Además En el artículo 114 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo (2006)⁴, establece: Se consideran sujetos colectivos de derecho del trabajo y, por tanto titulares de la libertad sindical, las organizaciones sindicales, las organizaciones sindicales de primer, segundo y tercer grado; las coaliciones o grupos de trabajadores; los colegios profesionales y las cámaras patronales, en los términos y condiciones de la Ley Orgánica del Trabajo; y las demás organizaciones de representación colectiva de los intereses de trabajadores y empleadores.

Por consiguiente se presume que por aproximación tanto los sujetos de la negociación colectiva como del conflicto colectivo son las mismas entidades, sin embargo, se debe dejar claro que las organizaciones sindicales bien sean de trabajadores o patronos, deben cumplir una serie de requisitos formales y legales para su constitución, para posteriormente adquirir personalidad jurídica, la cual le da capacidad para negociar o resolver en nombre de sus afiliados los conflictos que se susciten.

Ahora bien, la negociación colectiva del trabajo hasta el año 1999 estaba amparada en la Constitución de la República de 1961⁵, pero en forma

⁴ Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo (2006), Gaceta Oficial N° 38.426. Abril, 28, 2006. Caracas. Venezuela.

⁵ Constitución de la República de 1961 Gaceta Oficial N° 3.251. septiembre, 12, 1983. Caracas. Venezuela. Con enmienda 1 y 2

parcial, porque el artículo 90 eiusdem sólo consagraba que la ley favorecería las relaciones colectivas de trabajo y estableciera el ordenamiento jurídico adecuado para las negociaciones colectivas y para la solución pacífica de los conflictos y únicamente estaba amparada a nivel constitucional la convención colectiva.

En la actualidad las Convenciones Colectivas en Venezuela, ocupan tanto al ámbito público como el privado gran relevancia ya que está consagrado así la Carta Magna de 1999, que eleva a la categoría de derecho constitucional el derecho a la negociación colectiva, extendiéndolo a todos los trabajadores, incluso los del sector público.

Por otra parte, uno de los aspectos más importantes del Derecho Colectivo del Trabajo en Venezuela, lo constituyen los conflictos colectivos que son medios para modificar las condiciones de trabajo, reclamar el cumplimiento de las convenciones colectivas, o para oponerse a medidas de cualquier índole que puedan perjudicar a los trabajadores, incluyendo las prácticas antisindicales. La ley establece dos clases de procedimientos de solución de conflictos colectivos: la autocomposición y la heterocomposición. En la primera categoría se encuentran: la negociación, la conciliación, la mediación y la consulta. En tanto que en la segunda se encuentran: el arbitraje y la decisión judicial.

Según el autor Alfonzo (2001),⁶ los conflictos colectivos pueden clasificarse en conflictos jurídicos o de derecho y conflictos económicos o de intereses. En lo referente a los primeros afirma el autor, los mismos versan sobre la interpretación o aplicación de normas preestablecidas y que su violación o desaplicación lesionan conflictos colectivos.

Ahora bien se presenta el problema de identificar cual es el Medio más idóneo par la solución de conflictos colectivos derivados de la relación de trabajo y en atención a la problemática expuesta se presenta el tópico de estudio que tiene como objetivo general determinar la importancia del arbitraje como medio alternativo de solución a conflictos de interpretación en las convenciones colectivas del sector privado dentro del proceso laboral venezolano.

Por otra parte la justificación del objeto del estudio se baso en la afirmación de que el Arbitraje como medio alternativo de resolución de conflictos tiene orígenes remotos, se ha ido perfeccionando a través del tiempo, a pesar de que ha existido históricamente una tendencia que lo ha calificado como usurpación del poder que tiene el Estado para resolver los conflictos que surjan entre los particulares.

⁶ Alfonzo, G. R (2001). Nueva Didáctica del Derecho del Trabajo. Caracas: Venezuela. Editorial Melvin C.A.

Para Pasco, en sentido jurídico estricto arbitraje es “la decisión de una controversia pronunciada, con carácter imperativo, por una persona ajena y distinta a las partes y que no tiene el carácter de juez”⁷ Sin embargo el Arbitraje es mucho más que eso, ya que se trata de una herramienta que le garantiza al particular su participación activa en la resolución del conflicto que tiene y que le permite elegir al árbitro que resolverá la controversia, el procedimiento, que se va a aplicar y el tiempo de duración de éste, situación ésta que no ocurre con los tribunales ordinarios, en los cuales la incertidumbre sobre el tiempo de duración del proceso predomina.

Ahora bien, es importante destacar que el arbitraje en materia laboral, su trámite varía en atención a la naturaleza del conflicto, que define órganos y normativas diferentes. Y así la consideración del Arbitraje en sede administrativa (Inspectorías del Trabajo) se aplica la Ley Orgánica del Trabajo 1997 (LOT); y en los conflictos jurídicos o de derecho, le corresponde resolver a los órganos jurisdiccionales (Tribunales del Trabajo), con la aplicación de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo 2002 (LOPT)

Desde esta perspectiva, la autora de la presente investigación puede señalar que en el arbitraje, se determina el derecho de dos o más partes en conflicto o se dirimen las controversias de relevancia jurídica que entre ellas existan mediante decisiones con autoridad de cosa juzgada, lo cual no excluye la intervención de los tribunales, a quienes compete por lo general lo relacionado con la ejecución del laudo arbitral determinado de esta manera la pertinencia del tópico de estudios pues siendo el arbitraje uno de los medios alternativos de solución de Conflictos proveen de la oportunidad de resolver los conflictos de una manera creativa y efectiva, encontrando el procedimiento que mejor se adapta a cada disputa.

Visto de esta forma la presente investigación pretende determinar la importancia del arbitraje como medio alternativo de solución a conflictos de interpretación en las convenciones colectivas del sector privado dentro del proceso laboral venezolano presentando de esta manera la relevancia del tópico de estudio.

Es importante resaltar, que las razones esenciales que justifican ampliamente la realización de la investigación responden en contar con un instrumento que resuma la esencia fundamental de la legislación Venezolana, que regula el Arbitraje como recurso para solucionar conflictos de interpretación en las convenciones colectivas del sector privado en Venezuela, puesto que los cambios sociales, políticos, económicos y jurídicos que se están gestando en el país ameritan de instituciones jurídicas adaptadas a esa realidad. En consecuencia, es necesario que todos los entes competentes coadyuven a la materialización de ese hecho.

⁷ PASCO COSMÓPOLIS, Mario. Fundamentos de Derecho Procesal del Trabajo. Lima, Ed. AeLe, 2da. edic., 1997, p.177.

Por consiguiente, el presente trabajo es importante por cuanto al cumplirse con los objetivos de la investigación, su resultado puede servir de fuente para otras investigaciones, para los organismos jurisdiccionales y administrativos laborales, como herramienta de consulta y orientación que podrá generar una doctrina orientada a precisar las normas sustantivas que reconocen el arbitraje como recurso para solucionar conflictos de interpretación en las convenciones colectivas del sector privado en Venezuela y los mecanismos procesales como recursos administrativos o jurisdiccionales que permitan reconocer ese derecho.

De esta manera, se enfatiza la pertinencia e importancia del tópico de estudio ya que al señalar la normativa vigente contenida en el marco jurídico venezolano que reconoce los diferentes mecanismo para la negociación de conflictos colectivos laborales e identifique la existencia de normas sustantivas que reconocen los medios alternativos de solución de conflictos (MASC) como integrantes del Sistema de Justicia, se podrá determinar la importancia del arbitraje como medio alternativo de solución a conflictos de interpretación en las convenciones colectivas del sector privado dentro del proceso laboral venezolano.

La investigación está orientada a determinar la importancia del arbitraje como medio alternativo de solución a conflictos de interpretación en las convenciones colectivas del sector privado dentro del proceso laboral venezolano. A través del cumplimiento de los siguientes objetivos específicos: (a) análisis de la naturaleza jurídica del arbitraje como medio alternativo de solución a conflictos dentro del proceso laboral venezolano. (b) descripción de la normativa legal que orienta las convenciones colectivas del sector privado dentro del proceso laboral venezolano, (c) identificación de los beneficios del Arbitraje Laboral como recurso para la solución de conflictos de interpretación en las Convenciones Colectivas y especialmente (d) destacar la Importancia del arbitraje como medio alternativo de solución a conflictos de interpretación en las convenciones colectivas del sector privado dentro del proceso laboral venezolano.

A través de una investigación documental, asegurando la necesaria correspondencia entre la ontología del objeto a investigar y el soporte epistemológico constituido por principios, filosóficos, cognoscitivo y jurídico, entre otros. El método que sustentó la investigación fue la jurídica dogmática

En relación al Arbitraje Laboral se encontraron estudios que se relacionan con el tema de manera directa, entre los cuales destaca entre otros, el II Congreso Internacional de Derecho Procesal del Trabajo, auspiciado por el Tribunal Supremo de Justicia y realizado en la ciudad de Caracas, donde se señalaron aspectos importantes acerca del Arbitraje como medio alternativo para resolver los conflictos a nivel laboral, entre los cuales se

destacan las siguientes conclusiones:

Estados Unidos:

Se prefiere el Procedimiento del Arbitraje para resolver las controversias tanto de Convenciones Colectivas Públicas como Privadas, por ser más rápido y económico.

Cuba:

Los conflictos de no resolverse son dirimidos ante el Sindicato Nacional y el Órgano Nacional del Trabajo, pero en dado caso de que no se resolvieren se somete a Arbitraje.

Brasil:

Existe una Ley General de Arbitraje de 1946 que prevé los Consejos Arbitrales. Se utiliza en Brasil para resolver Conflictos Individuales de Trabajo por el retraso que representa la vía judicial. Las decisiones representan un título extrajudicial ejecutable. No hay recursos contra las decisiones de los Árbitros.

Inglaterra:

Existen las ACAS, que son los Comités de Centros de Arbitraje Social desde 1975, y son los que conocen de los conflictos laborales individuales con una efectividad de 2 de cada 3 casos. No conocen de Despidos Injustificados.

Considerando que la génesis del arbitraje venezolano se encuentra en el viejo continente, se presentaron algunos antecedentes internacionales ubicados en ese lugar. Así, Alarcón (op.cit) hace referencia que el arbitraje administrativo ha sido expresamente reconocido desde 1984; y se reconoce la operatividad de este mecanismo alternativo de resolución de conflictos en el dominio del contencioso de la responsabilidad civil.

También el Código de Procedimiento Administrativo Portugués reconoce la validez de la cláusula por la cual se disponga que deban ser decididas por árbitros las disputas suscitadas entre las partes de un contrato administrativo. El sistema portugués impacta por su sencillez y por las pocas trabas que se le han puesto a su operatividad.

Mientras tanto en Italia, Aníbal Sierralta R.(s/f)⁸ manifiesta que es en 1889,

⁸ Aníbal Sierralta R.(s/f) los mecanismos de solución de controversias en la Comunidad andina de naciones: desarrollo, tendencias y los desafíos del comercio internacional

cuando se dictan las condiciones generales de contratación en materia de trabajos públicos que se prevé, en forma general, la resolución de disputas entre los contratantes y contratistas, mediante arbitraje.

Sin embargo, la Corte Constitucional Italiana, en sentencia del año 1967, interpretó constitucionalmente la normativa estableciendo que la posibilidad de acudir al arbitraje debía fundamentarse en la voluntad de las partes; es decir, se elimina el carácter obligatorio y en aquellos casos en los cuales la administración actúa unilateralmente en el ejercicio de las potestades administrativas, coincide la doctrina italiana en que se trata de un campo en el cual no existe el objeto litigioso y por ende, no es posible el arbitraje.

Finalmente, en España cuna del arbitraje venezolano, sostiene Moreno (1998)⁹ que en efecto se ha producido un avance trascendental en materia de medios alternativos de resolución de conflictos entre la administración y los administrados y a pesar de que hay algunas insatisfacciones en cuanto al artículo 61 de la Ley 13/1995, el arbitraje en España se encuentra en plena ebullición. Parece haber un acuerdo generalizado en la doctrina en el sentido de que los mecanismos tradicionales de resolución de disputas están desgastados siendo lentos, ineficientes y costosos.

Los postulados anteriores y el trabajo que aquí se desarrolla se encuentran vinculados no sólo en la temática tratada, sino en la importancia y vigencia que tiene tal procedimiento para solucionar desacuerdos que puedan poner en riesgo la estabilidad social.

Arribando al ámbito nacional, en suelo patrio, Matthies T. Félix R¹⁰. (1995) en su tesis doctoral Arbitraje de Derecho Privado en Venezuela realiza un análisis jurídico de las particularidades del arbitraje en Venezuela, a la luz del Código de Procedimiento Civil reformado en 1987 y de los textos que le precedieron, haciendo referencia en sus conclusiones que el arbitraje privado en el país presenta virtudes como rapidez, especialidad, economía y sobre todo la descongestión de la justicia ordinaria, aunado esto a la confiabilidad producto del origen mismo de los árbitros.

También Droulers, D. (1999)¹¹ en su trabajo de postgrado El Arbitraje en la Práctica, plantea la importancia de la existencia de centros de arbitraje, ya que presenta una figura de amplia aplicación, cuya función principal es la de administrar los procedimientos arbitrales en acción a la provisión de un

⁹ Moreno, R. J. (1998). El Arbitraje Administrativo. Mc Graw Hill. Universidad de Alicante. Madrid

¹⁰ Matthies, T.F. (1995). Arbitraje de Derecho Privado en Venezuela: Un Análisis de la Normativa sobre Arbitraje de Derecho Privado en Venezuela. Facultad de Ciencia Jurídicas y Políticas. Tesis Doctoral.

¹¹ Droulers, D. (1999). El Arbitraje en la Práctica. Tesis Postgrado. Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas. Caracas.

procedimiento preestablecido.

Tal como los trabajos internacionales, los realizados en Venezuela y este trabajo se encuentran vinculados ya que muestran claramente la importancia del arbitraje como mecanismo alternativo de solución de controversias y sus ventajas para dilucidar conflictos con características que difieren de la justicia ordinaria.

Para el análisis del objetivo planteado, el presente proyecto de trabajo de grado se estructura en cuatro (04) capítulos: Para tal efecto, se organizó el estudio de la siguiente forma:

Capítulo I, denominado La Convención Colectiva donde se desglosa el concepto de convención colectiva, características de la convención colectiva, objetivos que cumple el convenio, garantía constitucional, procedimiento, obligatoriedad de las estipulaciones, duración y modificaciones de la convención colectiva seguido del Capítulo II referido al sistema de resolución de conflictos en el se detalla lo que son sistemas tradicionales de la resolución de conflictos, los sistemas vigentes de la resolución de conflictos la conciliación, la mediación, el arbitraje, la gestión judicial, la prejudicialidad administrativa, la negociación directa, continuado de Capítulo III donde se reseña; el arbitraje, sus antecedentes históricos del arbitraje, el convenio arbitral, el compromiso arbitral, los árbitros, efectos del compromiso arbitral, proseguido inmediatamente por el Capítulo IV donde se describe la naturaleza jurídica del arbitraje como medio alternativo de solución a conflictos dentro del proceso laboral venezolano. Sucedido del Capítulo V donde se esbozan las conclusiones y recomendaciones y finalmente se encuentran las Referencias bibliográficas.

CAPITULO I

LA CONVENCION COLECTIVA

Concepto de Convención Colectiva

La convención colectiva es una fuente específica del derecho del trabajo, nacida del poder normativo ejercido conjuntamente por los representantes de los trabajadores y los empresarios, en virtud del principio de autonomía colectiva. Por tanto, no es una fuente estatal, sino que se materializa a través de entes y organismos privados.

Las Disposiciones Fundamentales sobre la materia de Derecho Colectivo del Trabajo está regulado en el Título VII de la Ley Orgánica del Trabajo de 1997 y en su Capítulo I donde se plasma la necesidad de beneficiar las relaciones colectivas armónicas entre trabajadores y patronos, teniendo como intención lograr el bienestar y desarrollo económico y social del país. Desde esta perspectiva se puede inferir que el espíritu y propósito del legislador es que el Estado asuma el deber de garantizar a los trabajadores y a los patronos, el derecho a la negociación colectiva, que a partir de 1999 tiene rango constitucional, para garantizar solucionar pacíficamente sus conflictos, así como el derecho a huelga.

Ahora bien, es importante destacar que el principio de progresividad de los derechos del trabajo que establece la Constitución de la República de Venezuela 1999, se manifiesta a través de la condición jurídica que el legislador les reconoce a las convenciones colectivas de trabajo, al especificar que sus pactos deben prevalecer sobre toda otra norma, contrato o acuerdo, siempre y cuando beneficien a los trabajadores, y su extensión alcanza a todos los trabajadores, incluso a los no inscritos en las organizaciones sindicales signatarias de la convención. Este precepto se encuentra en perfecta concordancia con las fuentes del Derecho del Trabajo consagradas en la misma Ley y que establecen que para la decisión de un caso determinado se aplicarán además de las disposiciones constitucionales y legales de la materia, en primer lugar, la convención colectiva de trabajo o el laudo arbitral, si fuere el caso.

Además, el legislador ha juzgado fundamental asignar a todas las autoridades, administrativas y judiciales, los mecanismos legales existentes, para lograr la negociación, la conciliación, la mediación, la consulta y el arbitraje para estimular la solución pacífica de los conflictos laborales.

El convenio colectivo surge porque las posiciones de los empresarios y los trabajadores no son iguales. El empresario se encuentra en situación de predominio, en virtud de la cual, se haya capacitado para imponer a los trabajadores las condiciones de trabajo que le interesen.

A través de la negociación colectiva, se pretende equilibrar las posiciones de ambas partes. Al mismo tiempo, se intenta superar las insuficiencias de la contratación individual. Así mismo, a través de la negociación colectiva, se pretende la pacificación, en la medida de lo posible, de los intereses en conflicto de ambos grupos sociales. Los intereses en conflicto de los que hablamos, no son la suma de los intereses individuales, sino que es el interés de cada uno de los dos grupos representados en la negociación. Grupos a los que va destinado la norma que se pacta.

Es indispensable resaltar, en primer lugar que lo amparo de los trabajadores en una empresa, o trabajadores de una misma rama de industria, o profesionales, o trabajadores de cualquier rama de producción o de servicio se logra a través de la Convención Colectiva, término este contemplado en la Ley Orgánica del Trabajo que proporciona el concepto legal de la Convención Colectiva: La Convención Colectiva de Trabajo es aquella que se celebra entre uno o varios sindicatos o federaciones o confederaciones sindicales de trabajadores, de una parte, y uno o varios patronos o sindicatos o asociaciones de patronos, de la otra, para establecer las condiciones conforme a las cuales se debe prestar el trabajo y los derechos y obligaciones que correspondan a cada una de las partes” ¹² el cual sustituye al de Contratación Colectiva utilizado en la derogada Ley del Trabajo, para que de manera más que expresa quede claro que están amparados por la convención colectiva, no sólo las partes contratantes, sino también aquellos trabajadores, sindicalizados o no, que no hayan intervenido de manera directa en las negociaciones, y aún aquellos que ingresen a la empresa con posterioridad a su celebración. Sin embargo, se excluye de sus beneficios a los representantes del patrono que participen en la discusión de la convención colectiva.

Desde esta perspectiva, es criterio de Sala de Casación Social lo establecido en sentencia de fecha 19 de septiembre del año 2001 señala lo siguiente: “..., resuelve de manera acertada la incertidumbre sobre la interpretación de la referida Cláusula de la Contratación Colectiva, pues, en forma correcta, establece que dada la preeminencia de las condiciones y beneficios laborales para los trabajadores de

¹² Ley Orgánica del Trabajo Gaceta Oficial N Extraordinario – Fecha: Caracas, jueves 10 de junio 1997

nómina mayor éstas en ningún caso podrán aplicarse en forma conjunta con las previsiones de la Contratación Colectiva Petrolera, ya que a juicio de esta Sala, ambos son excluyentes entre sí, pues, mal podría entenderse aplicar a los altos beneficios que en el presente caso disfruta el demandante por pertenecer a la nómina mayor, los beneficios otorgados a los trabajadores de normal categoría que poseen este tipo de jerarquía.”

Sobre la base de las consideraciones anteriores, se determina que la convención colectiva es un acuerdo a tiempo determinado ya que tiene límites en su lapso de aplicación que regula los contratos individuales de trabajo a tiempo determinado o indeterminado; estableciendo las condiciones de trabajo de manera general y normativa de los trabajadores de una empresa o de trabajadores de una misma rama de industria o de cualquier sector de producción o servicio.

Con referencia a lo anterior y a modo de conclusión se puede definir la convención colectiva de trabajo como aquella que se celebra entre una o varias organizaciones sindicales que pueden ser: Sindicatos, Federaciones o Confederaciones Sindicales de Trabajadores por una parte y una o varias Organizaciones o Sindicatos, Asociaciones de Patronos por la otra y tiene por finalidad la normalización de las condiciones de trabajo en sentido amplio y demás aspectos relacionados con las relaciones laborales, el establecimiento de medios para la solución de los conflictos y, en general, la protección de los trabajadores y sus familias, en función del interés colectivo y del desarrollo económico y social de la Nación.

En este mismo sentido, se ha de señalar que los Contratos Colectivos, tal y como la propia Ley Orgánica del Trabajo lo dispone, son auténticos actos normativos, una vez cumplidas con las formalidades legales que lo hacen revestir de ese carácter.

Características de la Convención Colectiva

Dentro de las características de la Convención Colectiva se pueden mencionar:

1.) Es solemne, pues la ley establece que el sindicato que solicite celebrar una convención colectiva presentará por ante la Inspectoría del Trabajo el proyecto de convención, y ese depósito en la Inspectoría de la jurisdicción es la que le dará plena validez a partir de la fecha y hora de su depósito surtirá todos los efectos legales.

2.) Es sinalagmático; ya que crea una relación contradictoria de la cual

surgen obligaciones de hacer o no hacer o de dar a cargo de ambas partes.

3.) Es oneroso, porque cada parte recibe de la otra prestaciones sucesivas, inmediatas o futuras.

4.) Según establece la Ley Orgánica del Trabajo, esta convención no podrá concertarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en los contratos de trabajo vigentes.

5.) Es una convención colectiva donde la parte que representa a los trabajadores debe ser un sindicato o una federación o confederación sindical de trabajadores.

Objetivos que Cumple el Convenio

A través del convenio colectivo se persiguen los siguientes Objetivos:

1- se consigue la socialización del derecho del trabajo. Es decir, la participación de los trabajadores y empresarios en la regulación de sus relaciones.

2- Se pretende equilibrar las posiciones de empresarios y trabajadores, inicialmente desiguales. Pese a todo, las relaciones no se equilibran.

3- Es una norma muy cercana a sus destinatarios, capaz por ello de adaptarse a las necesidades de éstos y a los cambios técnicos y económicos.

Garantía Constitucional

Según la Constitución de la Republica Bolivariana de Venezuela 1999, Venezuela es un Estado democrático y social de Derecho y de Justicia, federal descentralizado en los términos que la misma Constitución consagra. Por ello, los tratados, pactos y convenciones relativos a los derechos humanos, suscritos y ratificados, tienen jerarquía constitucional y prevalecen en el orden interno, en la medida en que sean más favorables a las normas de la Constitución y las leyes, y son de aplicación inmediata y

directa por los tribunales y demás órganos del Poder Público. Al respecto precisa el Reglamento de la ley orgánica del trabajo que las normas de la Organización Internacional del Trabajo contenidas en su Constitución y convenios, así como las previstas en tratados y demás instrumentos normativos internacionales sobre relaciones de trabajo y seguridad social, ratificados por Venezuela privan sobre cualquier otra norma de rango legal, en cuanto fueren más favorables al trabajador.

Los derechos constitucionales son aquellos garantizados con rango constitucional que se reconocen como fundamentales en el sistema político que la Constitución funda y que están especialmente vinculados a la dignidad humana. Es decir, son aquellos derechos que dentro del ordenamiento jurídico disfrutan de un estatus especial en cuanto a garantías (de tutela y reforma). Es conocido el planteamiento filosófico-antropológico de que donde nace una necesidad surge un derecho; éste planteamiento tan lógico aparece por primera vez en obras como "La República" del gran filósofo Platón. Los derechos constitucionales se clasifican en derechos esenciales (de primera generación), derechos colectivos, y derechos sociales y del medio ambiente (de tercera generación)¹³

Además, la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela ha establecido que el trabajo es un hecho social que goza de la protección del Estado y en su artículo 96 señala: "Todos los trabajadores y las trabajadoras del sector público y del privado tienen derecho a la negociación colectiva voluntaria y a celebrar convenciones colectivas de trabajo, sin más requisitos que los que establezca la ley. El Estado garantizará su desarrollo y establecerá lo conducente para favorecer las relaciones colectivas y la solución de los conflictos laborales. Las convenciones colectivas ampararán a todos los trabajadores y trabajadoras activas y activas al momento de su suscripción y a quienes ingresen con posterioridad."

De esta manera la Carta Magna venezolana consagra el derecho de todos los trabajadores, tanto del sector público como del privado a la negociación colectiva facultativa y a celebrar convenciones colectivas de trabajo sin más requisitos que lo que establece la Ley. Además una de las obligaciones inalienable del Estado es garantizar el desarrollo de la convención colectiva y establecer lo conducente para favorecer las relaciones colectivas y solución de los conflictos laborales. La convención colectiva debe amparar a todos los trabajadores al momento de su suscripción como igualmente a los que ingresen posteriormente.

Es importante señalar que una de las características importantes y trascendentes que desarrolla la Constitución de la República Bolivariana de

¹³ BIDART CAMPOS, Germán J. (2007. 5 Tomos). Tratado Elemental de Derecho Constitucional Argentino. Buenos Aires: Ediar. ISBN 950-574-079-4.

Venezuela es principalmente la Libertad sindical plena por cuanto las normas contenidas en la Constitución Bolivariana superan al Convenio 87 de la OIT, ya que en su artículo 95 garantiza que los trabajadores y trabajadoras sin restricción ni autorización previa pueden formar los sindicatos que aprecien necesarios para la defensa de sus derechos e intereses.

Así como se reconoce la inamovilidad de directivos y de trabajadores que formen un sindicato; se imprime la alternabilidad democrática para el nombramiento mediante voto secreto y directo de la junta directiva de las organizaciones sindicales; y se condena a aquellos que se lucren en beneficio propio de los privilegios y protecciones constitucionales de la libertad sindical. Por otra parte, a través del artículo 97 regula en forma clara y pertinente el derecho de huelga que tienen los trabajadores y las trabajadoras bien sean del sector público o del sector privado.

Procedimiento, Obligatoriedad de las Estipulaciones, Duración y Modificaciones de la Convención Colectiva

En Venezuela la Ley Orgánica del Trabajo en su artículo 516 norma que cuando un sindicato exige negociar una convención colectiva, deberá presentar por ante la Inspectoría del Trabajo el Proyecto de la misma, en tres ejemplares, acompañado del acta de la asamblea sindical en la cual se acordó la presentación del Proyecto, en su artículo 517 estipula que al ser presentado, será transcrito por el Inspector al patrono a los fines de iniciar las negociaciones en fecha inmediata, el día y la hora que señale. Igualmente examinará si se han cumplido las exigencias de Ley, y notificará al sindicato a los fines de aclaraciones y correcciones que fueren necesarias, si considerase que debe formular observaciones al Proyecto por razones de carácter legal.

Además, el artículo 520 eiusdem fija que desde el momento en que ha sido presentado el Proyecto de Convención Colectiva, desde la hora de ese día de su presentación, todos los trabajadores interesados gozan de Fuero durante todo el período de negociaciones conciliatorias hasta por un lapso de ciento ochenta días, y de hasta de noventa días más en caso de prórroga en las negociaciones, vale decir, gozan de la protección legal que les brinda el Estado en el sentido de no poder ser despedidos, trasladados, suspendidos ni desmejorados en sus condiciones de trabajo sin justa causa, previamente calificada por el Inspector del Trabajo.

Asimismo, en el artículo 519 hace referencia a que los alegatos y excepciones o defensas sobre la improcedencia de las negociaciones, sólo podrán formularse en la primera reunión siguiente a la convocatoria a negociar. Si alguna de las partes las opone, el Inspector del Trabajo las sustanciará y decidirá dentro de los ocho días hábiles siguientes y su decisión será apelable por ante el Ministro del ramo. La decisión del Ministro será recurrible por el sindicato ante la jurisdicción Contencioso Administrativa. Si se declara con lugar la oposición patronal, terminará el procedimiento; si se declarare improcedente, continuarán las negociaciones.

También, señala en su artículo 521 que el acuerdo dentro del procedimiento de conciliación, negociada y celebrada la convención colectiva, ésta para tener plena validez requiere de una solemnidad, la cual es la de ser depositada en la Inspectoría del Trabajo de la Jurisdicción. A partir de la fecha y hora en que se haya efectuado el depósito, surtirán vigencia todos sus efectos legales.

Igualmente, regula mediante el artículo 524 el límite máximo y mínimo de duración de la convención colectiva en la cual determina que no podrá ser mayor de tres años, ni menor de dos; y vencido como estuviese su lapso de aplicación, sus estipulaciones, las cuales son cláusulas obligatorias en los contratos individuales de trabajo, continuarán en vigencia hasta tanto se celebre una nueva.

Por otra parte, para regular una determinada rama de actividad, una convención colectiva puede ser acordada en la denominada Reunión Normativa Laboral (L.O.T. Art.528 s.), y la allí suscrita podrá ser declarada por el Ejecutivo Nacional de extensión obligatoria a todos los trabajadores y patronos de la misma rama de actividad. En éste caso, pauta la L.O.T un procedimiento distinto al arriba descrito.

De lo anteriormente señalado, se colige que una de las bases del desarrollo económico del país es la actividad del trabajo, que debe llevarse a cabo con relaciones laborales adecuadas y estables, que garanticen a los laborantes su inserción en el ámbito económico, para tener acceso a bienes y servicios, que hagan factible la elevación de su calidad de vida y prosperidad. Ello posibilita el progreso en general de la sociedad. De allí que el Estado ha implementado una serie de mecanismos procesales e instituciones para así garantizar las relaciones de trabajo estables y adecuadas.

De los esbozos presentados, se evidencia la importancia de determinar del arbitraje como medio alternativo de solución a conflictos de interpretación en las convenciones colectivas del sector privado, no sin antes destacar que dentro del proceso laboral venezolano las garantías constitucionales

venezolanas le atribuyen al Estado la promoción y/o el establecimiento de medios procesales adecuados para garantizar a los trabajadores y a los patronos, el derecho a la negociación colectiva y lograr a solución pacífica sus conflictos, en tal sentido, tiene bien indicando su sumisión y tratamiento por tribunales u organismos especializados. Así como los mecanismos adecuados entre ellos: (a) Conciliación, (b) Mediación, (c) Justicia de Paz y (d) Arbitraje.

Con la apreciación arriba señalada se logró, cumplir con el objetivo específico dirigido a describir la normativa legal que orienta las convenciones colectivas del sector privado dentro del proceso laboral venezolano.

CAPITULO II

SISTEMA DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

El presente capítulo se examina a grandes rasgos el modelo existente de regulación de la conflictividad social, empleando la legislación laboral como caso particular de análisis para determinar la importancia del arbitraje como medio alternativo de solución a conflictos de interpretación en las convenciones colectivas del sector privado dentro del proceso laboral venezolano.

Antes de abordar el tema de los sistemas de solución de conflictos, es útil examinar el concepto de "sistemas" el cual es definido por el Diccionario de la Real Academia Española en su primera acepción como "Conjunto de reglas o principios sobre una materia racionalmente enlazados entre sí" y por otra parte define el Conflicto en su cuarta acepción como "Problema cuestión, materia de discusión", en su acepción conforme a la psicología como "coexistencia de tendencias contradictorias en el individuo, capaces de generar angustia y trastornos neuróticos" y conforme su acepción en sentido del derecho colectivo del trabajo "en las relaciones laborales, el que enfrenta a representantes de los trabajadores y a los empresarios"¹⁴

Además, el conflicto, realidad humana siempre presente, se manifiesta a inicios del siglo XXI bajo nuevas formas polémica, y así mismo, conlleva novedosas empresas político-sociales de resolución del mismo y se define como el conjunto de dos o más hipotéticas situaciones que son excluyentes: esto quiere decir que no pueden darse en forma simultánea. Para el alemán Ralf Dahrendorf,¹⁵ el conflicto es un hecho social universal y necesario, que se resuelve en el cambio social. Karl Marx, por su parte, situaba al origen del conflicto en la dialéctica del materialismo y en la lucha de clases. El Marxismo ha sido probablemente la corriente intelectual que más ha contribuido a la interpretación contemporánea del conflicto social. Las teorías existentes sobre el conflicto social permiten explicar la necesidad social de orden e integración, que se traduce en el desarrollo de políticas de consenso o de coacción. En ambos casos, el conflicto se constituye como el factor del cambio social y como parte de la dinámica social hacia el consenso.

¹⁴ DICCIONARIO DE LA LENGUA ESPAÑOLA (1970). Real Academia Española. 19° ed. Editorial Espasa-Calpe, Madrid. 9. EIRAS NORDENSTAHL, Ulf (2007).

¹⁵ Ralf Dahrendorf (1992) El conflicto social en la modernidad
Hocker, J Wimont. W (1991) Interpersonal Conflicts, Usa, Brow Publishers

Es importante destacar, que con el desarrollo de la teoría del conflicto, éste comenzó a ser visto como un aspecto funcional de la sociedad. En la antigüedad, el conflicto era analizado desde una perspectiva moral (como la Guerra Santa) o justa. También podía ser tomado en cuenta como el derecho a la rebelión (según John Locke) o como una consecuencia de la mencionada lucha de clases. A partir del funcionalismo y de la teoría del conflicto, pasó a considerarse como una relación social con funciones positivas para la sociedad, siempre que pudieran mantenerse bajo control su potencialidad destructiva y desintegradora.

Desde esta perspectiva se puede colegir que la palabra conflicto es ambigua y móvil; según el contexto puede tener diversas interpretaciones, pero es frecuentemente utilizada la definición que de tal concepto dan Hocker y Wilmot: "el conflicto es una interacción de personas interdependientes, quienes perciben metas incompatibles e interferencia de unos a otros para lograr tales metas"¹⁶. También se puede recurrir a la definición de Adam Curle: "hay conflicto cuando un individuo, una comunidad, una nación o incluso un bloque internacional desean algo que no puede ser conseguido a menos que sea a costa de otro individuo o grupo que también lo desea"¹⁷.

Por otra parte, "Hay pruebas contundentes de que las personas que llegan a un acuerdo por sí mismas son más propensas a cumplirlo que cuando es un juez, el que les dice qué es lo que tienen que hacer"¹⁸. Desde esta perspectiva es importante plantear cual ha de ser el panorama en que se pueden establecer los mecanismos alternativos para la solución de conflictos para lograr determinar la importancia del arbitraje como medio alternativo de solución a conflictos de interpretación en las convenciones colectivas del sector privado dentro del proceso laboral venezolano.

Pero ello es indispensable precisar los alcances de la Conciliación, Mediación y Arbitraje, como mecanismos alternativos de resolución de conflictos como una función propia de un Estado solidario y democrático, son los tópicos más importantes por salvar.

Sistemas Tradicionales de la Resolución de Conflictos

Tradicionalmente, conforme al derecho procesal existen tres formas de solucionar los conflictos; autocomposición, autotutela y proceso.

¹⁶

¹⁷ Curle, Adam (1974) "Teaching Peace". En: The New Era, volumen 57 N° 7.

¹⁸ SINGER, Linda. "Orígenes y Evolución del Movimiento de la Resolución de Litigios". En: Mediación: Resolución de Conflictos. Ed. Paidós, 1996, p. 28

1) *La Autocomposición* se puede definir como aquella forma por medio de la cual se da solución a los conflictos que pueden generarse entre los individuos de una sociedad, y que consiste en un acuerdo que fijan las partes involucradas. Esta manera de dar solución a los problemas entre personas se caracteriza por el hecho que en ella no existe una utilización de la fuerza como sí ocurre en el caso de la Autotutela. Acá en cambio, lo que se busca es llegar a un “acuerdo” entre las partes involucradas en el conflicto.

2) La Autotutela se constituye en aquella forma por medio de la cual se obtiene una solución de carácter privada a los conflictos sociales que puedan existir entre los individuos. Se caracteriza esta forma de solución de conflictos, por la utilización de la fuerza por parte de los individuos que son parte del respectivo conflicto. Acá las personas lo que buscan es hacerse justicia por sí mismas sin recurrir a un tercero para que dirima el problema.

3) *El Proceso* es la forma de solucionar conflictos a cargo del Estado quien la ejerce a través de los órganos de justicia y funcionarios imparciales (Jueces)

Por otra parte tomando en cuenta el análisis que realiza Jorge Sappia¹⁹ se puede señalar que a partir de la actuación judicial y de la gestión de las administraciones del trabajo, existe el criterio estable en la recurrencia al Estado para que a través de la actuación de un funcionario que opera como tercero equidistante, se obtenga la solución al conflicto. Esto resulta válido tanto para el ámbito judicial como administrativo en cualquier tipo de contienda laboral.

Igual mente señala este autor, que desde la irrupción del Derecho del Trabajo en el plano de las disciplinas jurídicas se advierte que los actores sociales han admitido la presencia de un tercero independiente como factor apto para llegar al acuerdo que dé por finalizado el litigio. Desde esa perspectiva la presente investigación está dirigida a determinar la importancia del arbitraje como medio alternativo de solución a conflictos de interpretación en las convenciones colectivas del sector privado dentro del proceso laboral venezolano

Sistemas Vigentes de la Resolución de Conflictos

A los fines de contribuir a la solución de las alteraciones o conflictos, han sido creados Medios Alternativos como la Mediación, la Conciliación y el

¹⁹ Jorge Sappia Justicia Laboral y medios alternativos de solución de conflictos colectivos e individuales del trabajo Documento de Trabajo N° 149

Arbitraje, de los cuales se puede señalar que son los sistemas vigentes que conviven con los tradicionales para resolver conflictos cuya base común está en la negociación. Estos tres sistemas o procedimientos incluyen la figura de un tercero que modifica con su presencia el proceso de negociación. Al examinar el concepto de "negociación" el cual es definido por el diccionario de la Real Academia Española en su primera acepción es la "Acción y efecto de negociar", en su segunda significado como Tratos dirigidos a la conclusión de un convenio o pacto, y con relación al derecho laboral lo define como "negociación que llevan a cabo los sindicatos de trabajadores y los empresarios para la determinación de las condiciones de trabajo y que, normalmente, desemboca en un convenio colectivo." Por lo que se puede inferir que los Medios Alternativos de Solución de los Conflictos, tienen aplicación y efectos diferentes, según la naturaleza de la materia.

La conciliación

La Real Academia Española define al Acto de Conciliación como "la comparecencia de las partes desavenidas ante un juez, para ver si pueden avenirse y excusar el litigio". La conciliación, en Derecho, es un medio alternativo de resolución de conflicto legal, a través del cual las partes resuelven directamente un litigio con la intervención o colaboración de un tercero. Como ya se ha mencionado, tiene su fundamentación jurídico-positiva en el artículo 253 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, en concordancia con la disposición se encuentra el artículo 258 de la misma Carta Magna que consagra: "La ley promoverá el arbitraje, la conciliación, la mediación y cualesquiera otros medios alternativos para la solución de conflictos"

Como todos conocen, existe un derecho laboral de naturaleza tuitiva, es decir, existe un derecho laboral que protege a la parte débil de la relación, el trabajador. Esta protección se traduce en principios como "el de la irrenunciabilidad de los derechos" (artículo 89 numeral 2 de la carta magna) con un mínimo de derechos establecidos por ley el cual el trabajador NO PUEDE RENUNCIAR, aún si quisiera y lo firmara expresamente, atento que dicha renuncia no es válida y el acuerdo es nulo. De allí que un trabajador no pueda someter a mediación su conflicto y en el marco de la conciliación encuentre mayor respuesta para evitar el litigio, porque el tercero (homologador) es quién controlará que dicho acuerdo no vulnere los derechos del trabajador.

Las normas del derecho del trabajo son normas de orden público (ius cogens) implicando esto su inoperatividad, su reemplazo no se admite por

la voluntad de las partes, ni si quiera por la renuncia expresa del trabajador. El artículo el párrafo único del artículo 3 de la Ley Orgánica del Trabajo indica expresamente que los acuerdos conciliatorios solo serán válidos cuando se realicen con intervención de la autoridad judicial o administrativa y mediante resolución fundada de cualquiera de éstas que acredite que, mediante tales actos, se ha alcanzado una justa composición de los derechos e intereses de las partes, dándole a dichos acuerdos conciliatorios la autoridad de cosa juzgada entre las mismas.

La institución de la Conciliación ha sido considerada lisonjeramente por quienes entienden que implica en la mayoría de los casos, una renuncia encubierta a sus derechos. Sus acusadores opinan que se pretende justificar en aparentes razones de conveniencia, un trasfondo abusivo de la necesidad económica del trabajador. Por el contrario, sus defensores encuentran en él un modo dinámico de resolución de conflictos, una buena herramienta para asegurar la paz social en un marco de justicia, objetivo final del orden jurídico ²⁰

A los fines de adecuar el discurso con la praxis, se ha dicho que en realidad los trabajadores al conciliar no hacen transacciones (en el sentido legal de la palabra, transar, significa la renuncia de parte de los derechos de cada uno), sino que reajustan sus pretensiones a lo que verdaderamente le correspondía al trabajador.

Ahora bien, existen dos tipos de conciliación: la conciliación extrajudicial y la conciliación judicial.

a) La conciliación extrajudicial es un medio alternativo al proceso judicial, es decir, mediante ésta las partes resuelven sus problemas sin tener que acudir a un juicio. Resulta un mecanismo flexible, donde el tercero que actúa o interviene puede ser cualquier persona y el acuerdo al que llegan las partes suele ser un acuerdo de tipo transaccional. Es decir, es homologable a una transacción.

b) La conciliación judicial es un medio alternativo a la resolución del conflicto mediante una sentencia; en este sentido es una forma especial de conclusión del proceso judicial. El tercero que dirige esta clase conciliación es naturalmente el juez de la causa, que además de proponer bases de arreglo, homologa o convalida lo acordado por las partes, otorgándole eficacia de cosa juzgada, dentro del marco de la legalidad.

La mediación

²⁰ Toselli, Carlos y Ulla Alicia, (2004). Código Procesal del Trabajo, Ley comentado y anotado con jurisprudencia. Alveroni Ediciones, Córdoba, Argentina.

Etimológicamente la palabra mediación en latín quiere decir *mediatio onis*, “acción o efecto de mediar” y mediar proviene del latín *mediare*, que significa “interponerse entre dos o más que riñen o contienden, procurando reconciliarlos y unirlos en amistad” ²¹. La mediación es un método de resolución de conflictos en el que las partes en disputa acuden de manera voluntaria a una tercera persona imparcial, el mediador, para llegar a un acuerdo satisfactorio. Se trata de un método alternativo, que se produce de manera diferente a los canales legales o convencionales de resolución de disputas el cual promueve la búsqueda de soluciones que satisfagan las necesidades de las partes, e implica no restringirse a lo que dice la ley. Además, la solución no es impuesta por terceras personas, como en el caso de los jueces o árbitros, sino que es ‘creada’ por las partes.²²

En el marco de las apreciaciones anteriores, se colige que participación de las partes en forma voluntaria, es decir, no adversariamente. Este elemento de la mediación es la fuente primordial de legitimidad. La voluntariedad significa “que las partes no tienen la obligación de mediar o conciliar si no lo desean, y no existen normas que, mediante coacción, las obliguen a someterse a dicho procedimiento”²³

En el marco de los esbozos anteriores, se puede inferir que la Mediación en Derecho, es un mecanismo de resolución de conflictos, en cual un tercero imparcial busca facilitar la comunicación para que las partes por sí mismas sean capaces de resolver un conflicto. Es uno de los métodos más utilizados en materia de resolución de conflictos y aplicable a todo tipo de disputas: familiares, comerciales, comunitarias e incluso internacionales. Además, su origen es muy antiguo, ya que aparece con distintas variantes en casi todas las culturas a lo largo de la Historia de la Humanidad.

Por otra parte, es importe destacar que el mediador no tiene poder de decisión sobre la disputa, sino que aplica técnicas y estrategias de diálogo y cooperación, ayudando tanto a la solución como a la mejora de las relaciones interpersonales o institucionales de los disputantes. Actualmente, la mediación permite resolver cuestiones sin recurrir a la violencia o a la demanda judicial. En algunos ordenamientos jurídicos puede llegar a ser obligado el hecho de tratar de llegar a una conciliación antes de poder presentar una demanda o ser un trámite obligatorio dentro del procedimiento judicial tal es el caso de la fase de mediación en el

²¹ Diccionario de la Lengua Española, T. II, 1992:

²² TORREGO, Juan Carlos. Mediación de Conflictos en Instituciones Educativas. Manual para la Formación de Mediadores. 2ed. Narcea. Ediciones. Madrid, 2001.

²³ CARRILLO PEREDA, Marcos. Dos Palabras y una Forma de Resolver Conflictos: La Mediación y la Conciliación en el Contexto de la Teoría de los PARC. XXVI Jornadas “J.M. Domínguez Escovar”. Los Medios Alternos de Resolución de Conflictos. Barquisimeto. Gráficas Monserrat. 2001.

proceso laboral venezolano.

Ahora bien si se realiza un análisis hermenéutico de la negociación sobre la base de la vida cotidiana, es decir, desde que amanecemos en casa, cuando nos dirigimos a nuestro centro laboral y en el camino se nos cruzan vehículos de transporte público, cuando lidiamos con los jefes, compañeros, clientes, y hasta cuando volvemos a casa y nuestra pareja o hijos desean ver una película con nosotros. Se puede inferir que la negociación es una herramienta importante para lograr lo que queremos de otras personas, sobre todo cuando no se tienen intereses en común.

En otras palabras, se puede señalar que la negociación es un proceso de controversia entre las partes enfrentadas cuyo propósito es conciliar un acuerdo. Es de destacar que es una forma realista y eficaz para solventar los conflictos. Bernal²⁴ hace referencia a que cuando la negociación se realiza a través de representantes, son ellos quienes dirigen el proceso de discusión y toman las decisiones en nombre de sus representados.

En efecto, la negociación indica que es el proceso de comunicación que tiene por finalidad influir en el comportamiento de los demás y donde ambas partes lleguen a un acuerdo GANAR-GANAR. La razón para que al final de una negociación ambas partes puedan creer que han ganado es que ni los intereses ni los valores tienen por qué ser opuestos, y es responsabilidad de los negociadores descubrir los puntos complementarios para desarrollar una negociación con el esquema ganar-ganar.²⁵

El método de negociación de Ury, Fisher y Patton,²⁹ abarca los siguientes puntos:

1. Separar las personas del problema. Cuando uno se refiere a la “otra parte”, se olvida con frecuencia que son personas, al igual que todos, que sienten emociones, tienen su propia escala de valores, tienen vivencias diferentes y son impredecibles. Es importante comprender que todo negociador tiene dos tipos de intereses: en la esencia y en la relación con la otra parte. Por ello, no es bueno comenzar una negociación con el propósito de vencer a toda costa. Se pone en peligro las relaciones de negocio a futuro.

2. Centrarse en los intereses y no en las posiciones. La negociación basándose en posiciones (“yo quiero esto”), es menos eficaz que si se realiza basándose en intereses (“¿para qué quiero esto?”). Los argumentos, demandas e interpretaciones son la punta del iceberg. Hay

²⁴ Bernal, T. (1998) La mediación. Una solución a los conflictos de ruptura de pareja. Colex. Madrid

²⁵ : William Ury, Roger Fisher, Bruce Patton, (1991) Negociación y Persuasión. Título original: Getting to Yes: Negotiating Agreement Without Giving In EDITORIAL Penguin Books

que buscar la verdadera razón en los sentimientos, frustraciones, temores, emociones, deseos.

3. Inventar opciones de mutuo beneficio. Por ejemplo, dos niños, hombre y mujer, se disputaban una naranja. La madre decidió partirla por la mitad. Éste se preparó un jugo con su mitad y echó a la basura la cáscara. La niña ralló la cáscara y obtuvo la mitad de la ralladura de naranja que necesitaba para preparar un postre y echó a la basura la pulpa. La solución ideal salta a la vista. La invención creativa –buscando intereses comunes o complementarios-- es una necesidad para generar múltiples acuerdos que sean de beneficio para ambas partes. Primero se debe inventar; luego, decidir.

4. Insistir en que los criterios sean objetivos. La necesidad de criterios objetivos es fundamental para lograr una solución basada en principios, no en presiones. Se deben concentrar en los méritos del problema, no en el temple de las partes y ser abiertos a las razones, pero cerrados ante las amenazas.

Es evidente entonces, que la razón para negociar es obtener algo mejor de lo que se obtendría sin negociar. En el ámbito laboral, la negociación puede abarcar todos los aspectos de la relación laboral (salarios, jornada, descansos, vacaciones, licencias, condiciones de trabajo, capacitación profesional, régimen de despidos, definición de las categorías profesionales, promociones, entre otros.), así como determinar reglas para la relación entre los sindicatos y los empleadores (representantes en los lugares de trabajo, información y consulta, cartelera sindical, licencias y permisos para los dirigentes sindicales, resolución de conflictos, etc.).

Por otra parte, se ha de resalta que la negociación es un procedimiento difícil y sensitivo, donde negociarán el sindicato y la administración aquellos asuntos que cada uno afirmaba que podría manejar mejor. El sindicato encontrará difícil ceder ciertos aspectos relacionados con la campaña y los empleadores tendrán dificultades para hacer concesiones. La parte sindical está representada por su comité local negociador electo y por el representante del sindicato. Los empleadores generalmente están encabezados por el gerente de la planta con la ayuda de un gerente de relaciones industriales y los gerentes de finanzas y producción. Donde los principales puntos de negociación generalmente están divididos en cinco áreas que a continuación se detallan:

1. Económicos: Son los pagos hechos por el empleador en efectivo o como prestaciones, criterios para determinar la paga del individuo incluyendo prestaciones como planes de pensión, seguro de salud y de vida, días feriados y vacaciones.

2. *Seguridad del trabajo*: Significa tanto el derecho a trabajar como el derecho a la protección del ingreso. Abarca reglas y procedimientos para el manejo de suspensiones, promociones, distribución del tiempo extra, entre otros.

3. *Condiciones de trabajo*: Son las reglas del trabajo, períodos de descanso, operaciones de turnos, programación del trabajo, seguridad, salud, etc.

4. *Derechos de la administración*: Se refiere al derecho de tomar decisiones y disciplinar a los empleados, la administración se reserva el derecho de controlar la cantidad y tipos de producción y de dar órdenes a los trabajadores dentro de los límites fijados en el contrato y también el derecho de disciplinar a los empleados por violación a los reglamentos.

5. *Derechos individuales*: Es el derecho de los miembros de la unidad negociadora a buscar rectificación por supuestas violaciones al contrato.

El arbitraje

En sentido jurídico estricto arbitraje es “la decisión de una controversia pronunciada, con carácter imperativo, por una persona ajena y distinta a las partes y que no tiene el carácter de juez”²⁶. La Ley de Arbitraje Comercial venezolana define en sus artículos 5 y 6, como sigue:

Artículo 5

El "acuerdo de arbitraje" es el acuerdo por el cual las partes deciden someter a arbitraje todas o algunas controversias que hayan surgido o puedan surgir entre ellas respecto de una relación jurídica contractual o no contractual. El acuerdo de arbitraje puede consistir en una cláusula incluida en un contrato o en un acuerdo independiente.

En virtud del acuerdo de arbitraje las partes se obligan a someter sus controversias a la decisión de árbitros y renuncian a hacer valer sus pretensiones ante los jueces. El acuerdo de arbitraje es exclusivo y excluyente de la jurisdicción ordinaria.

Artículo 6

El acuerdo de arbitraje deberá constar por escrito en cualquier documento o conjunto de documentos que dejen constancia de la voluntad de las partes de someterse a arbitraje. La referencia hecha en un contrato a un documento que contenga la cláusula arbitral, constituirá un acuerdo de arbitraje siempre que dicho contrato conste por escrito y la

²⁶ PASCO COSMÓPOLIS, (1997), Mario. Fundamentos de Derecho Procesal del Trabajo. Lima, Ed. Aeel, 2da. edic., p.177.

referencia implique que esa cláusula forma parte del contrato.

En los contratos de adhesión y en los contratos normalizados, la manifestación de voluntad de someter el contrato a arbitraje deberá hacerse en forma expresa e independiente.

De los artículos en comento se entiende el arbitraje como un proceso privado e informal donde a las partes en conflicto se les da la oportunidad de presentar su caso ante un panel neutral e independiente formado generalmente por varios árbitros, que emiten una decisión sobre el conflicto; durante el arbitraje, las partes presentan sus argumentos y los acreditan con testigos, documentos y otros medios de prueba, y los árbitros emiten una decisión final que se conoce como laudo.

Por consiguiente se puede señalar que es un mecanismo alternativo de solución de conflictos que surge de la autonomía de la voluntad de las partes, quienes delegan en un tercero imparcial (llamado árbitro), la resolución de su controversia, y éste, investido de la función jurisdiccional para ese caso concreto y siguiendo el procedimiento determinado, decide la controversia mediante un "laudo arbitral" que es de obligatorio cumplimiento para las partes. En Venezuela, el arbitraje sólo es admisible en aquellas materias susceptibles de transacción que surjan entre personas con capacidad para transigir, tanto en el área comercial como en aquellas otras no prohibidas por la Ley.

La Gestión Judicial

El paradigma del Derecho ha ido evolucionando, se tiene que en el siglo XIX, el del Estado Liberal el derecho tenía la estructura de pirámide, en cuya cúspide se posaba la ley. Para el siglo XX, el del Estado Social o Asistencia el derecho se construía a partir de la figura de un embudo, donde la decisión de los Jueces en el caso particular era lo que trascendía y en la actualidad, siglo XXI, el Estado Postmoderno, se formatea como una red. La decisión judicial se construye a partir del contexto y se tiene en cuenta las consecuencias que trasciende la esfera de las partes, a partir de una estructura abierta y flexible. Es decir se está ante la Sociedad de las Comunicaciones.²⁷

Es importante destacar, que en el siglo XIX, detona el problema en distintos órdenes, en la sociedad, Estado, Derecho así como también en la Justicia.

²⁷ BIANCHI, Roberto A. Mediación prejudicial y conciliación. Buenos Aires, Editorial Zavallía

La crisis se da en lo institucional, por falta de eficiencia del derecho, y de legitimidad dado que el discurso jurídico ya no se presenta como el medio más idóneo y justo de organización social. La mayoría de los países se ha pronunciado por la clasificación de los conflictos como económicos y jurídicos, siendo éstos últimos atributo propio de los jueces, con la única excepción de Brasil, único caso en que la justicia laboral está dotada de facultades para resolver en todo tipo de conflicto, incluso los de neto corte económico.²⁸

Jorge Sappia asevera que los tribunales de justicia, son los destinatarios de la atribución para resolver las controversias jurídicas del trabajo, con capacidad para decir el derecho e imponer dominadoramente las directrices debidas a las partes. Incluso se admite la potestad judicial para ser alzada de decisiones en el plano de las relaciones laborales²⁹ y Venezuela no escapa de esta realidad.

En el marco de las observaciones anteriores y tomando en cuenta el autor antes reseñado se puede inferir que estas crisis dio pie para comprender la actualidad, del Estado, del Derecho y de la Justicia postmoderna. Además, siguiendo los criterios identificados por Andrés García Inda, la postmodernidad se caracteriza por la: (a) *Multiplicidad* de actores jurídicos, niveles de poder, modalidad de acciones, transformándose todo más complejo. (b) *Flexibilidad* que refleja la capacidad de cambiar las reglas sin destruir la organización. Aparece lo que llaman Derecho líquido, informal que en muchas ocasiones permite colocarse en situaciones diversas. (c) *Levedad*, que implica precariedad del consenso que sirve de fundamentación. Tiene que ver con la idea de justicia y su pretendida universalidad, en base a un discurso ético. (d) *Rapidez*, donde la transformación del discurso jurídico y la actividad de los juristas afecta la dimensión temporal. El derecho se convierte en atemporal, no se puede hablar de un derecho concluido, porque está en permanente renovación y (e) *Paradoja*, desaparece el mito del punto de vista único, aparecen teorías que perciben el fenómeno jurídico en términos de circularidad. La paradoja tiene que ver con la incapacidad del Derecho de regular la complejidad.³⁰

Es evidente entonces, el surgimiento de los diferentes modos alternativos de resolución de conflictos por cuanto los constructos y las formas tradicionales no puede resolver el problema de la complejidad de las desavenencias. Se observa claramente que desde el punto de vista sistémico, los modos alternativos no vienen a excluir los modos tradicionales, para resolver los conflictos. Ambos pueden convivir en el mismo espacio, se trata de “incluir” para tener más alternativas y de esa manera solucionar los conflictos, utilizando la más adecuada, que puede ser un modo u otro.

²⁸ Ibidem 31

²⁹ Ibidem 23

³⁰ INDA, Andrés García. Cinco apuntes sobre Derecho y Postmodernidad. Doxa [Publicaciones periódicas] N° 24 - 2001
<http://www.cervantesvirtual.com/porta/DOXA/cuadernos.shtml>

Ahora bien de a modo de colofón, se puede hacer referencia a que gestionar implica un cierto procedimiento organizacional caracterizado por la creación de alternativas para la preservación del sistema judicial. Así, es imperativo señalar que la gestión judicial, debe explorar las distintas alternativas para resolver los conflicto ya que el nuevo ordenamiento jurídico en concordancia con el artículo 253 de la carta magna generar un espacio para instalar la palabra, el diálogo a través los medios alternativos de justicia.

Para ello es necesario aplicación de las estrategias, habilidades de la comunicación. Así como difundir las distintas opciones que tiene al alcance la sociedad, para dirimir sus conflictos.

La Prejudicialidad Administrativa

En el Diccionario Jurídico de CABANELLAS, encontramos que este término deriva del latín “prae iudicium” que significa antes del juicio, y, por PREJUDICIAL se entiende aquello “que requiere decisión previa al asunto o sentencia principal. De examen y decisión preliminar, referido a ciertas acciones y excepciones”.³¹ Ahora bien, se ha de señalar que el legislador ha creído conveniente, para asegurar el derecho de defensa de ambas partes, establecer la institución de las medidas prejudiciales, que se definen como “los medio que franquea la ley a las partes litigantes para preparar su entrada al juicio”. En caso alguno constituyen una verdadera demanda, se trata simplemente de gestiones preparatorias del juicio mismo.

En efecto, no deben confundirse con las medidas precautorias, las precautorias sólo competen al demandante, mientras que las prejudiciales pueden solicitarlas tanto el demandante como el demandado. Las precautorias buscan asegurar el resultado de la acción instaurada, mientras que las prejudiciales tienen por objeto preparar la entrada al juicio. Las precautorias se solicitan en cualquier estado del juicio, mientras que las prejudiciales antes de la iniciación del juicio. En todos los casos las demandas, que indiscutiblemente, son en modo definitivamente mayoritario suscitadas por los trabajadores, deben tramitarse ante un órgano administrativo y en caso de no arribarse a un acuerdo conciliatorio, puede promoverse el litigio en sede judicial.

Por otra parte, el legislador ha considerado primordial imponerles a todas

³¹ Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales 1ª Edición Electrónica Realizada por www.scribd.com/.../Diccionario-de-Ciencias-Jurídicas-Políticas-y-Sociales.

las autoridades, administrativas y judiciales, el deber de facilitar y de estimular la solución pacífica de los conflictos laborales, el cual se ejerce mediante los mecanismos legales existentes, tales como: la negociación, la conciliación, la mediación, la consulta y el arbitraje. Además, señala que las negociaciones y conflictos colectivos, para reclamar el cumplimiento o para oponerse a que se adopten determinadas medidas se tramitarán de acuerdo con lo dispuesto en este Título VII denominado Derecho Colectivo del Trabajo de la Ley Orgánica del Trabajo 1997.

Así, la negociación colectiva y la conciliación establecidas en la ley son obligatorias y no puede interrumpirse la prestación del servicio sin haberse agotado las mismas. Por consiguiente agotada prejudicialidad los trabajadores pueden dar inicio al procedimiento conflictivo mediante la presentación de un pliego de peticiones conflictivo ante la autoridad administrativa, una vez que la autoridad administrativa tenga conocimiento de que hay una diferencia de carácter colectivo, se abrirá una etapa de negociación colectiva entre las partes.

La Negociación Directa

Una vez presentado el pliego de reclamos la negociación directa debe iniciarse. En dicha etapa las partes se reúnen a efectos de buscar una solución al pliego de reclamos, suscribiendo una convención colectiva. La normativa desarrollada en la Ley Orgánica del Trabajo vigente en su Artículo 477 hace referencia que una vez presentado un pliego contentivo de uno o más planteamientos, durante la discusión del mismo y hasta su definitiva solución, el sindicato presentante no podrá hacer nuevos planteamientos y reclamos, salvo que se trate de hechos ocurridos con posterioridad a la presentación del pliego.

Por consiguiente, las partes están obligadas a negociar de buena fe y a abstenerse de toda acción que pueda resultar lesiva a la contraria, sin menoscabo del derecho de huelga legítimamente ejercitado. Además, sólo están obligadas a negociar colectivamente las empresas en actividad en que presten servicio más de diez (10) trabajadores tal como lo fija el artículo 470 eiusdem, para estos efectos, se considera empresa en funcionamiento a partir del momento en que realmente haya iniciado sus actividades, aún cuando no hubiera cumplido en dicha oportunidad con los trámites que establecen las disposiciones legales. La negociación colectiva se realizará en los plazos y oportunidad en que las partes acuerden.

Es evidente entonces que la Negociación Directa representa una ventaja para las partes por cuanto: involucra a las partes a adoptar un esfuerzo

cooperante, para afrontar conjuntamente las necesidades de cada una de ellas y son las partes las que analizan las soluciones posibles sin intervención de un tercero, además no tienen que regirse por reglas fijas de procedimiento y pueden reunirse tantas veces sea necesario hasta dar solución al pliego de reclamos. Por supuesto tal como se señalado en anteriores oportunidades señala la normativa legal en comento que el acuerdo dentro del procedimiento de conciliación, negociada y celebrada la convención colectiva, tendrá validez a partir del momento de su depósito ante la Insectoría del Trabajo de la Jurisdicción

Lo expuesto destacar la trascendencia asignada a la negociación directa ante los conflictos, así como, se acentúa la importancia de los medio alterno de solución a conflictos de interpretación en las convenciones colectivas del sector privado dentro del proceso laboral venezolano.

CAPITULO III

EL ARBITRAJE

Etimológicamente la palabra arbitraje proviene de la “adaptación moderna (siglo XVII) del francés arbitrage, procedente del verbo arbitrer que como el castellano arbitrar proviene del latín arbitro, -are o arbitror, -ari, denominativo de arbiter, -tri ‘arbitro” ³². Entonces, el arbitraje es “un instituto mediante el cual el Derecho faculta a quienes se encuentran en controversia para designar los jueces que la resolverán y para establecer los mecanismos con que éstos deberán actuar para lograrlo, quedando las partes obligadas por imperio de la Ley a respetar el fallo que dicten” ³³. Además, “esta institución constituye fundamentalmente una convención entre las partes mediante la cual éstas someten una controversia a la decisión de uno o más árbitros, que pueden ser árbitros de derecho o árbitros arbitradores o de equidad...”³⁴

Puede decirse que el arbitraje ha coexistido desde la antigüedad, a partir de que los seres humanos toman conciencia de la necesidad de organizar sus vidas de relación y de confiar en un tercero la solución de sus conflictos. En ese momento las organizaciones sociales anteriores a la formación del Estado y a la creación de sus órganos jurisdiccionales, se confía en el anciano, en el sacerdote o en el poderoso la función de arbitrar el conflicto de intereses para solucionarlo, con el debido compromiso de los interesados en aceptar su decisión. Por ello, puede aseverarse que el arbitraje es anterior a la organización formal de la administración de justicia y que en su origen no constituyó una alternativa sino que fue un medio de solución de controversias anterior a la autoridad estatal, su carácter rudimentario se mantuvo por largos siglos hasta asomarse en el Derecho Romano y perfilarse hacia su institucionalización.

Antecedentes Históricos del Arbitraje

El origen del arbitraje está en el ámbito comercial donde nace como una

³² COUTURE, Eduardo. (1976) Vocabulario Jurídico. Ediciones Depalma. Buenos Aires. pág. 105

³³ GABALDÓN, Frank. (1987) El Arbitraje. En el Código de Procedimiento Civil. Paredes Editores. Caracas, 1987. pág. 15

³⁴ ENCICLOPEDIA JURÍDICA OPUS. (1994) Ediciones Libra. Caracas. 1994. Tomo I.

alternativa a la administración de justicia pública, fundamentado en un proceso en virtud del cual personas plenamente capaces sustraen a la justicia ordinaria el conocimiento de una controversia susceptible de acuerdo, para que sea decidida por particulares, investidos transitoriamente de la función pública de administrar justicia.³⁵ Desde esta perspectiva se ha de señalar que el arbitramento surge del pacto arbitral, que es el acuerdo de las partes, en virtud del cual deciden someter a particulares el conocimiento y decisión de una determinada controversia.

Por otra parte, el Arbitraje se encuentra presente en la legislación de todos los países latinoamericanos y tiene su mayor ámbito de aplicación generalmente en asuntos que sean susceptibles de transacción, de carácter patrimonial y en materias de carácter civil comercial. Ciertamente tiene una gran aplicación en materia comercial, donde se incorpora usualmente como cláusula entre las partes en las relaciones contractuales; pero se pudo observar como existen legislaciones en las cuales se incluyen casos y conflictos laborales (negociaciones colectivas)³⁶

Además, el arbitraje forma parte del sistema judicial, por cuanto está previsto en diversos textos legislativos, tales como el Código de Procedimiento Civil que prevé tanto la conciliación como el arbitraje; la Ley Orgánica del Trabajo, que regula la Conciliación y Arbitraje como mecanismos para solucionar los conflictos colectivos; la Ley Sobre el Derecho de Autor (1993), que se refiere al arbitraje institucional ante la Dirección Nacional de Derecho de Autor, es un arbitraje voluntario y se tramita conforme a las previsiones sobre arbitraje del Código de Procedimiento Civil; La Ley de Empresas de Seguros y Reaseguros (1994), prevé el arbitraje como mecanismo de solución de controversias entre particulares y empresas de seguros; La Ley de Protección al Consumidor y al Usuario (1995), establece la conciliación y el arbitraje como mecanismos voluntarios para la resolución de controversias que se susciten entre consumidores, usuarios y proveedores de servicios, en este caso, corresponde a la parte afectada elegir entre uno u otro mecanismo; la Ley de Arbitraje Comercial (1.998) conjuntamente con el Decreto con Rango y Fuerza de Ley de Promoción y Protección de Inversiones las cuales surgen de la necesidad de brindar mayor seguridad jurídica a los inversionistas y la Ley Orgánica Procesal del Trabajo (2002).

Cabe agregar, que el antecedente más remoto que se encuentra en el ordenamiento jurídico venezolano sobre la institución del Arbitraje está en

³⁵ Bejarano Guzmán, Ramiro (1998) Los Procesos Declarativos [Editorial Temis, S.A.: Santa Fe de Bogotá, Colombia, pág. 354.

³⁶ INFORME DE LA ORGANIZACIÓN DE ESTADOS AMERICANOS: "Métodos Alternativos de Resolución de Conflictos en los Sistemas de Justicia de los países americanos". Emitido por el Grupo Especial encargado de dar cumplimiento a las recomendaciones de las Reuniones de Ministros de Justicia o de Ministros o Procuradores Generales de las Américas. 3 de Diciembre de 2001.

la Constitución del año 1830, la cual entre sus disposiciones generales señalaba, en el artículo 190, que "Los venezolanos tienen la libertad de terminar sus diferencias por árbitros, aunque estén iniciados los pleitos... con tal que se observen las formalidades legales y de hacer todo lo que no está prohibido por la ley." Esta frase, se repite en la Constitución de 1857, sin embargo, desde la de 1858 y hasta la Constitución de 1961, inclusive, el constituyente pareció tratar con "indiferencia a la institución", ³⁷ la Carta Magna de 1999, el constituyente, por primera vez desde 1857, vuelve a introducir esta institución al referido texto, al señalar, de manera excesivamente discreta, en el artículo 258 que "La ley promoverá el arbitraje, la conciliación, la mediación y cualesquiera otros medios alternativos para la solución de conflictos." Así, con rango legal, la institución arbitral, normalmente, se ha regulado a través del Código de Procedimiento Civil, entre los años de 1897 y 1987, y a partir de 1998, además, con la Ley de Arbitraje Comercial.

En este punto, es importante destacar que el primer caso de arbitraje del que se tiene conocimiento en Venezuela es el del ciudadano francés Antonio Fabiani y los hermanos Roncayolo, estos últimos venezolanos. En vista de las discrepancias surgidas entre estos comerciantes, decidieron someterlas al conocimiento de árbitros. El tribunal arbitral se reunió en Marsella y dictó su fallo, el 17-12-1880, en favor de Antonio Fabiani. Los venezolanos pidieron la declaración de nulidad del compromiso y la revocatoria del fallo, sin embargo, el Tribunal de Primera Instancia de Marsella negó tales requerimientos. Nuevamente, los venezolanos apelaron la decisión mencionada, sin embargo, el Corte Superior de Aix, confirmó la decisión a favor de Fabiani. Por su parte, la Alta Corte Federal de Venezuela, en 1881, le negó el exequátur por cuanto no podía considerarse la decisión arbitral como una decisión emanada de un tribunal.

Luego, en 1883, Fabiani solicita la ejecución del laudo arbitral, y en esta oportunidad se dio un cambio de criterio en nuestra Alta Corte Federal y se le concede el pase por cuanto se estimó que se trataba de una sentencia emanada de un tribunal competente de Francia, en la cual se ventilaron derechos y obligaciones privados de las partes en conflicto y que no afectaba la soberanía ni el derecho público de Venezuela.

Pese a ello, fue imposible para Fabiani ejecutar el laudo, debido a lo que se consideró obstrucción y denegación de justicia, siendo que este es el primer caso en que se vio la dificultad de la ejecución de los laudos arbitrales, extranjeros, en Venezuela. ³⁸

Por otra parte, es trascendental enfatizar que luego de la aprobación de la

³⁷ MATTHIES, Roland. Arbitrariedad y Arbitraje. Un Análisis de la Normativa acerca del Arbitraje de Derecho Privado en Venezuela. Editorial Arte. Caracas - Venezuela, 1996.

³⁸ Parra, Gonzalo. Curso General de Derecho Internacional Privado. UCV La función de la reciprocidad en el sistema venezolano del exequátur. Revista de la Facultad de Derecho N° 31. UCV

Ley de Arbitraje Comercial del 07-04-1998, se despertó una fase de desarrollo cuantitativo del arbitraje, como referencia a ello se puede señalar Sentencia No. 0 162 del 7 de julio de 2000 del Tribunal Supremo de Justicia. Sala Político Administrativa, además de otras sentencias que reafirman el importante carácter que tienen éstos medios, cuando solicitan en la convocatoria de las partes en conflicto para que expresen su disposición a buscar fórmulas alternativas de resolución de conflictos e intereses: "De conformidad con los principios constitucionales que orientan la labor de los órganos encargados de administrar justicia, ésta debe impartirse y estimarse como un hecho democrático y social, siendo que, corresponde al Poder Judicial, fungir como factor de equilibrio entre los Poderes del Estado y los intereses particulares."

En este orden de ideas, se puede inferir que el arbitraje, como un medio alternativo de administrar justicia, forma parte del sistema judicial trazado por el constituyente y queda por tanto sujeto a los principios allí señalados, lo permite visualizar la importancia del arbitraje como medio alterno de solución a conflictos de interpretación en las convenciones colectivas del sector privado dentro del proceso laboral venezolano

Convenio Arbitral

La solución de cualquier conflicto mediante el arbitraje, tanto en materia comercial como en materia laboral, presume necesariamente la celebración de un contrato o acuerdo de voluntades a ser sometido dicho conflicto ante un tribunal arbitral. La ley de arbitraje venezolana en su artículo 5 señala; El "acuerdo de arbitraje" es un acuerdo por el cual las partes deciden someter a arbitraje todas o algunas de las controversias que hayan surgido o puedan surgir entre ellas respecto de una relación jurídica contractual o no contractual. El acuerdo de arbitraje puede consistir en una cláusula incluida en un contrato, o en un acuerdo independiente.³⁹

Por consiguiente, el convenio arbitral se puede definir como el acuerdo donde se transfieren derechos y obligaciones entre los comprometientes o el acuerdo por el que las partes deciden someter a arbitraje las controversias que hayan surgido o puedan surgir entre ellas respecto de determinada relación jurídica contractual o no contractual, sean o no materia de un proceso judicial. Las características del acuerdo arbitral se observan en los diferentes articulados de la ley de arbitraje comercial venezolana de la cual desprende las siguientes:

1. Se celebra por escrito, bajo sanción de nulidad.
2. Obliga a las partes a la realización de cuantos actos sean necesarios

³⁹ LEY DE ARBITRAJE COMERCIAL Gaceta Oficial N° 36.430 de 7 de abril de 1998

para que el arbitraje se desarrolle, pueda tener plenitud de efectos y sea cumplido el Laudo Arbitral.

3. Puede estipular sanciones para la parte que incumpla.
4. Puede establecer garantías para asegurar el cumplimiento del Laudo Arbitral.
5. Puede otorgar facultades especiales a los árbitros para la ejecución del Laudo Arbitral en rebeldía de la parte obligada.

Además el artículo 4 eiusdem señala que “ Cuando en un acuerdo de arbitraje al menos una de las partes sea una sociedad en la cual la República, los Estados, los Municipios y los Institutos Autónomos tengan participación igual o superior al cincuenta por ciento (50%) del capital social, o una sociedad en la cual las personas anteriormente citadas tengan participación igual o superior al cincuenta por ciento (50%) del capital social, se requerirá para su validez de la aprobación de todos los miembros de la Junta Directiva de dicha empresa y la autorización por escrito del ministro de tutela. El acuerdo de arbitraje especificará el tipo de arbitraje y el número de árbitros, el cual en ningún caso será menor de tres (3).

En el mismo orden de ideas se ha de numerar que el convenio del arbitraje tiene dos componentes fundamentales sin los cuales será imposible llegar a la emisión de la decisión o laudo arbitral. Estos mecanismos son, en primer lugar, el compromiso y, en segundo lugar, los árbitros.

El Compromiso Arbitral

El Compromiso: es el acto en virtud del cual las partes, contractualmente o en juicio, se comprometen a lograr la solución de un conflicto por intermedio de terceros que decidirán conforme a la equidad u observando lo previsto en el cuerpo legal vigente. El cual se clasifica

- a) Compromiso en juicio: El artículo 608 del Código de Procedimiento Civil (CPC) establece que las partes, antes o durante el juicio pueden comprometerse en árbitros de número impar.
- b) Compromiso Contractual: La doctrina lo denomina cláusula compromisoria y consiste en que las partes al celebrar un contrato prevén la posibilidad de que cualquier conflicto que tenga su origen en el mismo se dirima por los árbitros que estas designen.

Por otra parte, el mencionado artículo 608 del Código de Procedimiento

Civil señala que no pueden comprometerse "cuestiones sobre el estado, sobre divorcio o separación de cuerpos, ni sobre los demás asuntos en los cuales no cabe transacción." Luego, por su parte, el artículo 3° de la Ley de Arbitraje Comercial indica que no podrán someterse a arbitraje controversias derivadas de delitos, faltas o actuaciones contrarias al orden público; las directamente concernientes al imperio del Estado; las que versen sobre el estado y capacidad de las personas; las relativas a bienes y derechos de los incapaces cuando no medie autorización judicial; y, sobre las que hubiere recaído sentencia firme, a menos que sean las consecuencias patrimoniales de las mismas.

En este mismo orden de ideas, en los artículos 1.143 del Código Civil, norma que la capacidad requerida para comprometer en árbitros es la misma requerida para contratar y obligarse libremente, es decir "todas las personas que no estuvieren declaradas incapaces por la ley.". Por su parte, el artículo siguiente, 1.144 eiusdem, nos indica que son incapaces para contratar "los menores, los entredichos, los inhabilitados y cualquiera otra persona a quien la ley le niega la facultad de celebrar determinados contratos."

El Compromiso Arbitral queda regulado por el Artículo 6 eiusdem el cual norma que El acuerdo de arbitraje deberá constar por escrito en cualquier documento o conjunto de documentos que dejen constancia de la voluntad de las partes de someterse a arbitraje. La referencia hecha en un contrato a un documento que contenga una cláusula arbitral, constituirá un acuerdo de arbitraje siempre que dicho contrato conste por escrito y la referencia implique que esa cláusula forma parte del contrato.

En los contratos de adhesión y en los contratos normalizados, la manifestación de voluntad de someter el contrato a arbitraje deberá hacerse en forma expresa e independiente.

Ahora bien, el Centro de Arbitraje de la Cámara de Comercio de Caracas señala como elementos imprescindibles, para redactar el compromiso, los siguientes: (a) Número de árbitros que integrará el Tribunal Arbitral, el cual debe ser impar; (b) Señalar si los árbitros decidirán conforme a la equidad o al derecho; (c) Legislación aplicable al contrato; y, (d) Determinación de la forma en que se realizaran las notificaciones.

Los Árbitros

Los árbitros, que son las personas a quienes se confía dirimir la situación en conflicto. La Ley de Arbitraje Comercial en su Artículo 8 fija: "Los árbitros pueden ser de derecho o de equidad. Los primeros deberán observar las disposiciones de derecho en la fundamentación de los laudos. Los segundos procederán con entera libertad, según sea más conveniente al interés de las partes, atendiendo principalmente a la equidad. Si no hubiere indicación de las partes sobre al carácter de los árbitros se

entenderá que decidirán como árbitros de derecho. Los árbitros tendrán siempre en cuenta las estipulaciones del contrato y los usos y costumbres mercantiles”. Las Obligaciones de Árbitros según la ley en comento está fijada en el artículo 41 “Es obligación de los árbitros asistir a todas las audiencias del procedimiento arbitral, salvo causa justificada. El árbitro que dejare de asistir a dos audiencias sin justificación, quedará relevado de su cargo, y estará obligado a reintegrar al Presidente del tribunal arbitral, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes, el porcentaje de sus honorarios que este último determine teniendo en cuenta la función desempeñada. El tribunal arbitral dará aviso a la parte que designó al árbitro relevado, para que de inmediato proceda a su reemplazo. Salvo acuerdo en contrario del tribunal arbitral, si un árbitro acumulare cuatro (4) inasistencias, aún cuando fueren justificadas, se considerará inhabilitado y quedará relevado de su cargo, y el tribunal arbitral procederá a notificar a la parte que lo designó para que proceda a su reemplazo. El árbitro deberá reintegrar al Presidente del tribunal arbitral el porcentaje de los honorarios que este último determine teniendo en cuenta la función desempeñada”. Además el Artículo 42 especifica” Salvo acuerdo contraído de las partes los árbitros tendrán la obligación de guardar la confidencialidad de las actuaciones de las partes, de las evidencias y de todo contenido relacionado con el proceso arbitral”. Al mismo tiempo, la ley en comento en el Capítulo V denominado de la Recusación o Inhibición de los Árbitros en los artículos 35 y siguientes fija los impedimentos de ley para actuar como árbitros, bajo sanción de nulidad del nombramiento y del Laudo.

Por otra parte, establece el artículo 140 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo que los requisitos para ser árbitros, a) Tener la nacionalidad venezolana; b) ser ciudadano de reconocida honorabilidad; y, ser abogado de reconocida competencia en Derecho de Trabajo, o profesional de otra área especialista en Seguridad Social. En relación al primer requisito referido a la nacionalidad venezolana que deben poseer los árbitros, considera el legislador adjetivo laboral que es una limitante absoluta y en razón de ello resulta entendible la prohibición para constituirse en árbitros, aquellos especialistas extranjeros que integran los Centros de Arbitrajes Internacional ampliamente reconocidos y calificados para dirigir conflictos de forma tal que no pueden ser incluidos en la lista que maneja el Tribunal Supremo de Justicia, para que de ella se seleccionen los correspondientes árbitros.

Es preciso mencionar que el artículo 141 eiusdem, fija que los árbitros deben juramentarse ante el Tribunal Supremo de Justicia y están obligados a cumplir sus funciones, salvo que estén incurso en causal de inhibición, de recusación Artículo 142 o presente excusa debidamente justificada a juicio del Tribunal de Sustanciación, Mediación y Ejecución y con relación a la remuneración de los árbitros está dirigido por el Artículo 143 de la Ley Procesal del Trabajo, es decir, el arbitraje laboral tiene carácter oneroso, salvo que sea el trabajador quien lo impulse y no pueda pagar los honorarios fijados, caso en el cual, deben ser pagados por el Estado.

Efectos del Compromiso Arbitral

Todo lo Referente al proceso arbitral que se ha reseñado en el presente capítulo produce efectos como todo contrato. Por consiguiente todo convenio arbitral pactado, cualquiera sea la modalidad que se adopte, obliga a cumplir lo en ella estipulado; al mismo tiempo que habrá de delimitarse su objeto y comprometer materia disponible; entendiéndose por materia disponible, todas aquellas que aparecen contenidas en la ley que lo regula. En el artículo 48 de la Ley de Arbitraje Comercial señala que el laudo arbitral, cualquiera que sea el país en el que haya sido dictado, será reconocido por los tribunales ordinarios como vinculante e inapelable, y tras la presentación de una petición por escrito al Tribunal de Primera Instancia competente será ejecutado forzosamente por éste sin requerir exequátur, según las normas que establece el Código de Procedimiento Civil para la ejecución forzosa de las sentencias.

Al mismo tiempo, el Artículo 149 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, establece el carácter inapelable de las decisiones de la Junta de Arbitraje, pero admite per saltum el Recurso de Casación contra el laudo por ante la Sala Social del Tribunal Supremo de Justicia, recurso que debe interponerse directamente y no anunciarlo para después formalizarlo, dentro de los cinco días hábiles siguientes a su publicación. De conformidad con el ordenamiento jurídico venezolano, fija que los Laudos emitidos por Tribunales Arbitrales conllevan como efectos del Compromiso Arbitral su ejecutabilidad por considerarse que los mismos tienen la fuerza legal de una sentencia emanada de un tribunal competente sin embargo, ello no excluye que se pudieren presentar problemas a nivel de tribunales por desconocimiento del tema. Es evidente entonces la importancia del arbitraje como medio alternativo de solución a conflictos de interpretación en las convenciones colectivas del sector privado dentro del proceso laboral venezolano.

Ahora bien, se hace necesario comentar que tal es efecto de sentencia juzgada que tiene un laudo arbitral que el lapso de interposición del recurso de nulidad contra los laudos Arbitrales es de cinco (5) días contados a partir de la fecha de su publicación, tal cual como lo dispone la Ley Adjetiva Laboral reinante en la materia y "...en lugar de consagrarse el tradicional recurso de nulidad como único medio de impugnación del laudo, la norma en comento establece que contra el mismo podrá interponerse el Recurso de Casación "por ante" la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia, dentro de los cinco días (5) hábiles siguientes a su publicación..."⁴⁰ Así mismo en el se establece que: "...Contra los laudos arbitrales únicamente se admite el recurso de nulidad por los motivos expresados en la ley o en los convenios internacionales aplicables en el lugar donde fuere dictado, el cual deberá interponerse por escrito ante el Tribunal Superior competente del lugar donde se hubiere dictado, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la notificación del

⁴⁰ (Ley Orgánica Procesal del Trabajo Ensayos Volumen II, autor Fernando Parra Aranguren).

laudo...”⁴¹

⁴¹ Rengel Romberg, Aristides (1992) Tratado de Derecho Procesal Civil Venezolano, 3ª. Ed. Caracas.

CAPITULO IV

NATURALEZA JURÍDICA DEL ARBITRAJE COMO MEDIO ALTERNO DE SOLUCIÓN A CONFLICTOS DENTRO DEL PROCESO LABORAL VENEZOLANO

El Arbitraje se hace presente en Venezuela, desde la conquista y la colonia, a través de las leyes españolas, y luego de la disolución de la Gran Colombia, todos los Códigos de Procedimiento Civil (a partir de 1936) lo reconocieron y regularon con cierta amplitud,⁴² y su primera huella de institución se remonta a la Constitución de 1830.⁴³ Además, se consagra expresamente en la Constitución a partir de 1999, en su artículo 258 señala la ley promoverá el arbitraje, la conciliación, la mediación y cualesquiera otros medios alternativos para la solución de conflictos, por lo tanto se puede inferir que el arbitraje es un medio procesal especial, que permite a quienes tengan una querrela existente o eventual, convenirse para que sea resuelto por sentenciadores distintos de los jueces naturales, la validez de este procedimiento proviene del mandato legal que lo crea y queda sujeto al cumplimiento de la organización en él establecida.

De hecho, la carta magna del país solo le da el rango constitucional, pues al efecto ya estaba vigente la Ley de Arbitraje Comercial (G.O. No. 36.430 del 07-04-1998), entre otros instrumentos y textos legales anteriormente señalados. A su vez, el país ha ratificado instrumentos internacionales en la materia razón por la cual se encuentran incorporado al derecho interno, y entre estos se encuentran:

1. Convención Interamericana sobre Eficacia Extraterritorial de las Sentencias y Laudos Arbitrales Extranjeros (G.O. No. 33.144 de fecha 15-01-85);
2. Convención Interamericana sobre Arbitraje Comercial Internacional (G.O. No. 33.170 de fecha 22-02-85);
3. Convención sobre Reconocimiento y Ejecución de Sentencias Arbitrales

⁴² Gabaldón, Frank (1987): El Arbitraje en el Código de Procedimiento Civil, Caracas, Paredes Editores, 188 p.

⁴³ Gómez Manuel y Rogelio Pérez Perdomo (2005): Sistemas Alternativos para el Manejo de Conflictos en Venezuela, en Libro sobre XXX Jornadas "J. M. Domínguez Escovar, Barquisimeto, Tipografía y Litografía Horizonte, 720 p.

Extranjeras (G.O. No. 4.832 de fecha 29-12-94)

Ahora bien, el arbitraje en materia laboral es el sistema mediante el cual, en unas oportunidades de manera voluntaria y en otras de forma obligatoria, se resuelven las diferencias, sean estas jurídicas o económicas, individuales o colectivas, es decir tiene receptividad en el ordenamiento jurídico venezolano y su aplicación para la solución de los conflictos laborales.

Es importante destacar, que en la esfera del Derecho del Trabajo, la institución genérica del Arbitraje configura “un acto, un procedimiento y una resolución (y) la decisión de someterse al Arbitraje puede surgir de las partes en conflicto (arbitraje convencional) o estar resuelto por el legislador (arbitraje obligatorio)”⁴⁴. En Venezuela el Arbitraje aplica ante situaciones de diversa índole, entre las que destacan los conflictos en el trabajo, los cuales en atención a su naturaleza pueden ser resueltos por órganos administrativos ó judiciales, quedando definido el procedimiento correspondiente en las leyes laborales (sustantiva y adjetiva).

En efecto, en Venezuela la Ley Orgánica del Trabajo de 1997 consagra dos clases de Arbitraje: facultativo (Art. 490 al 493) y obligatorio (Art. 504). El Arbitraje facultativo como el término lo indica, resulta de la aceptación de las partes en conflicto, sobre la recomendación de una Junta de Conciliación para que el asunto sea sometido a Arbitraje. Seguido a ello, se debe conformar una Junta de Arbitraje, bajo la modalidad que describe la Ley, con la “...misma facultad de investigación que un tribunal ordinario...” (Art. 492).

Cabe decir, que los miembros de la Junta de Arbitraje tienen el carácter de árbitros arbitradores y sus decisiones, llamadas “laudos”, no son apelables, pero puede ser propuesta su anulación en sede judicial, cuando contravengan disposiciones legales de orden público.⁴⁵

Además, el es Arbitraje obligatorio y está a cargo del Ejecutivo Nacional, cuando ocurra lo fijado en el Artículo 504. Es decir “En caso de huelga que por su extensión, duración o por otras circunstancias graves, ponga en peligro inmediato la vida o la seguridad de la población o de una parte de ella, el Ejecutivo Nacional podrá proveer a la reanudación de las faenas, en la forma que lo exijan los intereses generales, previo Decreto especial que indique los fundamentos de la medida, y someter el conflicto a arbitraje. Por consiguiente el Arbitraje obligatorio aplica en casos específicos, y según la doctrina, el Decreto correspondiente podría comprender tanto la reanudación de las faenas, como someter el conflicto al Arbitraje, o sólo la primera medida.

⁴⁴ Cabanella Torres, Guillermo (1998): Diccionario de Derecho Laboral, Buenos Aires, Editorial Heliasta, 741 p.

⁴⁵ Villasmil Prieto, Humberto (2007): Relaciones Laborales en Tiempo Presente, Caracas, Publicaciones UCAB,

Por otra parte, la Ley Orgánica Procesal vigente desde el 13-08-2003 del Trabajo comprende solo el Arbitraje facultativo, es la instancia o solicitud de parte (Art. 138 al 149). La modalidad es similar a la antes descrita, según la Ley Orgánica del Trabajo, con la diferencia que aquí los árbitros son de derecho (no arbitradores), ya que deben ser abogados que formen parte de una lista establecida oficialmente, se rige la Junta por el procedimiento oral y las decisiones no son apelables, pero si recurribles en casación ante el Tribunal Supremo de Justicia, en su Sala de Casación Social, bajo unos supuestos previstos.

Resulta oportuno destacar que el Arbitraje Judicial Laboral no es muy frecuente, se infiere que una de las razones principales, responde a la circunstancia de que aún cuando los jueces han sido “capacitados” en ese sentido, en la sociedad no existe cultura ni tradición, de resolver los conflictos bajo esta modalidad, máxime en el mundo del trabajo, donde se asume que el trabajador presenta una situación social y económica que lo coloca en desventaja frente a su empleador.

CAPITULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

La perspectiva habitual del Poder Judicial indubitavelmente ha variado a nivel mundial en los últimos años, fijándosele nuevas atribuciones que consienten una mejor administración de justicia. Es dentro de esta nueva visión, donde se ve inserta la importancia del arbitraje como medio alternativo de solución a conflictos de interpretación en las convenciones colectivas del sector privado dentro del proceso laboral venezolano y el desarrollo de los objetivos propuestos ha permitido llegar a las conclusiones de mayor relevancia, entre las cuales figuran las siguientes:

1. En cuanto a la normativa legal que orienta las convenciones colectivas del sector privado dentro del proceso laboral venezolano, están contenidas en una serie de leyes y reglamentos, que complementan las disposiciones que garantizan la seguridad en el empleo los trabajadores, el derecho a la negociación colectiva y otros beneficios laborales. Por otra parte la normativa legal que regula los convenios colectivos de trabajo en Venezuela es insuficiente y se aplican a estos. Es importante destacar que la convención colectiva tiene efectos jurídicos obligantes y pasa a formar parte de los contratos individuales de trabajo, aun de aquellos que se celebren con posterioridad a la entrada en vigencia de la convención, pero excluye de su ámbito de aplicación a los trabajadores de dirección y los de confianza, aunque las condiciones de trabajo, derechos y beneficios que disfruten no pueden ser inferiores, en su conjunto, a los que correspondan a los demás trabajadores y sus disposiciones se consideran de orden público. Además, el régimen colectivo de trabajo en Venezuela asume la existencia de sindicatos

y asociaciones profesionales, que se rige por sus propios estatutos y por las disposiciones generales de la ley. El objetivo de estas organizaciones es proteger los intereses de los trabajadores organizados y promover la mejora de la, económica y moral las condiciones sociales de los trabajadores. Los dirigentes sindicales gozan de privilegios especiales (fuero sindical) y no pueden ser despedidos o degradados sin justa causa.

2. En el plano de la naturaleza jurídica del arbitraje como medio alternativo de solución a conflictos dentro del proceso laboral venezolano. Este se hace presente en Venezuela, desde la conquista y la colonia, a través de las leyes españolas, y luego de la disolución de la Gran Colombia, todos los Códigos de Procedimiento. Además El arbitraje está previsto en las normas sustantivas y adjetivas del Trabajo en Venezuela tiene una función muy limitada, la cual es resolver cualquier conflicto de intereses que pueda surgir en las negociaciones de un convenio colectivo, los cuales tienen por objeto terminar o evitar la huelga. Por otra parte ofrece un proceso sin formalismos y simplificada para resolver los conflictos colectivos de intereses. Tiene las ventajas que mantiene la igualdad de las partes y garantiza el derecho de defensa de las mismas. Sin embargo, al igual que un fallo judicial, el arbitraje ofrece seguridad jurídica a las partes, ya que el laudo arbitral tiene una naturaleza normativa y equivale a ley entre las partes.

3. Con relación a los beneficios del Arbitraje Laboral como recurso para la solución de conflictos de interpretación en las Convenciones Colectivas, es importante destacar que se está en presencia de un método de solución de las conflictos distinguido por la ausencia de formalismos procesales, por la búsqueda de la resolución en los desacuerdos, por la idoneidad de quienes reciben la delicada misión de decidir. Estas características son compartidas por el arbitraje comercial, pero en el plano laboral especialmente en los conflictos de interpretación en las Convenciones Colectivas poseen una virtud adicional al constituir, por excelencia la vía de solución de las disputas por cuanto las partes tratan de impedir verse

sometidas a tribunales que perciben hostiles o inabordables sintiéndose inclinadas a resolver sus diferencias mediante el acatamiento de la decisión de personas de su elección.

Por lo que se colige que uno de los mayores beneficios del arbitraje laboral, se halla en la posibilidad de elegir un foro neutral, y que es una de las modalidades de resolución de conflictos mejor adaptada al proceso laboral venezolano por su flexibilidad para desenvolverse satisfactoriamente en la interpretación de las Convenciones Colectivas la cual permite el pleno ejercicio de la autonomía de la voluntad de las partes. Sin embargo, no se puede dejar de lado que para maximizar los resultados, es imprescindible contar con la cooperación entre las partes como la de sus asesores. De modo que, acordadas las reglas como lograda la instalación del tribunal arbitral, este tipo de arbitraje puede alcanzar la fluidez adecuada, constituyéndose en una en uno de los principales medio eficazmente apto para resolver los litigios.

4. Con relación a la importancia del arbitraje como medio alternativo de solución a conflictos de interpretación en las convenciones colectivas del sector privado dentro del proceso laboral venezolano, es importante destacar que la inclusión de los medios alternativos de solución de conflictos dentro del texto constitucional, reconociéndolos como integrantes del sistema de justicia, ha constituido el punto de partida para su implementación efectiva en el país, implicando el mejoramiento de la administración de justicia, por cuanto muchos de los conflictos que se suscitan en el ámbito laboral son los conflictos colectivos. Los cuales se pueden resolver mediante el arbitraje en vía extrajudicial, ahorrando, tiempo, dinero y una producción activa, evitándose por este medio muchas huelgas y por consiguiente se conservarían las relaciones entre los patronos y los trabajadores, además de mejorar el entendimiento sindical en el campo laboral.

Finalmente, se ha de señalar que la importancia del arbitraje como medio alternativo de solución a conflictos de interpretación en las convenciones colectivas del sector privado dentro del proceso laboral venezolano, está enmarcado en la oportunidad que las propias partes, o con ayuda de un tercero neutral o de un equipo multidisciplinario, logren alianzas que puedan resolver las diferencias que los vinculan. En tal sentido, se concluye que el arbitraje es medio para la resolución alterna de conflictos

que engloba el conjunto de procedimientos que permiten solución a conflictos de interpretación en las convenciones a través de un acuerdo mutuamente satisfactorio, cuya resolución final goza de amparo legal para todos sus efectos, como por ejemplo su ejecutividad. Además la introducción del arbitraje ha demostrado que producen un ahorro de recursos tanto de las partes en conflicto, como de los recursos públicos destinados a la administración de justicia, dada la brevedad y flexibilidad que lo caracteriza por lo que resulta alentador ver el reconocimiento de la importancia que está cobrando la solución alternativa de conflictos en la Justicia Venezolana.

Recomendaciones

El desarrollo integral de esta investigación coloca a la investigadora en contacto directo con la realidad de la justicia laboral, altamente dinámica, en la cual se interarticula el ordenamiento jurídico patrio a la concepción de estado de derecho y de justicia por lo que se centran en determinar la importancia del arbitraje como medio alterno de solución a conflictos de interpretación en las convenciones colectivas del sector privado dentro del proceso laboral venezolano, lo que permite realizar las siguientes recomendaciones:

1. Profundizar el estudio del concepto de arbitraje laboral dentro del ordenamiento jurídico venezolano, a objeto de evitar las confusiones derivadas de la hipertrofia del citado vocablo en el marco de la doctrina y jurisprudencia patria.
2. Estudiar el concepto de arbitraje como medio de resolución de conflictos y su vinculación con los derechos y garantías constitucionales que corresponden a los justiciables frente a los actos de la Administración, cuando ésta se encuentre en un conflicto se informe a las partes sobre los medios alternativos de solución de conflictos, y los centros especializados en esta materia, es decir, los centros de conciliación y arbitraje, para que entiendan mejor sus fines y logren una solución rápida y satisfactoria.
3. Se recomienda divulgar a través de artículos de prensa, libros, folletos, entre otros medios, la implicación procesal constitucional del uso de este método de resolución de conflicto consagrado con rango constitucional en los artículos 253 y 258 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, así como por el interés del Tribunal Supremo de Justicia en auspiciar su divulgación y uso. Resulta necesario que estos esfuerzos sean asumidos al unísono por la sociedad civil; las Facultades de Derecho;

miembros de la administración de justicia, especialmente los Jueces, instruyéndolos en las oportunidades de uso de los Medios Alternativos de Resolución de Conflictos. Todo esto a los fines de mejorar el acceso a la justicia, reduciendo o removiendo las barreras de acceso a la misma.

Como todo cambio siempre existe la resistencia al mismo, es el momento de divulgar, capacitar y educar a los posibles usuarios (patronos sindicatos) de este sistema alternativo. No basta con su inclusión en los textos normativos, deben realizarse otras acciones en dirección a su concreción y completa aplicación, primordialmente dirigidas a la investigación, al conocimiento y sensibilización del arbitraje como medio alterno de solución a conflictos de interpretación en las convenciones colectivas del sector privado dentro del proceso laboral venezolano, al interior de nuestras instituciones.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alarcón, B. (2003). **Evolución Histórica del Arbitraje como Mecanismo Alternativo para Resolver Conflictos**. Universidad Católica Andrés Bello. Escuela de Derecho. Seminario. Caracas.
- Alfonzo, G. R (2001). **Nueva Didáctica del Derecho del Trabajo**. Caracas: Venezuela. Editorial Melvin C.A.
- Aníbal Sierralta R.(s/f) **Los Mecanismos de Solución de Controversias en la Comunidad Andina de Naciones**: desarrollo, tendencias y los desafíos del comercio internacional
- Aranguren, F. P. (Editor) (2004). **Ley Orgánica Procesal del Trabajo** Ensayos. Volumen I. Tribunal Supremo de Justicia. Caracas. Venezuela.
- Aranguren Fernando Parra (s/a) **Ley Orgánica Procesal del Trabajo** Ensayos. Volumen II. Tribunal Supremo de Justicia. Caracas. Venezuela.
- Arias, F. (1997, Mayo). **Mitos en la elaboración de tesis y proyectos de investigación**. Ponencia presentada en las I Jornadas de reflexión sobre la enseñanza y práctica de las metodologías de la investigación social en Venezuela. Universidad Central de Venezuela, Caracas.
- Balestrini, M. (1998). **¿Cómo se Elabora el Proyecto de Investigación para los Estudios Formulativos o Exploratorios, Descriptivos, Diagnósticos, Evaluativos, Formación de las Hipótesis Causales, Experimentales y los Proyectos Factibles?** Caracas: Consultores Asociados, S.A.
- Bejarano Guzmán, Ramiro (1998) **Los Procesos Declarativos**. Editorial Temis, S.A.: Santa Fe de Bogotá, Colombia.
- Bernal, T. (1998) **La mediación. Una solución a los conflictos de ruptura de pareja**. Colex. Madrid
- Bianchi, Roberto A.. **Mediación Prejudicial y Conciliación**. Editorial Zavallía Buenos Aires.
- Bidart Campos, Germán J. (2007). **Tratado Elemental de Derecho Constitucional Argentino**. 5 Tomos Buenos Aires: Ediar.
- Cabanella Torres, Guillermo (1998): **Diccionario de Derecho Laboral**, Buenos

Aires, Editorial Heliasta, .

Carrillo Pereda, Marcos. **Dos Palabras y una Forma de Resolver Conflictos: La Mediación y la Conciliación en el Contexto de la Teoría de los PARC.** XXVI Jornadas “J.M. Domínguez Escovar”. Los Medios Alternos de Resolución de Conflictos. Barquisimeto. Gráficas Monserrat. 2001.

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (2000). Gaceta Oficial N° 5.453. Marzo, 24, 2000. Caracas. Venezuela

Constitución de la República de 1961. Gaceta Oficial N° 3.251. Septiembre, 12, 1983. Caracas. Venezuela. Con enmienda 1 y 2

Código de Procedimiento Judicial, conocido como el Código de Aranda de 1836

Couture, Eduardo. (1976) **Vocabulario Jurídico.** Ediciones Depalma. Buenos Aires.

Curle, Adam (1974) **“Teaching Peace”**. En: The New Era, volumen 57 N° 7

Diccionario de la Lengua Española (1970). Real Academia Española. 19° ed. Editorial Espasa-Calpe, Madrid. 9. EIRAS NORDENSTAHL, Ulf (2007).

Diccionario de la Lengua Española, T. II, 1992:

Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales 1ª Edición Electrónica Realizada por www.scribd.com/.../Diccionario-de-Ciencias-Juridicas-Politicas-y-Sociales.

Droulers, D. (1999). **El Arbitraje en la Práctica.** Tesis Postgrado. Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas. Caracas.

Enciclopedia Jurídica Opus. (1994) Ediciones Libra. Caracas. Tomo I.

Gabaldón, Frank. (1987) **El Arbitraje. En el Código de Procedimiento Civil.** Paredes Editores. Caracas.

Gómez Manuel y Rogelio Pérez Perdomo (2005): **Sistemas Alternativos para el Manejo de Conflictos en Venezuela**, XXX Jornadas “J. M. Domínguez Escovar, Barquisimeto, Tipografía y Litografía Horizonte.

Herce, Q. (1991). **Derecho Procesal Civil.** 8va. Edición. Barcelona. España.

Hocker, J Wimont. W (1991) **Interpersonal Conflicts**, Usa, Brow Publishers

Homenaje a Fernando Parra Aranguren. (2001). Tomos I y II. Universidad

Central de Venezuela. Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas. Caracas. Venezuela.

Hung, V.F. (2001). **Reflexiones sobre el Arbitraje en el Sistema Venezolano**. Editorial Jurídica Venezolana. Caracas.

Inda, Andrés García. (2001) **Cinco apuntes sobre Derecho y Postmodernidad**. Doxa [Publicaciones periódicas] N° 24 disponible <http://www.cervantesvirtual.com/portal/DOXA/cuadernos.shtml>

Informe de la Organización De Estados Americanos: (2001) **"Métodos Alternativos de Resolución de Conflictos en los Sistemas de Justicia de los países americanos"**. Emitido por el Grupo Especial encargado de dar cumplimiento a las recomendaciones de las Reuniones de Ministros de Justicia o de Ministros o Procuradores Generales de las Américas. 3 de Diciembre de 2001.

II Congreso Internacional de Derecho Procesal del Trabajo. (del 26 de Junio al 3 de Julio del 2004). Tribunal Supremo de Justicia. Caracas. Venezuela.

Ley de Arbitraje Comercial. Gaceta Oficial N° 36.430. Abril, 07, 1998. Caracas. Venezuela.

Ley Orgánica del Trabajo Gaceta Oficial N° 5.152. Junio, 19, 1997. Caracas. Venezuela.

Ley Orgánica Procesal del Trabajo. Gaceta Oficial N° 37. 504. 13 de Agosto del 2002. Caracas. Venezuela.

Marín Boscán, Francisco Javier (2008) **Consideraciones sobre los derechos fundamentales en el trabajo y su implicación en Venezuela** revista "Derecho del Trabajo" Número 6

Márquez Sánchez (1997) **Manual de Investigación Jurídica**. Caracas: Editorial Buchivacoa (p. 52)Marín Boscán, Javier plantea en la revista "Derecho del Trabajo" Número 6 (enero/diciembre 2008),

Matthies, T.F. (1995). **Arbitraje de Derecho Privado en Venezuela: Un Análisis de la Normativa sobre Arbitraje de Derecho Privado en Venezuela**. Facultad de Ciencia Jurídicas y Políticas. Tesis Doctoral.

Matthies, Roland. **Arbitrariedad y Arbitraje. Un Análisis de la Normativa acerca del Arbitraje de Derecho Privado en Venezuela**. Editorial Arte. Caracas - Venezuela, 1996.

Moreno, R. J. (1998). **El Arbitraje Administrativo**. Mc Graw Hill. Universidad de

Alicante. Madrid.

Münch , L y Ángeles E (1997). **Métodos y Técnicas de Investigación**. México: Editorial Trillas

Parra, Gonzalo. **Curso General de Derecho Internacional Privado**. UCV La función de la reciprocidad en el sistema venezolano del exequátur. Revista de la Facultad de Derecho N° 31. UCV

Pasco Cosmópolis, Mario.(1997) **Fundamentos de Derecho Procesal del Trabajo**. Lima, Ed. Aelee, 2da. edic.

Ramírez, 1995(p. 21) **Como hacer un Proyecto de Investigación Jurídica**. (2ª ed.) Venezuela: Coeditado por el consejo de Publicaciones y el Concejo de Desarrollo Científico, Humanístico y Tecnológico de la Universidad de los Andes.

Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo (2006), Gaceta Oficial N° 38.426. Abril, 28, 2006. Caracas. Venezuela.

Sappia Jorge (s/a) **Justicia Laboral y medios alternativos de solución de conflictos colectivos e individuales del trabajo** Documento de Trabajo N° 149

Sabino (1984) **El Proceso de la Investigación**. Caracas: Editorial Panapo, (p. 153).

Singer, Linda (1996). **Orígenes y Evolución del Movimiento de la Resolución de Litigios**. En: Mediación: Resolución de Conflictos. Ed. Paidós.

Ralf Dahrendorf (1992) **El conflicto social en la modernidad** disponible <http://www.cervantesvirtual.com/porta1/DOXA/cuadernos.shtml>

Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo, Gaceta Oficial N° 38.426. Abril, 28, 2006. Caracas. Venezuela.

Rengel Romberg, Aristides (1992) **Tratado de Derecho Procesal Civil Venezolano**, 3ª. Ed. Caracas

Toselli, Carlos y Ulla Alicia, (2004). **Código Procesal del Trabajo, Ley comentado y anotado con jurisprudencia**. Alveroni Ediciones, Córdoba, Argentina.

Torrego, Juan Carlos. **Mediación de Conflictos en Instituciones Educativas. Manual para la Formación de Mediadores**. 2ed. Narcea. Ediciones. Madrid, 2001.

Universidad Fermín Toro, (1998) **Manual de Trabajos de Grado de Especialización y Maestría y Tesis Doctorales** (2da ed). Barquisimeto

Wilker (1999) **La investigación Jurídica**. México McGraw-Hill/interamericana Editores, S.A. de C.V

William Ury, Roger Fisher, Bruce Patton, (1991) **Negociación y Persuasión**. Título original: Getting to Yes: Negotiating Agreement Without Giving In Editorial Penguin Books

Villasmil Prieto, Humberto (2007): **Relaciones Laborales en Tiempo Presente**, Caracas, Publicaciones UCAB.p