

**UNIVERSIDAD CATOLICA ANDRES BELLO
DIRECCIÓN GENERAL DE LOS ESTUDIOS DE POSTGRADO
AREA DERECHO
ESPECIALIDAD EN DERECHO DEL TRABAJO**

EL ABITRAJE EN LA LEY ORGANICA PROCESAL DEL TRABAJO

Trabajo Especial de Grado, presentado
como requisito parcial para optar al
Grado de Especialista en Derecho de Trabajo

Autor: Nohelia A. Apitz Barbera

Asesor: William S. Fuentes H.

Caracas, mayo de 2003

UNIVERSIDAD CATOLICA ANDRES BELLO
DIRECCIÓN GENERAL DE LOS ESTUDIOS DE POSTGRADO
AREA DERECHO
ESPECIALIDAD EN DERECHO DEL TRABAJO

APROBACION DEL ASESOR

En mi carácter de asesor del Trabajo Especial de Grado, presentado por la ciudadana Abogada, Nohelia A. Apitz Barbera para optar al Grado de Especialista en Derecho del Trabajo, cuyo título es **El Arbitraje en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo**; Considero que dicho Trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la evaluación por parte del jurado examinador que se designe.

En la ciudad de Caracas, a los veintiséis (26) días del mes de mayo de 2003.

William S. Fuentes H.
C.I. 6.460.407

UNIVERSIDAD CATOLICA ANDRES BELLO
DIRECCIÓN GENERAL DE LOS ESTUDIOS DE POSTGRADO
AREA DERECHO
ESPECIALIDAD EN DERECHO DEL TRABAJO

EL ARBITRAJE EN LA LEY ORGANICA PROCESAL DEL TRABAJO

Por: Nohelia A. Apitz Barbera.

Trabajo Especial de Grado en Derecho del Trabajo, aprobado en nombre de la Universidad Católica "Andrés Bello", por el Jurado abajo firmante. En la ciudad de Caracas, a los _____ días del mes de _____ de _____.

C.I.

C.I.

*Mi agradecimiento a **William S. Fuentes H.** (asesor) por su apoyo, en
proporcionarme sus libros para la investigación,
por su disposición para atender mis inquietudes,
y por su preocupación por la entrega del presente trabajo.*

*A **Juan Carlos**, por ser ejemplo de constancia y superación
permanente,
a él mi agradecimiento por prestarme sus libros y por sus
observaciones siempre acertadas.*

*A **Eduardo**, por ser fuente inagotable de energía y de conocimiento.*

INDICE GENERAL

RECONOCIMIENTO	iv
LISTA DE SIGLAS	vii
RESUMEN	viii
INTRODUCCION	1
CAPITULO	
I EL CONFLICTO Y LOS DIVERSOS MEDIOS PARA SU RESOLUCIÓN	6
Nociones Generales y Definición del Conflicto Laboral	6
Tipos de Conflictos	9
Los Diversos Modos de Resolución de Conflictos	14
II EL ARBITRAJE EN EL DERECHO LABORAL	27
Noción, Clases y Naturaleza Jurídica del Arbitraje	27
El Arbitraje en el Código de Procedimiento Civil	32
Los Arbitrajes Especiales	39
III EL ARBITRAJE EN LA LEY ORGANICA DEL TRABAJO Y EN SU REGLAMENTO	47
Nociones Generales y Definición del Arbitraje en la Ley Sustantiva	47
Características del Arbitraje en la Ley Sustantiva	48
Clasificación del Arbitraje en la Ley Sustantiva	52
Procedimiento Arbitral del Arbitraje en la Ley Sustantiva	56
Lapso para dictar el laudo arbitral. Publicación y Vigencia	59
IV EL ARBITRAJE EN LA LEY ORGANICA PROCESAL DEL TRABAJO	63
Nociones Generales y Definición del Arbitraje en la Ley	

Adjetiva	63
Características del Arbitraje en la Ley Sustantiva	66
Clasificación del Arbitraje en la Ley Sustantiva	70
Procedimiento Arbitral del Arbitraje en la Ley Sustantiva	71
Lapso para dictar el laudo arbitral. Publicación y Vigencia	74
V ANALISIS DEL ARBITRAJE COMO UN MEDIO ALTERNATIVO DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS EN LA LEY ORGANICA PROCESAL DEL TRABAJO	78
CONCLUSIONES	93
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	106

LISTA DE SIGLAS

CPC	Código de Procedimiento Civil
LOT	Ley Orgánica del Trabajo
RLOT	Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo
LOPT	Ley Orgánica Procesal del Trabajo
Art.	artículo

UNIVERSIDAD CATOLICA ANDRES BELLO
DIRECCIÓN GENERAL DE LOS ESTUDIOS DE POSTGRADO
AREA DERECHO
ESPECIALIDAD EN DERECHO DEL TRABAJO

EL ARBITRAJE EN LA LEY ORGANICA PROCESAL DEL TRABAJO

Autor: Nohelia A. Apitz Barbera.

Asesor: William S. Fuentes H.

Mayo, 2003

RESUMEN

Este trabajo analizó el arbitraje en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, para tratar de determinar que si en su tratamiento del tema, lo promueve como un medio alternativo de resolución de controversias, conforme al mandato constitucional en ese sentido. Se partió de métodos cualitativos, como el documental, por lo que constituyó una investigación de amplia revisión bibliográfica; en consecuencia, se dividió el presente trabajo en cinco capítulos, a saber: el primero, destinado al conflicto y sus diversos medios para su resolución; el segundo, destinado al arbitraje en el Derecho Venezolano; el tercero, destinado al arbitraje en la Ley Orgánica del Trabajo y su Reglamento; el cuarto, destinado al arbitraje en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo y, el quinto, destinado al análisis del arbitraje como un medio alternativo de resolución de conflictos en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo. Del resultado de la investigación, se puede afirmar que la Ley Orgánica Procesal del trabajo no promueve al arbitraje como un medio alternativo de resolución de conflictos, tal como lo ordena la Constitución vigente en su artículo 258, por la forma en la cual esta regulado en ella, a saber, lleno de ritualismo y formalidades impuestas; poco desarrollo del principio de la autonomía de la voluntad de las partes, por contra, un excesivo intervencionismo del Estado; y, la marcada tendencia jurisdiccionalista del arbitraje reconocida en la Ley, hacen sostener tal argumento. Además, se afirma que deroga, por vía indirecta, la regulación de la Ley Orgánica del Trabajo y su Reglamento de la resolución de los conflictos colectivos sometidos al arbitraje.

INTRODUCCION

En fecha 13 de agosto de 2002 fue promulgada la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, y publicada en Gaceta Oficial N° 37.504, que entrará en vigencia un (1) año después de su publicación, esto es, el 13 de agosto de 2003.

Lo que persigue la ley procesal promulgada, por imperativo de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela expresado en la Disposición Transitoria Cuarta, Numeral 4°, es reformar nuestro actual régimen adjetivo en materia laboral, para que asegure el funcionamiento de una jurisdicción laboral autónoma y especializada. De acuerdo a los principios que inspiran a la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, se busca proteger a los trabajadores para garantizar –por su intermedio- el acceso a una justicia expedita y eficaz.

A pesar de su orden teleológico, no han sido pocos los señalamientos, opiniones y sugerencias que se han dado lugar desde que tal iniciativa legislativa se exteriorizó. Todos ellos, responden, como la presente investigación, a la importancia y significación de sus alcances en el acontecer del desenvolvimiento de las situaciones y relaciones jurídicas obrero-patronales, que se derivan del hecho social trabajo.

En general, merece especial análisis el tratamiento que este instrumento procesal adopta para dirimir las tensiones o controversias entre el capital y el trabajo, cuando cada uno de estos factores procura defender sus intereses contrapuestos en la unidad productiva de que se trate; y, en particular, en lo que respecta a los medios alternativos de solución de tales conflictos.

Conforme a la Constitución de 1999, se ordena a la Ley promover el arbitraje, entre otros, como medio alternativo para la solución de conflictos. La doctrina por su parte, se ha encargado de conceptualizarlo en líneas generales, “como aquella institución conforme a la cual dos o más personas, en el ejercicio de su autonomía de la voluntad, acuerdan someter, a uno o a varios árbitros, la solución de un conflicto jurídico determinado sobre materia de la cual tengan libre disposición” (**Hunt Vaillant. 2001, 48**).

Al analizar el régimen del arbitraje que adopta la Ley Orgánica Procesal del Trabajo se podrá determinar, si lo reconoce y trata, como medio alternativo de resolución de conflictos laborales, con lo cual se pretende aclarar las expectativas acerca de este medio alternativo de solución de conflictos intersubjetivos laborales.

Puesto que, desafortunadamente este medio alterno de solución de conflictos entre los actores sociales no disfruta de la mayor aceptación, en el

ámbito de nuestras relaciones laborales. Esta situación se repite a nivel internacional, pues en los países hispanoamericanos se han dado lugar desfavorables laudos arbitrales extranjeros impuestos por Estados más fuertes y/o por Estados más poderosos desde una perspectiva económica; hace un llamado a la reflexión en este sentido el autor **Plá Rodríguez (1985)** al señalar que: “Por más equilibrada y ecuánime sea la solución o el acierto y la justicia con que se haya actuado (por parte de la Junta de Arbitraje), lo que las partes sienten es que se les impone desde afuera una solución que ellos no aceptaron”.

Sin embargo, ciertos conflictos de relevancia en nuestro país, han sido resueltos mediante arbitrajes, a modo ejemplo se pueden citar:

“ ... laudo arbitral que dirimió el conflicto entre el Sindicato de Trabajadores de la Industria de Ascensores, Similares y Conexos del Distrito Federal y Estado Miranda (SINTRA-ASCENSORES) y Ascensores Omega de Venezuela C.A., consignado ante el Ministerio del Trabajo el 18 de Noviembre de 1990 (arbitraje voluntario); laudo arbitral que dirimió la controversia surgida entre las organizaciones sindicales que afilian a los funcionarios o empleados públicos al servicio del Consejo de la Judicatura y este organismo, publicado en Gaceta Oficial de la República n° 4.656 extraordinario, del 8 de diciembre de 1993 (arbitraje obligatorio); laudo arbitral que resolvió el conflicto planteado entre Operaciones al Sur del Orinoco C.A. (OPCO) y el Sindicato que representa a sus trabajadores (SINTRAOPCO), consignado ante el Ministerio del Trabajo el día 16 de octubre de 1995 (arbitraje voluntario); laudo arbitral que decide el conflicto surgido entre la Compañía Anónima Nacional Teléfonos de Venezuela (CANTV) y la Federación de Trabajadores de Telecomunicaciones de Venezuela (FETRATEL) y sus Sindicatos afiliados, consignado

ante el Ministerio del Trabajo el día 16 de junio de 1997 (arbitraje obligatorio), publicado en la Gaceta Oficial n° 8.151 extraordinario del 18 de junio de 1997; laudo arbitral que solventó el conflicto entre la Petroquímica de Venezuela, S.A. (PEQUIVEN) y la Federación de Trabajadores Petroleros, Químicos y sus Similares de Venezuela (FEDEPETROL) y los Sindicatos afiliados a ella, consignado ante el Ministerio del Trabajo en fecha 3 de septiembre de 1998 (arbitraje obligatorio), publicado en Gaceta Oficial n° 5.259 extraordinario del 4 de septiembre de 1998; ...” **(Carballo. 2000, 361).**

Luego entonces, resulta de vital importancia analizar el régimen del arbitraje que adopta la Ley Orgánica Procesal del Trabajo para determinar, si lo reconoce y trata, como medio alternativo de resolución de conflictos laborales, para recobrar la confianza en este mecanismo alternativo de solución de los conflictos laborales, que ofrece en forma rápida, segura, confiable, confidencial, pacífica y amigable la solución a conflictos jurídicos de cualquier orden, y en nuestro interés en materia laboral.

Asimismo, la ineficacia que aqueja nuestro sistema de justicia, por la incertidumbre de derecho, la falta de acceso y los elevados costos de sus trámites, así como la lentitud de la actividad judicial impone la búsqueda de soluciones alternas a las controversias, utilizando entonces, como recurso extremo el proceso judicial. En dicha búsqueda se procura una justicia de primer orden, en la cual la autonomía de la voluntad de las partes en conflicto halle asidero en una solución, ya sea, autónoma –proveniente de

ellos mismos- o heterónoma –proveniente de un tercero-, pero siempre en perspectiva a su voluntad.

En virtud, de ello, se partió de métodos cualitativos, como el documental, por lo que constituyó una investigación de amplia revisión bibliográfica; en consecuencia, se dividió el presente trabajo en cinco capítulos, a saber: el primero, destinado al conflicto y sus diversos medios para su resolución; el segundo, destinado al arbitraje en el Derecho Venezolano; el tercero, destinado al arbitraje en la Ley Orgánica del Trabajo y su Reglamento; el cuarto, destinado al arbitraje en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo y, el quinto, destinado al análisis del arbitraje como un medio alternativo de resolución de conflictos en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo.

De manera pues, al analizar el régimen del arbitraje que adopta la Ley Orgánica Procesal del Trabajo para determinar, si lo reconoce y trata, como medio alternativo de resolución de conflictos laborales, se apreciará si ofrece todas las condiciones inherentes a la institución bajo análisis, para que verdaderamente, los particulares, a quienes en definitiva se ofrece la alternativa, la tomen como una vía alterna para resolver sus diferencias.

CAPITULO I EL CONFLICTO Y LOS DIVERSOS MEDIOS PARA SU RESOLUCION

Nociones Generales y Definición del Conflicto Laboral

“Resulta constatable que en toda sociedad, cualquiera fuera el grado de desarrollo económico, político o cultural, el conflicto aparece como elemento inmanente a las interacciones que en su seno se desarrollan” **(Carballo. 2000, 351)**. En este orden de ideas, el conflicto puede vislumbrarse de diferentes matices: económicos, políticos, sociales, religiosos, culturales, jurídicos, etc.

Para tratar de entender la relación del conflicto con la sociedad, se han elaborados dos (2) tesis fundamentalmente, por un lado, aquellas que lo consideran disfuncional o patológico y, por el otro lado, aquellas que le conceden un efecto transformador de la sociedad. En el contexto de la primera tesis, “...,el conflicto, cualquiera fuera su objetivo o intensidad, amenaza la preservación del sistema social y, por tal virtud, es merecedor de descalificaciones –en el plano teórico- y de represión –en el plano práctico-...” **(Carballo. 2000, 352)**. Por contra, en el contexto de la segunda tesis, el conflicto viene a ser un elemento inherente al desarrollo de las relaciones sociales, pues surge como reacción del sector dominado de la sociedad frente al sector dominante, “... toda vez que la cohesión de la estructura

social sólo es posible a partir de formas de dominación de un grupo social sobre otro...” **(Carballo. 2000, 352)**. En la esfera de esta tesis, el conflicto no engendra valoraciones negativas, porque es considerado parte de la dinámica social. Así, en el ámbito jurídico, el ordenamiento debe servir de canal para la “expresión, desarrollo y composición” **(Carballo. 2000, 352)** del conflicto, en procura del interés común de la estructura social.

Bajo esta última tesis, encuentran cabida los conflictos jurídicos y en ellos los conflictos laborales. Los conflictos jurídicos aparecen entre los miembros de la sociedad, cuando uno de ellos o un grupo de ellos pretende exigir a otro u otros el cumplimiento de lo establecido en una norma jurídica y el requerido (o requeridos) se niega a ejecutarlo por no estimarse obligado. En este orden de ideas, el Derecho es “... una técnica instrumental de organización social establecida para la integración, institucionalización o juridificación de los conflictos sociales...” **(Palomeque y Alvarez. 2002, 60)**.

En efecto, como afirman los laboristas ya citados:

“...La conflictividad social es así canalizada jurídicamente de acuerdo con el cuadro de intereses y valores propios de la opción política que expresa la norma jurídica en cuestión, que no son naturalmente sino los del grupo o grupos sociales capaces de imponer, dentro de un sistema determinado (el juego de las mayorías parlamentarias en un sistema democrático), en su voluntad organizativa. El conflicto social y la norma jurídica reguladora del mismo forman parte ya, una vez producida la

institucionalización de aquél, de la misma realidad jurídica...”
(Palomeque y Alvarez. 2002, 61).

Por lo tanto, la integración y canalización de los conflictos sociales le pertenece al Derecho en su función social, a nuestros fines es importante destacar el conflicto social que se ciñe a la base del Derecho del Trabajo, es decir, los conflictos entre el capital y el trabajo, como factores de producción en el ámbito del proceso productivo. Desde luego, esta rama del Derecho es consecuencia del sistema capitalista industrial, y no responde como históricamente se piensa al trabajo en general en cualquiera de sus acepciones, sino que es el producto de la reacción ante el conflicto industrial, es decir, el conflicto entre el capital y el trabajo asalariado en la sociedad capitalista industrial, el que surge de la Revolución Industrial del siglo XIX.

En estas relaciones de trabajo a cambio de salario, sus participantes detentan intereses, no solo distintos, sino que en la mayoría de las ocasiones contrapuestos. Tal como lo señalan **Palomeque y Alvarez (2002, 62):**

“... en la propia raíz de la relación de trabajo asalariado se halla instalado un *conflicto social* de carácter estructural (la contraposición de intereses entre quienes dominan los medios de producción y quienes aportan exclusivamente trabajo dependiente). Por tanto, este conflicto laboral o sociolaboral se convierte en el elemento calificador del tipo de sociedad, de la sociedad capitalista industrial...”

En este orden de ideas, se puede definir al conflicto de naturaleza laboral, como “... tensiones o controversias concretas entre los representantes del capital y del trabajo, en cuanto a factores de la producción, por virtud de la defensa y promoción de sus intereses contrapuestos en el ámbito del proceso productivo...” **(De la Villa y Palomeque. 1982, 273).**

Tipos de Conflicto Laboral

Los conflictos de naturaleza laboral se clasifican en razón del interés en **Conflictos Colectivos** o **Conflictos Individuales**; y en razón del objeto en **Conflictos de Interpretación** o **Conflictos Económicos**.

Conflictos Colectivos en contraposición de los Conflictos Individuales:

No existe en doctrina uniformidad para diferenciar a los Conflictos Individuales de los Conflictos Colectivos. Para unos, “la Ley diferencia entre conflictos individuales y colectivos en relación a los órganos encargados de su resolución.” **(Iturraspe. 2000, 211).**

Sin embargo para otros, la única forma de delinear la noción de conflicto colectivo por oposición al individual se encuentra en el interés de

toda una colectividad de trabajadores, como lo afirma el autor **Alfonso G.**

(2000, 474):

“...existe conflicto colectivo en todos aquellos supuestos en que se encuentre en juego ese interés común, propio de la colectividad. La lesión, o el peligro de que ésta se produzca, puede ser originada incluso por medida de orden individual: supóngase un despido motivado por la adhesión del trabajador a un sindicato.”.

En tal sentido, los conflictos colectivos del trabajo surgen de las relaciones colectivas, las cuales:

“...entendemos como aquellas vinculaciones bilaterales (aunque no siempre recíprocas) que se dan entre sindicato y/o grupo de trabajadores coaligados (pero sindicatos), por una parte, y el empleador por la otra, con lo cual, dada la amplitud de esta noción, se puede afirmar que en ella se comprende no sólo la gestión del sindicato como representante de los trabajadores en la defensa de sus intereses profesionales ... *omisis* , sino también las gestiones de aquél como agente social de éstos, dado que el objeto del sindicato de defender y proteger los intereses de los trabajadores ahora también comprende los generales de éstos, a tenor del 407 de la Ley Orgánica del Trabajo...” **Caridad F. (1996)**

Así, el conflicto individual enfrenta a un trabajador frente a su empleador y, se finca en un singular contrato de trabajo, presente o extinguido; mientras el conflicto colectivo opone a uno o varios empresarios con una pluralidad de trabajadores, sindicalizados o no, que se vinculan por los intereses generales que el conflicto encierra; de forma tal, que cada trabajador considerado en su individualidad no se ve afectado por el conflicto, sino en tanto parte de aquel grupo o colectividad. En estos

conflictos, se presentan técnicamente hablando, un doble elemento configurador, a saber: 1) elemento subjetivo o cuantitativo, referido a la pluralidad de trabajadores en conflicto y 2) elemento objetivo o cualitativo, referido al interés colectivo, de clase, de grupo o de categorías. Por lo que no se puede entender, la pluralidad como la mera suma de trabajadores considerados individualmente, sino como un conjunto estructurado en la homogeneidad del mismo, en esto, radica la diferencia fundamental entre los conflictos individuales y los conflictos colectivos del trabajo.

Resulta conveniente aclarar, de cara a los conflictos colectivos, la existencia de los *conflictos plurales*, entendiendo ya por ellos, los conflictos que afectan en lo singular y de forma simultánea a varios trabajadores, a pesar de que la causa o interés no afecta a los conjuntos de los cuales forman parte, "... con lo que la "queja [no] constituye una reivindicación de carácter general", pese a ser "presentada por varios trabajadores". **(Recomendación núm. 130 Organización Internacional del Trabajo, 1967).**

Conforme a nuestro ordenamiento jurídico, los conflictos colectivos atienden, también, a una clasificación en virtud del tratamiento de las relaciones colectivas por parte del ordenamiento jurídico venezolano. Sobre la base de ello, el profesor **Humberto V. (1995)** al subrayar la confusión que

la Ley Orgánica del Trabajo (LOT) encierra entre el procedimiento de negociación colectiva con los conflictos colectivos, esboza una clasificación de los conflictos. Para el nombrado autor, la confusión estriba en un criterio funcional para justificar la línea limitativa de la huelga. Cabe aclarar, que la confusión a la que hace referencia el citado auto se sostiene en el procesalismo con el cual la Ley Orgánica del Trabajo trata el tema, en el que el conflicto es un momento secuencial y término de la negociación.

Tomando como base este argumento, y con fundamento al artículo 469 de la LOT, que considera indistintamente el objeto de la negociación colectiva y de los conflictos colectivos, establece que ambos obedecen: "...a) modificar condiciones de trabajo; b) reclamar el cumplimiento de las cláusulas de las convenciones colectivas y c) oponerse a que se adopten, por el patrono, medidas que afecten a los trabajadores de la empresa, explotación o establecimiento..." (**Villasmil H. 1995, 18**).

De ello se colige, la clasificación que el autor explana en sus apuntamientos de Derecho Colectivo de Trabajo, al diferenciar entre:

- Conflictos Novatorios: tienden a modificar las condiciones de trabajo.
- Conflictos de Cumplimiento o Ejecución: exigen el cumplimiento de las cláusulas de las convenciones colectivas.

- Conflictos Defensivos: pretenden impedir la adopción de medidas, que consideran negativas para los trabajadores.

Añade el profesor **Villasmil H. (1995, 19)** la categoría de los conflictos desvirtuados o de iniciativa patronal “...que se producirían, entre otros, con arreglo al Art. 34 de la LOT en el supuesto de despidos masivos y respecto de los cuales el empleador puede acudir a la vía conflictiva...”

Conflictos de Interpretación en contraposición a los Conflictos Económicos:

La doctrina ha ubicado esta clasificación únicamente para el caso de los conflictos colectivos; sin embargo no compartimos dicho criterio, pues entendemos que es perfectamente válido que en un conflicto individual de trabajo, se presenten conflictos de interpretación o conflictos económicos, no siendo exclusivos estos tipos de conflictos de interpretación a la esfera del derecho colectivo del trabajo.

En este orden de ideas, esta clasificación del conflicto atiende al objeto del mismo. Entendemos por conflictos de *interpretación*, también llamados *jurídicos*, o *de derecho*, o *de aplicación* aquellos que “... surgen por la desigual valoración ... de un derecho vigente, de cuya existencia no se

debate (*v.gr.* interpretación sobre el contenido y alcance de la expresión “salario básico” en una convención colectiva de trabajo...” **(De la Villa y Palomeque citado por Carballo. 2000, 354)**; es decir, versan sobre la interpretación o aplicación de normas preexistentes de cualquier naturaleza: legales, contractuales o usuales.

Los conflictos *económicos*, también llamados de *intereses* o de *reglamentación* son aquellos que surgen con la finalidad de alcanzar nuevas normas contractuales, o la modificación o la exigencia del cumplimiento de las existentes. En otras palabras, “...se originan a partir de la pretensión de incorporar al patrimonio nuevos derechos o modificar los ya existentes (*v.gr.* aumentos salariales, reconocimientos de primas o bonificaciones por productividad o asiduidad, etcétera)...” **(De la Villa y Palomeque citado por Carballo. 2000, 354)**.

Los Diversos Modos de Resolución de Conflictos

Factores comunes, entre ellos la crisis de la administración de justicia estatal, esto es el Estado en función jurisdiccional; el difícil acceso a la misma; y el tortuoso camino en la búsqueda de la satisfacción de las pretensiones que se someten a ella (Justicia Estatal) a través del conocimiento de los órganos jurisdiccionales; han contribuido al desarrollo de

medios alternos a la vía judicial para resolver los conflictos entre particulares. Como respuesta a ello, en nuestro país en el ámbito legislativo se han logrado avances en este sentido, en el ámbito de la Justicia, así, encontramos que:

“... en la reforma de que fue objeto nuestro Código de Procedimiento Civil en el año 1985 y la cual entró en vigencia el 16 de septiembre de 1986, fueron modificadas, en forma bastante radical con respecto al derecho derogado, las normas reguladoras del procedimiento arbitral o arbitramento (como lo denomina nuestro CPC)... “sustituyendo aquel principio de inocuidad hasta ahora vigente, por otro que garantice el cumplimiento y la eficacia de la cláusula.” (Exposición de Motivos del Proyecto de Código de Procedimiento Civil)... Desde otro punto de vista, la Ley Orgánica de Tribunales y Procedimientos de Paz de fecha 20 de septiembre de 1999, ... puede interpretarse también como un paso en la dirección indicada. Finalmente, constituye un movimiento hacia la creación de medios alternativos para la solución de los conflictos jurídicos, la Ley de Arbitraje Comercial, ... sancionada el 25 de marzo de 1998...” **(Hung V. 2001, 38 y 39).**

No se trata de sustituir la Justicia Estatal por una justicia privada o alternativa, entendida por algunos como desregulación de las instituciones jurídicas. Como lo refiere el autor citado:

“...la búsqueda de soluciones se orienta a la obtención de medios a través de los cuales los sujetos en conflicto encuentren satisfacción a sus intereses y la sanación del conflicto con la colaboración y bajo la participación de los Tribunales. En otros términos, la dirección de la búsqueda de soluciones debe tener por norte, en palabras de AUGUSTO MORELLO, “... alternativas complementarias del servicio oficial de prestación de justicia...”. **(Hung V. 2001, 42).**

Conforme a lo expuesto, las tendencias legislativas modernas proponen elevar a rango constitucional la promulgación de ciertos derechos, tales como, el acceso a la justicia, la tutela judicial efectiva, el derecho al debido proceso, a la asistencia jurídica, el derecho a la reparación o restablecimiento de la situación jurídica lesionada, con la finalidad de hacer efectiva y eficaz la obtención de justicia. Con fundamento desde nuestra constitución y nuestro ordenamiento jurídico se plasma el más amplio decálogo de modos alternativos de solución de conflictos.

Como muestra de esta tendencia global, el artículo 258 de la Constitución vigente, establece:

“La Ley organizará la justicia de paz en las comunidades. Los jueces y juezas de paz serán elegidos o elegidas por votación universal, directa y secreta, conforme a la Ley.
La ley promoverá el arbitraje, la conciliación, la mediación y cualesquiera otros medios alternativos para la solución de conflictos” (subrayado nuestro)

En nuestro ordenamiento jurídico, esta nueva tendencia encuentra una vía de aplicación en el desarrollo de los modos de resolución de conflictos reconocido en el Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo, entre otros textos normativo, que trata con prevalencia los modos de autocomposición sobre los modos de heterocomposición, y enuncia un listado de los modos de resolución de los conflictos. En este contexto, el mecanismo por excelencia para prevenir y resolver los conflictos colectivos

es la negociación, entendida en la Ley Orgánica del Trabajo como la facultad de dirimir directamente las diferencias, sin recurrir a la autoridad de los órganos jurisdiccionales, pero cuando ésta se bloquea, puede ser necesario recurrir a la conciliación o al arbitraje como mecanismos alternativos. En este sentido, "...se suele decir, ...que el sistema venezolano de solución pacífica de conflictos es de 'conciliación obligatoria y de arbitraje facultativo'..." (Iturraspe. 2000, 213).

En cuanto a los modos de autocomposición de los conflictos son aquellos en los que el arreglo corresponde a los propios sujetos de las relaciones contrapuestas. De cara a ellos, los modos de heterocomposición de los conflictos son aquellos en los cuales el arreglo deviene de una voluntad extraña o ajena a la voluntad de los sujetos de las relaciones contrapuestas.

Respecto al enunciado que elabora el RLOT, en su artículo 194, son modos alternativos de autocomposición los siguientes: 1) La negociación directa entre las partes; 2) La conciliación; 3) La mediación y 4) La consulta directa a los trabajadores y empleadores involucrados en el conflicto y, los modos de heterocomposición son el arbitraje y la decisión judicial.

En otras latitudes, todos los mecanismos alternativos para la solución de controversias se engloban en los llamados *procedimientos pacíficos de solución de conflictos colectivos de trabajo* y les reconocen, a tres (3) de ellos, a saber: la conciliación, la mediación y el arbitraje, caracteres comunes que son:

- “- Constituyen medios directos de solución de conflictos colectivos de trabajo, es decir, medios encaminados directamente a la solución de tales conflictos...
- Constituyen, por definición, medios de solución ‘pacífica’, frente a los medios de presión laboral, de más clara intención beligerante...
- Constituyen medios de solución de conflictos que operan, por lo general, ante la frustración o la ausencia de negociación colectiva, que es, evidentemente, la más pacífica y natural de las formas de solución de los conflictos colectivos.
- Constituyen medios de solución de conflictos que ofrecen una mayor flexibilidad, una menor solemnidad y formalismo, que las soluciones de carácter procesal-jurisdiccional.
- Finalmente, ha de decirse que existe una normal correlación entre el grado de autonomía reconocido a las organizaciones sindicales y la amplitud, libertad y flexibilidad de los procedimientos de conciliación, mediación y arbitraje...”
(Montoya M. 2002, 708).

Merece un comentario, aquella semejanza que refiere el citado autor, de la siguiente manera: “...Constituyen medios de solución de conflictos que operan, por lo general, ante la frustración o la ausencia de negociación colectiva, que es, evidentemente, la más pacífica y natural de las formas de solución de los conflictos colectivos...”, pues a nuestro entender, en nada supone la utilización de la conciliación y la mediación –en principio- el “fracaso” o “ausencia” de la Convención Colectiva, pues ésta no aparece

autónomamente, sino como beneficiario de los acuerdos logrados que implican en algún grado la conciliación, mas aún, en nuestro ordenamiento jurídico laboral, cuando la negociación colectiva es de conciliación obligatoria, nada obsta para que se lleve a la mesa de negociación a un mediador que aporte soluciones concretas, todo ello para la consecución del fin último de la negociación colectiva, el cual es el acuerdo entre las partes recogido en un Convenio Colectivo, si es el caso.

En consonancia con lo afirmado, **Alonso Olea y Casas Baamonde (2002, 1010)**, expresan:

“...el convenio colectivo puede ser y es en muchas ocasiones una fórmula negocial a través de la cual se solventa un conflicto, cuando éste ocurre entre partes ‘sin convenio’ (porque haya expirado el que tuvieran o porque nunca lo hubieren tenido) o entre partes ‘con convenio’ de cuya aplicación e interpretación se discrepa...”

Por otro lado, **Montoya M. (2002, 709)** resume las diferencias entre tales modos de solución, a partir de sus rasgos específicos, a saber:

“- En el arbitraje, el conflicto es dirimido al recaer la decisión o laudo del árbitro, que prima ... sobre la voluntad de las partes en contienda. Por el contrario, en la conciliación son las propias partes las que componen o resuelven el conflicto, con mutuas cesiones y acuerdos. En la mediación, el mediador más que decidir propone un proyecto de solución a las partes, pero son éstas las que han de hacerlo suyo y aceptarlo.

- En la conciliación no es necesario en principio que exista un sujeto u órgano conciliador, pudiendo las partes conciliarse entre sí; por el contrario, la figura del conciliador y del mediador son necesarias en el arbitraje y la mediación, respectivamente.

- La conciliación y la mediación son medios especialmente adecuados para la solución de los conflictos colectivos de regulación (esto es, conflictos en caso de ausencia de normativa sobre el punto controvertido, o en caso de existencia de una normativa que una parte desea modificar o suprimir aplicando al efecto reglas del tráfico negocial, usos, criterios técnicos o económicos, normas de equidad y oportunidad). Por el contrario, el arbitraje se presta mejor a la solución de conflictos sobre la aplicación del Derecho vigente; el árbitro es con frecuencia un técnico en legislación laboral instituido para dirimir tales conflictos, con lo que su posición se asemeja notablemente a la del juez.”

Con apoyo en la doctrina, los modos de solución de conflictos listados por el RLOT deben comprenderse de la siguiente manera:

1. **La negociación directa entre las partes**, se define como la interacción entre los sujetos colectivos enfrentados, que representan a trabajadores y patronos, normalmente en disputa de conflictos económicos o de intereses. Es por ello, considerada una modalidad de autocomposición de los modos de solución de los conflictos colectivos de trabajo, pues no interviene un sujeto extraño (tercero) a las partes en conflicto en la búsqueda de la solución al mismo.

Para **Hung V. (2001, 46)**:

“... La doctrina menciona dos Escuelas significativas de pensamiento en relación con la Negociación. Una Escuela la concibe como Negociación competitiva y otra que la concibe como Negociación de colaboración. La primera Escuela ve en la Negociación una técnica de ir ganando terreno al contrario

utilizando para ello mecanismos psicológicos...; persiguiendo que... la contra parte ceda ante las pretensiones exigidas. Conforme a esta Escuela en la Negociación una parte gana y la otra pierde. La segunda Escuela, concibe la Negociación en sentido de cesión, persiguiendo que ambas partes ganen. Se afirma que para esta corriente la base filosófica la constituyen: la continuidad de las relaciones existentes entre las partes, la credibilidad y la confianza... la primera [Escuela] puede servir para negociar indemnizaciones de daños, mientras que la segunda es más recomendable para asuntos de Derecho de Familia, relaciones paterno-filiales y materias ubicadas en el ámbito laboral...”

Dicho modo es el más elemental y frecuente de solución de conflictos colectivos del trabajo y, como lo señala Manzano Bilbao, citado por **Hung V. (2001, 47)**, el desarrollo de la negociación directa entre las partes como instrumento de solución del conflicto planteado supone que ambas partes tengan intereses comunes, que haya la verdadera intención de lograr un acuerdo entre las partes y que exista un cierto equilibrio en las posiciones o tendencias entre los contendores.

2. **La conciliación**, es considerada también un modo de autocomposición de los conflictos colectivos del trabajo, a pesar de la intervención de un tercero, pues en ella, tal figura no tiene más función que la de acercar las posiciones de los contendientes, para que sean ellos mismos quienes alcancen el arreglo del conflicto en cuestión. El tercero interviniente no tiene poderes decisorios, la solución del conflicto sigue reposando en cabeza de

las partes encontradas. En la doctrina comparada, se le reconoce a la conciliación una naturaleza jurídica que se expone de seguida, así:

- “- Se trata de un acto jurídico negocial a través del cual se realiza una transacción *Inter. Partes*; bien entendido que tal avenencia no podrá afectar a derechos irrenunciables. Tal negocio jurídico es, evidentemente, un acto paccionado, convencional o contractual.
 - Se trata de un acto contractual cuya finalidad es la evitación de un procedimiento heterónomo, esto es, conocido y resuelto por un tercero distinto de las propias partes en conflicto...
 - Por tratarse de un negocio contractual, es factor definidor de la conciliación el acuerdo *inter partes*. Es la voluntad de éstas partes la que realmente opera en la solución del conflicto...”
- (Montoya M. 2002, 709).**

Conforme a la LOT, la conciliación entre las partes en conflicto es una función del Inspector del Trabajo y su observancia como modo de solución es de obligatorio cumplimiento por las partes, una vez presentado el pliego de peticiones ante el órgano administrativo del trabajo. Así, puede afirmarse que el ordenamiento jurídico venezolano establece como *prima face* la conciliación ante la presencia de un conflicto colectivo del trabajo.

3. **La mediación**, es otro de los modos de autocomposición de los conflictos colectivos del trabajo, en el cual también participa un tercero, llamado mediador, pero a diferencia de la conciliación, éste propone soluciones que somete a las partes previa su investigación de las verdaderas razones del conflicto y de la dinámica de las relaciones encontradas. Por lo que se nota,

el mediador (tercero coadyuvante) es cualitativamente más proactivo que el conciliador.

En palabras del profesor **Villasmil (1995, 56)** se reconocen diferencias entre la conciliación y la mediación, a saber:

“...En ambos casos se verifica la intervención de un tercero pero, mientras el mediador suele ser escogido por las partes el conciliador con frecuencia suele ser un funcionario permanente. De otro lado, y siempre desde modelos teóricos, en la conciliación actúa ordinariamente un órgano administrativo estable mientras que en la mediación un tercero debe proponer formas específicas de arreglo.

La diferencia suele estar, entonces, en la facultad reconocida al mediador para formular propuestas a propósito de la solución del conflicto lo que supone de su parte un rol más activo que el que se espera juegue el conciliador. En fin, el mediador es el conciliador que mira el posible derrotero del conflicto y por ende de su solución...”

La existencia de tales diferencias, no impide que ambos modos de solución sean combinados en el proceso de búsquedas de soluciones al conflicto planteado, pues tendrá lugar la conciliación mientras se observen fórmulas de arreglo que puedan ser propuestas por el mediador y aceptadas por las partes encontradas, para la solución del conflicto.

4. Otro modo de autocomposición es la **consulta directa a los trabajadores y empleadores** involucrados en el conflicto, mediante la instalación de una comisión de encuesta, la celebración de un referéndum o

cualquier otra modalidad que se estime apropiada para constatar la voluntad de las partes involucradas, lo que pudiera dar señales indicadoras del arreglo que pudiera convenir. No es la modalidad más usual en nuestro país, sin embargo, a modo de ejemplo, para la celebración de la convención colectiva de la Siderúrgica del Orinoco, C.A. (SIDOR) se sometió a referéndum cuál debía ser el régimen de prestaciones sociales de cara, para ese momento, de la entrada en vigencia de la LOT del 19 de junio de 1997, en virtud del resultado, pues, la mayoría expresó su voluntad de asimilarse al régimen establecido en nueva ley, y se decidió aceptar la nueva normativa que rige la materia.

5. **El Arbitraje** supone la intervención de un tercero ajeno a las partes en conflicto, que en base a la autonomía de sus voluntades han decidido someterse al *decidiratum* del tercero, árbitro, para solventar el conflicto que los asiste. Por tanto, es un modo de heterocomposición de los conflictos colectivos del trabajo, conforme a la LOT y su Reglamento, pues le corresponde al árbitro resolver el conflicto dictando un fallo, denominado laudo arbitral.

En resumen, para finalizar este capítulo podemos afirmar que **el conflicto** viene a ser un elemento inherente a las relaciones humanas que se desarrollan en la sociedad, por ello, **en el ámbito jurídico laboral**, el

conflicto aparece en su concepción de “trabajo asalariado”, en el que se contraponen el capital y el trabajo como factores de producción en el ámbito del proceso productivo. Para ello, el Derecho Laboral se utiliza para la expresión, canalización, y juridificación de tales conflictos.

Existen diversos tipos de conflictos laborales, a saber:

1. Los **individuales** frente a los **colectivos**, siendo el elemento cualitativo el diferenciador entre ellos. Entendiendo por este el interés común que une a un grupo en su defensa.
2. Los conflictos **de interpretación** frente a los **de intereses**, siendo los primeros, aquellos que buscan despejar la duda en la interpretación de un derecho reconocido; mientras que los segundos, son aquellos que buscan el reconocimiento de nuevos derechos de contenido económico.
3. Conforme a la LOT los conflictos pueden clasificarse en: conflictos **novatorios**; de **cumplimiento** o de ejecución; **defensivos**; y, **desvirtuados** o de iniciativa patronal.

Frente a tal diversidad de conflictos laborales, y en razón de la insatisfacción frente a la justicia Estatal, se ha desarrollado **formas alternas de resolución de controversias** que tienden a obtener un justicia efectiva y eficaz. Conforme a ello, nuestra Constitución vigente promueve los

siguientes medios alternativos para la resolución de controversias, a saber: la conciliación, la mediación y el arbitraje. Los cuales pueden aplicarse en nuestro ordenamiento legal con base a lo dispuesto en el RLOT que lista los modos de solución de conflictos laborales.

El RLOT los distingue en **modos de autocomposición** y **modos de heterocomposición**, siendo la diferencia fundamental, que en los primeros, son las partes las que resuelven la controversia y, en los segundos, es un tercero quien la resuelve. En consecuencia, son modos de autocomposición la negociación directa entre las partes, la conciliación, la mediación y la consulta a los trabajadores y empleadores; mientras que son modos de heterocomposición el arbitraje y la decisión judicial.

CAPITULO II EL ARBITRAJE EN EL DERECHO VENEZOLANO

Noción, Clases y Naturaleza Jurídica del Arbitraje

“En el orden etimológico, la palabra *arbitraje* deriva del latín *arbitrium*, que significa arbitramiento, arbitraje, sentencia arbitral. *Arbitrium*, a su vez, se encuentra en relación con *arbiter* y *arbitri*, términos latinos que significan árbitro, juez, perito; y también con *arbitor*, que significa creer, juzgar, estimar, pensar” **(Bianquez F. 1999, 65)**

Varios autores han intentado definir el arbitraje, es así como para **Fazzalari (1985, 210)** es un tipo de justicia privada, en virtud de la cual, las partes relacionadas en una controversia, manifiestan su voluntad de someter la resolución de la misma a un árbitro, es decir, un juez privado.

Por su parte, **Prieto-Castro (1968, 450)** sostiene que:

“...el arbitraje es, en su origen, un negocio de derecho privado, como creación de la voluntad de los particulares, pero procesal por las sujeciones y limitaciones a que esa voluntad es sometida (justamente para que produzca efectos procesales) y por las actividades también de orden procesal que hace surgir, en particular, el conocimiento del asunto por otras personas que termina en el efecto declarativo-vinculante y más tarde (si preciso) ejecutivo del laudo de los árbitros.”

De ambas definiciones saltan a la vista, elementos calificadores del arbitraje, a saber: 1. la existencia de una controversia en la que se debaten posiciones jurídicas contrapuestas; 2. la manifestación de la autonomía de

las partes de someter la controversia a la decisión de un tercero (árbitro); 3. la aceptación del árbitro de conocer y resolver la controversia; 4. la existencia de un procedimiento arbitral; y 5. la solución a través del dictamen o laudo arbitral y su posterior ejecución.

Con relación a las clases de arbitraje la doctrina las ha referido:

1. Atendiendo a la forma cómo se origina, en **arbitraje voluntario** y el **arbitraje forzoso**; entendiéndose por el primero, aquél que deviene de la autonomía de la voluntad de los interesados y, el segundo, aquél establecido por decisión judicial o la Ley. Menciona **G. de Troconis (1999, 68)** una tercera categoría en este rubro de “*arbitraje testamentario*, que también es voluntario, pero no contractual”.
2. Atendiendo a los poderes de apreciación de los árbitros se establecen, a saber, el **arbitraje de derecho** en el cual la controversia se decide en base a las normas y principios del ordenamiento jurídico positivo y, el **arbitraje de equidad** en el que el árbitro, según criterios de equidad, resuelve la controversia. Del citado autor, se entiende la equidad “como adaptación de la norma jurídica al caso en singular, o bien como criterio contrapuesto a dicha norma, cuando se considere que la aplicación de ésta pudiera conducir a soluciones inicuas” (**G. de Troconis. 1999, 69**).

3. Atendiendo al procedimiento que lo regula, se encuentran, el **arbitraje ritual o propio** y el **arbitraje irritual, voluntario o libre**; el primero de ellos, se concibe que el procedimiento para el arbitraje esta prescrito en la ley procesal, por el contrario, en el segundo no está previsto el procedimiento en la ley procesal, por lo que juega un papel importante la autonomía privada de las partes en ello; se califica como libre, bien por su origen o por su función.

Un aspecto de interesante análisis lo constituye la naturaleza jurídica del arbitraje, donde no existe una doctrina pacífica y reiterada al respecto. En este tema, el debate se ha centrado en establecer si el arbitraje tiene o no naturaleza jurisdiccional, pues se distinguen dos tesis: 1. la **tesis jurisdiccionalista**; y 2. la **tesis contractualista**. Existen en este debate tesis eclécticas que no toman algún elemento de las dos tesis predominantes; o por el contrario son el resultado de combinaciones de elementos de ambas. Dentro de los defensores de esta tesis ecléctica se destacan Carnelutti y Zanzucchi.

La tesis jurisdiccionalista afirma que al decidir las partes someterse obligatoriamente al *decideratum* del árbitro, trátase de arbitraje de derecho o de equidad, el laudo arbitral no sólo trae consigo tal obligatoriedad, sino la ejecutoriedad incondicionada y el efecto de cosa juzgada, propios de las

sentencias dictadas del poder jurisdiccional del Estado, esto es, por los jueces naturales de la justicia estatal. De ello, se desprende la naturaleza jurisdiccional del arbitraje para los defensores de esta corriente doctrinaria dentro de los que destacan Prieto-Castro, Micheli, Fenech, Carreras y Alcalá-Zamora.

Por su parte, la tesis contractualista se funda en el carácter privatista o convencional del arbitraje. Quienes representan esta corriente, a saber, Guasp, Satta, Herce Quemada, Wach y Rosenberg, niegan la naturaleza jurisdiccional del arbitraje basados en:

“...1) El Estado considera la función jurisdiccional como propia de su soberanía y, siendo así, dicha función no puede ser compartida por los particulares; 2) Al limitar la materia objeto de la actividad de los árbitros, el Estado elimina de ésta todo carácter jurisdiccional, puesto que es de la esencia de la jurisdicción ser amplia e ilimitada, como la soberanía de la que emana; 3) No se reconocen a los árbitros las facultades o poderes indispensables para el ejercicio de la función jurisdiccional; y 4) El arbitraje es un asunto exclusivamente privado, y en ningún momento se reconoce carácter público al árbitro, o a sus actos...” **G. de Troconis (1999, 71)**

Según lo expresado en cuanto a la naturaleza jurídica del arbitraje, la doctrina no ha encontrado elaborar un criterio único calificador; sin embargo, la mayoría tiende a reconocerle un carácter jurisdiccional, pues afirman que el poder de los árbitros dimana del Estado y que el ejercicio del mismo se corresponden a actos de jurisdicción.

Al respecto señala **Gabaldon (1987, 37)** que:

“...solamente si el Estado dentro de cuyo ámbito de soberanía debe resolverse la controversia estima conveniente a los intereses generales la institución del arbitraje y en consecuencia la reconoce será posible que exista y produzca eficacia jurídica, sin que pueda considerarse una violación al Derecho natural que ese mismo Estado desconozca el arbitraje por considerarlo más bien perjudicial a la administración de justicia...”

En otras palabras, parece fundarse el carácter jurisdiccional de esta tesis, del reconocimiento del Estado a la institución del arbitraje como mecanismo para resolver controversias. Por otro lado, al compararse el juicio arbitral con el juicio judicial, en cuanto su valor y propósito, no cabe otra conclusión que considerar al arbitraje un equivalente jurisdiccional. Sin embargo, de modo alguno, puede dejarse de observar el negocio jurídico de derecho privado que implica el compromiso o cláusula arbitral que determina, en primer lugar, la voluntad de las partes de someter la controversia al *decideratum* del árbitro; y en segundo lugar, los poderes y deberes de los cual dispone el tercero para tal fin, visto así, en nada se corresponde con la función jurisdiccional del Estado.

En este contexto, el arbitraje con fundamento en la promulgación de nuestra Constitución en el año 1999, el autor **Fraga P. (2000, 41)** refiere que este tema ha perdido importancia, pues:

“...al identificar los titulares de la potestad de administrar justicia, la cual recae en los ciudadanos y se imparte en nombre de la

República y por autoridad de la ley, el artículo 253 de la Constitución expresa que el **sistema de justicia** está constituido por el Tribunal Supremo de Justicia, los demás Tribunales que determine la ley, el Ministerio Público, la Defensoría Pública, los órganos de investigación penal, los auxiliares y funcionarios de justicia, el sistema penitenciario, **los medios alternativos de justicia, los ciudadanos que participan en la administración de justicia conforme a la ley** y los abogados autorizados para el ejercicio. La alusión del texto constitucional a los medios alternativos y a los ciudadanos que participan en la administración de justicia conforme a la ley, autoriza a pensar que el constituyente ha entendido que el arbitraje y el resto de los medios alternativos de resolución de disputas son procedimientos jurisdiccionales, son cauces formales a través de los cuales se administra justicia.”

Se colige de la expresada opinión que, como la mayoría de los autores se inclina a la tesis jurisdiccionalista de la naturaleza jurídica del arbitraje.

El Arbitraje en el Código de Procedimiento Civil

El arbitraje en el Código de Procedimiento Civil (*CPC*) se encuentra regulado en el Título I, Parte Primera del Libro Cuarto, en la parte correspondiente a los *Procedimientos Especiales Contenciosos*, desde el artículo 608 al artículo 629. El arbitraje está denominado en el código como *arbitramento*. Resulta curioso que el CPC no defina al arbitraje, siendo de las primeras disposiciones legales que en nuestro país reguló este mecanismo alternativo para la resolución de controversias; sin embargo, de

sus disposiciones al respecto pueden listarse sus características, siendo la más resaltante, la obligatoriedad del acuerdo conforme al cual las partes convienen en someter a particulares (árbitros) el conocimiento y la decisión de una determinada controversia jurídica.

Al CPC, a decir, del profesor **Hung V. (2001, 63)**, lo inspiran varios principios en el desarrollo de las normativas en cuanto al arbitraje; a saber:

1. **La autonomía de la voluntad de las partes**, que constituye un principio fundamental y del cual se derivan otros. Según este principio es la voluntad de las partes que le sirve de fundamento al arbitraje y de la cual se deriva el efecto obligacional del mismo, al tiempo que, delimita las materias a decidir y las facultades de las cuales dispone el árbitro para la resolución de la controversia.
2. **El pro arbitraje**, el cual se desprende de la interpretación del ordenamiento jurídico en su conjunto, pues, tanto el CPC como otras leyes desarrollan un proceso arbitral. Tal es el caso de la Ley de Arbitraje Comercial que trata la institución desde un óptica mercantilista y la propia Constitución vigente, que reconoce al arbitraje como un modo alternativo de solución de conflictos. El reconocimiento constitucional al arbitraje como modo alterno para la resolución de conflictos y su reglamentación cada vez mayor en distintos textos normativos, nos impulsa a que el ordenamiento jurídico está enfocado

a la vigencia, estímulo, aplicación y cumplimiento del arbitraje, en tanto, que en caso de duda, debe prevalecer la existencia del arbitraje.

3. **La libertad de formas**, según el cual son las partes quienes determinan las formas procedimentales a seguir en el camino arbitral, con debida observancia al orden público y las buenas costumbres; del mismo modo, reposa el principio citado que las formas deben procurar que el desarrollo de lo arbitral sea sencillo, rápido y sin dilaciones. Para el profesor citado, "...son las partes las que determinan las formas que han de seguirse en el procedimiento arbitral y sólo cuando ellas han omitido un pronunciamiento sobre una formalidad necesaria, entran en juego los principios que al efecto estén establecidos..."

Hung V. (2001, 67).

4. **Las partes están a derecho**, pues se desprende de la normativa en cuestión que de cumplirse con ciertos requisitos, como sería, que la cláusula compromisoria sea válida, no es necesaria citación alguna para el procedimiento arbitral.

De acuerdo a su ubicación en el CPC, el arbitraje es concebido como un procedimiento especial de características que pueden puntualizarse de la siguiente forma:

1. En relación a la cláusula arbitral y/o compromiso arbitral, de los cuales hay que referir que se ratifica superada la distinción que de ambos consideraba el CPC derogado, al tratarlos de forma distinta, así, la cláusula arbitral era un pre-contrato privado para un eventual conflicto, mientras que el compromiso arbitral tenía lugar una vez que el conflicto se materializa. En la actualidad tal distinción no tiene cabida en nuestro CPC.
 - El objeto del arbitraje son los conflictos actuales o futuros determinables, en éstos últimos, las partes habrán de determinar la relación jurídica sobre la cual versará el arbitraje, sin que por ello, pueda sostenerse que el conflicto es indeterminable.
 - El campo de aplicación del arbitraje se circunscribe a intereses disponibles, es decir, aquellas controversias que versen sobre estado, divorcio o separación de cónyuges, o sobre materias no susceptibles de transacción están al margen de la aplicación del arbitraje.
 - El Arbitraje puede plantearse antes de iniciarse el juicio o en el transcurso del mismo. De comprometerse en arbitraje antes de iniciar el juicio, el compromiso arbitral debe constar en documento auténtico y, si ya se ha iniciado el juicio, las partes deben comparecer por ante el Tribunal que cursa la causa, para formalizar el compromiso arbitral.

- El juez competente para conocer todo lo relacionado con el compromiso arbitral, con la constitución del tribunal arbitral y con el desarrollo del procedimiento, es el juez competente que lo fuere en la jurisdicción ordinaria.
- Será el Tribunal competente (el que lo fuera en jurisdicción ordinaria) de resolver sumariamente, las discrepancias entre los árbitros.
- Cuando las partes en el compromiso arbitral no han establecido el carácter de los árbitros, en virtud de la normativa del CPC, se considerarán árbitros de equidad (artículo 618) y, en caso de desacuerdo entre las partes en el carácter del árbitro se tratará como árbitros de derecho (artículo 614).

2. En relación al procedimiento judicial debemos resaltar lo siguiente:

- Establecida la validez de la cláusula arbitral o del compromiso arbitral, en principio se procederá a la designación de los árbitros siguiendo las pautas que las partes en conflicto establezcan.
- En caso de desacuerdo, cada parte elegirá a su árbitro y el tercero será escogido por los árbitros designados.
- Los árbitros deberán expresar su aceptación al cargo, en caso contrario, el CPC prevé una indemnización a la parte contraria que

deberá pagar la parte promovente del árbitro que se niega a aceptar el cargo. En este caso, el Tribunal designará al nuevo árbitro.

- Una vez que los árbitros acepten el cargo, ya no pueden renunciar al mismo, pues ello, engendra una responsabilidad penal por el delito de denegación de justicia y responsabilidad civil.
- En caso de que alguno de los árbitros faltare por causa legal, se seguirá el mismo procedimiento que para la elección.
- Los árbitros pueden ser recusados por las causales establecidas en el CPC, y de su recusación conocerá el mismo Tribunal ante quien fueron elegidos.
- El Código distingue entre árbitros de derecho y árbitros de equidad, para los primeros se requiere que sean abogados. En ambos casos, las partes le pueden indicar reglas para el procedimiento arbitral.
- Se establece la obligación para los funcionarios de los Tribunales ordinarios y especiales y para todas las autoridades públicas de prestar toda la colaboración requerida por los árbitros a los fines de cumplir con sus funciones.
- Establece los lapsos para el procedimiento arbitral igual que para el juicio ordinario, esto es, 15 días calendarios consecutivos para la promoción de pruebas y 30 días, igualmente calendarios y consecutivos, para la evacuación de las pruebas; si las partes no han

fijado el lapso para dictar el laudo dentro del compromiso arbitral, éste deberá ser dictado en 30 días siguientes al vencimiento del lapso probatorio.

- Pronunciado el laudo arbitral, debe enviarse los autos al Tribunal que conoció de la designación de los árbitros, para la publicación del laudo y, así comiencen a correr los lapsos para interponer los recursos a los que haya lugar.
- Los laudos arbitrales son inapelables, en principio, salvo pacto contrario entre las partes. En este caso, de la apelación conocerá el Tribunal Superior natural o el Tribunal de Arbitramento que se haya constituido para tal fin.
- El CPC, en su artículo 626, estipula taxativamente las causas de nulidad de los laudos arbitrales. En este caso, conocerá la anulación el Tribunal que haya publicado el laudo arbitral y contra dicha decisión se podrá interponer el recurso ordinario de apelación por ante el Tribunal Superior.
- En cuanto a los costos del arbitraje, éstos corren por cuenta de la parte que lo solicita, pudiendo ser reembolsados contra el laudo que condena en costas al contrario. En casos de desacuerdo en relación con los honorarios, el juez competente para conocer de ello, será el

que lo fuera para conocer el asunto sometido a arbitraje, en Primera Instancia.

En resumen, todos los rasgos característicos del arbitraje, en lo sustantivo como en lo procesal, no son más que bases mínimas, cuando en la voluntad de las partes expresada en la cláusula compromisoria o compromiso arbitral no hay asentamiento explícito en alguna arista del procedimiento arbitral.

Los Arbitrajes Especiales

En la doctrina suele llamarse a los arbitrajes previstos en leyes especiales como *arbitrajes forzosos*, pero en nuestro ordenamiento jurídico positivo resulta inconveniente, por decir lo menos, denominarlos de esa forma, pues el rasgo característico de dichos arbitrajes es la voluntariedad del pacto correspondiente. En consonancia con esto, las leyes especiales que remiten al arbitraje no lo reconocen con carácter obligatorio o forzoso. Así, lo observamos en distintas leyes que utilizan la institución del arbitraje como medio alternativo de resolución de controversias, a saber, la Ley sobre el Derecho de Autor, la Ley de Seguros y Reaseguros y su reglamento, la Ley de Protección al Consumidor y el Usuario, la Ley de Arbitraje Comercial y la LOT.

En la **Ley Sobre el Derecho de Autor**, se establece la posibilidad de someter a arbitraje las diferencias que se susciten entre las entidades de gestión de los derechos autorales y las organizaciones de usuarios o las empresas de radiodifusión, con motivo del monto de las tarifas establecidas por tales entidades que deberán ser cobradas en los casos de comunicación pública de las obras (artículo 62). El carácter de árbitro corresponde a la Dirección Nacional del Derecho de Autor adscrita al Ministerio de Relaciones Interiores y Justicia. Debe resaltarse que esta Ley carece de un procedimiento especial para el arbitraje, remitiendo al procedimiento breve estipulado en el CPC para tal fin; siendo una particularidad al respecto, que el interesado en el arbitraje debe realizar su petición dentro de los diez (10) días siguientes a la publicación de las tarifas. Cabe destacar dos aspectos fundamentales de la Ley; en primer lugar, el carácter voluntario del arbitraje y, en segundo lugar, que el carácter de árbitro le corresponde a un organismo del Estado, lo que en palabras del autor **Hung V. (2001, 91)** “...podría servir de base argumental para sostener que al Derecho positivo venezolano no le es extraña la circunstancia de nombrar árbitros a quienes no sean personas naturales...”

La **Ley de Empresas de Seguros y Reaseguros**, en sus artículos 256 y 257, contiene un arbitraje voluntario para resolver aquellas

controversias que con motivo de la aplicación de la ley especial se originaren: a) entre las empresas de seguros, reaseguros, sociedades de corretaje de seguros y reaseguros y los productores de seguros; b) entre las empresas de seguros y sus reaseguradores y, c) entre las empresas de seguros y sus contratante, asegurados o beneficiarios. La Ley remite a su Reglamento en cuanto al procedimiento arbitral se refiere, el cual deberá ser concordante con el Código de Procedimiento Civil. El carácter de árbitro recae en el Superintendente de Seguros, quien actúa con cualidad de árbitro de equidad.

El Reglamento General de la Ley de Seguros y Reaseguros fue publicado en fecha 27 de abril de 1999, en Gaceta Oficial Extraordinaria N°. 5.339, en el cual se establece el procedimiento arbitral para resolver las controversias anteriormente señaladas; dicho procedimiento esta pautado en el artículo 24 en los siguientes términos:

“Cualquier empresa de seguros o de reaseguros, productor de seguros, asegurado, contratante o beneficiario de una póliza de seguros, podrá dirigirse al Superintendente de Seguros, a fin de que éste resuelva con carácter de Arbitro Arbitrador las controversias suscitadas entre ellos. Recibida la solicitud el Superintendente de Seguros se dirigirá a quien corresponda para consultarle si acepta o no que la controversia sea sometida a su arbitraje.

Parágrafo Primero: Una vez que el Superintendente de Seguros se ha constituido en árbitro, procederá a citar a las partes para

que suscriban el compromiso arbitral, el cual no requerirá para su validez de autenticación.

Parágrafo Segundo: Al día siguiente de haberse celebrado el acto a que se contrae el parágrafo anterior, comenzará a correr el lapso probatorio de quince (15) días hábiles para promover; sin embargo, las partes, de común acuerdo, en cualquier estado del procedimiento arbitral, podrán hacer evacuar cualquier clase de prueba en que tengan interés. Al cuarto día hábil siguiente a la culminación del lapso para la promoción de pruebas, el Superintendente deberá pronunciarse sobre la admisión de las pruebas, y desechar las que aparezcan manifiestamente ilegales o impertinentes. Dentro de los primeros tres días hábiles siguientes a la culminación del lapso de promoción de pruebas, las partes podrán oponerse a la admisión de las pruebas promovidas.

Admitidas las pruebas, comenzará a computarse un término de treinta (30) días destinados a la evacuación de las pruebas.

Parágrafo Tercero: Vencido el lapso probatorio el Superintendente de Seguros, constituido en árbitro deberá dirimir la controversia en un plazo no mayor de treinta (30) días hábiles”

La **Ley de Protección al Consumidor y el Usuario** establece la conciliación y el arbitraje como medios alternativos de resolución de conflictos, a los cuales pueden recurrir los consumidores, usuarios y proveedores, una vez iniciado el procedimiento ordinario administrativo que rige la materia. Ello se observa en los artículos 77, 86, 134 al 139 y 141 del referido texto normativo. El árbitro será el Jefe de la Sala de Arbitraje y Conciliación, y tendrá el carácter de árbitro de equidad. Impide la Ley la utilización del arbitraje para resolver las controversias que se presenten por

las infracciones que pongan en peligro la vida o la salud de las personas; o cuando se trate de materias sobre las cuales están prohibidas las transacciones por razones de orden público.

La **Ley de Arbitraje Comercial**, publicada el 7 de abril de 1998, en la Gaceta Oficial No. 36.430, instrumenta al arbitraje como un medio alternativo expedito y eficaz para la resolución de los conflictos. La exposición de motivos de la Ley justifica el arbitraje, debido al:

“...incremento vertiginoso del comercio, tanto de bienes como de servicios, el arbitraje se ha convertido en el paradigma de la justicia comercial internacional... De la actividad comercial cada vez más importante en las economías nacionales y en la mundial, surgen diferencias entre las partes que dan lugar a querellas judiciales. Esto ha producido congestión en los Tribunales que puede aliviarse con el uso del arbitraje comercial ...”

El aporte fundamental del arbitraje en la mencionada Ley, reside en la celeridad procesal y en la certeza jurídica que representa respecto a la protección de los derechos en discusión y su satisfacción por el laudo arbitral.

Finalmente, encontramos el arbitraje en la Ley Orgánica del Trabajo y su Reglamento, que denominaremos *Arbitraje Laboral en Ley Sustantiva*, y en la novísima Ley Orgánica Procesal del Trabajo, que denominaremos

Arbitraje Laboral en Ley Adjetiva, cuyos análisis se desarrollarán en los capítulos siguientes.

En resumen, para finalizar el presente capítulo, puede afirmarse que **el arbitraje en el Derecho Venezolano** se define como la expresión de la autonomía de la voluntad de las partes, de someter sus posiciones jurídicas contrapuestas a la decisión de un tercero ajeno a ellas, el cual debe aceptar tal deber y resolver la controversia mediante el laudo arbitral, a través del procedimiento arbitral que las partes establezcan al efecto, o en su defecto, a través del procedimiento supletorio arbitral que estipule la legislación para el caso correspondiente.

Existen diversos tipos de arbitraje, que atienden a distintos criterios, a saber: a) De acuerdo a su origen, en **voluntarios** y **forzosos**, caracterizados por la autonomía de la voluntad de las partes, así, será voluntario cuando la decisión de someter la controversia a árbitros deviene de ésta, mientras, que será forzoso, cuando tal decisión es impuesta desde afuera a la voluntad de las partes; b) De acuerdo a los poderes de los árbitros, **de derecho** y **de equidad**, siendo que en los derecho, la resolución está ajustada al ordenamiento positivo, en tanto, que en los de equidad, la resolución deviene de la adaptación de la norma jurídica al caso en concreto o de lo que el árbitro considera justo y equitativo; y, c) De acuerdo al procedimiento que lo

regula, **ritual** e **irritual**, siendo el primero, aquel arbitraje que se ciñe al procedimiento prescrito en la ley, por el contrario, el irritual, supone que el procedimiento arbitral es definido por la autonomía de la voluntad de las partes.

Con relación a **la naturaleza jurídica del arbitraje**, aspecto éste que reviste suma importancia porque define el tratamiento de la institución bajo análisis en la legislación, no hay un criterio único al respecto, se debaten dos tesis: la **jurisdiccionalista** y la **contractualista**. La primera se funda, en la ejecutoriedad incondicionada y el efecto de la cosa juzgada que caracterizan al laudo arbitral, propios de las sentencias dictadas por el Estado, en función jurisdiccional. La segunda, se funda en el carácter privatista o convencional del arbitraje, que dimana de la autonomía de la voluntad de las partes de someter su controversia al arbitraje. Reconocemos que la tendencia general, tanto en la doctrina como en la jurisprudencia, apunta hacia la tesis jurisdiccionalista del arbitraje; sin embargo, consideramos que lo convencional es inherente al arbitraje, con base a la autonomía de la voluntad de las partes.

En **el CPC** el arbitraje esta caracterizado de la siguiente forma: se resalta la obligatoriedad de la cláusula compromisoria; los principios que lo orientan son: a) la autonomía de la voluntad de las partes; b) el principio a

favor del arbitraje; c) la libertad de las formas; d) que las partes están a derecho; el **procedimiento arbitral**: es supletorio; atiende a conflictos actuales o futuros; se circunscribe a derechos disponibles; puede plantearse antes o luego de iniciado el juicio; prevalece el carácter de equidad de los árbitros a falta de disposición expresa al respecto; las partes designan los árbitros; establece causales de recusación para los árbitros; establece causales taxativas para interponer la nulidad del laudo arbitral; entre otros aspectos, que lo conectan con la tesis jurisdiccionalista de la naturaleza jurídica del arbitraje.

En distintas leyes de nuestro ordenamiento jurídico está regulado el arbitraje como un medio alternativo de la resolución de las controversias, como una salida a la ineficacia de la justicia Estatal, por ello, encontramos en la mayoría de ellas desarrollado el arbitraje voluntario, así se aprecia de la Ley Sobre Derecho de Autor, de la Ley de Seguros y Reaseguros, de la Ley de Protección al Consumidor y el Usuario, de la Ley de Arbitraje Comercial – de la cual cabe el comentario que en la doctrina se está discutiendo la vigencia de las normas del CPC en materia de arbitraje frente a esta ley- y, en las leyes laborales, a saber, la LOT y su Reglamento y en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo

CAPITULO III EL ARBITRAJE EN LA LEY ORGANICA DEL TRABAJO Y SU REGLAMENTO

Nociones Generales y Definición de El Arbitraje Laboral en la Ley Sustantiva

El arbitraje, junto a la conciliación, como mecanismos de solución de controversias, se encuentra regulado en el Título correspondiente al *Derecho Colectivo del Trabajo*, en el Capítulo referente a las *Negociaciones y Conflictos Colectivos*. En el Reglamento de la Ley se encuentra normado en los artículos 71 (Título I *De la Relación Individual*, Capítulo V *De la sustitución del Patrono o Empleador*, Sección IV *Extinción de la Relación de Trabajo por razones económica o tecnológicas*); 180 (Título III *De la Libertad Sindical*, Capítulo III *De la acción sindical*, Sección II *De la Negociación Colectiva de nivel descentralizado*); 194 (Título III *De la Libertad Sindical*, Capítulo III *De la acción sindical*, Sección IV *De los conflictos colectivos*); 202 (Título III *De la Libertad Sindical*, Capítulo III *De la acción sindical*, Sección IV *De los conflictos colectivos*); 216 (Título III *De la Libertad Sindical*, Capítulo III *De la acción sindical*, Sección IV *De los conflictos colectivos*); 202 (Título III *De la Libertad Sindical*, Capítulo III *De la acción sindical*, Sección IV *De los conflictos colectivos*).

El arbitraje en la LOT, y su Reglamento, se define como un modo de solución de conflictos, *a priori* de conflictos laborales de carácter colectivo, que puede surgir de la voluntad de las partes encontradas o de un acto de autoridad, excepcionalmente, por el cual un tercero ajeno a las partes y a la organización judicial resuelve la controversia en mandato del deber recibido, bien por el compromiso arbitral o por el mandato del Ejecutivo Nacional.

Características del Arbitraje Laboral en la Ley Sustantiva

Para **Villasmil. (1995, 67)** algunas características del arbitraje son las siguientes:

- “A) Es una institución jurídica destinada a resolver conflictos sean individuales, colectivos, jurídicos o de interés.
- B) Su peculiaridad reside en la intervención de un tercero, por acuerdo de las partes, cuya decisión se impone y
- C) en virtud de un compromiso arbitral previo a la constitución de la Junta Arbitral o del árbitro único las partes se adhieren de antemano al resultado de la actuación del o los árbitros, esto es, al laudo arbitral...”

Surge una primera apuntación, la doctrina se debate sobre la posibilidad que los conflictos individuales del trabajo sean sometidos en su solución al arbitraje.

Por una parte, un sector de la doctrina sostiene, con fundamento a lo establecido en el artículo 10 de la ley *en comento*, que por el carácter de

orden público de las normas que rigen la materia laboral y el impedimento a la renuncia y al convenio sobre ciertos derechos del trabajo, no es factible la cláusula compromisoria en los conflictos individuales. Además, en ese sentido, opera el mismo tratamiento que para la transacción, esto es, la transacción sólo es factible una vez terminada la relación laboral y formulada la pretensión del trabajador de los derechos laborales que le corresponden. Conforme a este argumento, la cláusula compromisoria no es posible en el campo individual del derecho del trabajo, toda vez que, la misma se firma para prevenir un conflicto futuro y eventual.

De cara a esta negativa, expone el profesor **Hung V. (2001, 98)** que no es sostenible tal diferenciación pues; en primer lugar, al establecer la Constitución vigente el arbitraje como medio alternativo para la solución de conflictos sin anotar ninguna exclusión entre uno u otro, es perfectamente posible la sumisión de los conflictos individuales del trabajo al arbitraje; luego, retomando la tesis de la naturaleza jurisdiccional del arbitraje, y de ésta en los árbitros, los conflictos individuales pueden someterse a arbitraje bajo la normativa del CPC; y, por último, el citado autor estima que siendo la Ley Aprobatoria de la Convención Interamericana sobre Eficacia Extraterritorial de las Sentencias y Laudos Arbitrales Extranjeros, ley positiva en Venezuela, la misma establece que su normativa será aplicable a las sentencias judiciales y laudos arbitrales recaídos en procesos civiles,

comerciales o *laborales*, no haciendo distinción alguna entre conflictos individuales o colectivos del trabajo.

En nuestra opinión, y en consonancia con lo expresado por el autor **Hung V. (2001, 98)**, puede afirmarse que los conflictos individuales del trabajo no están excluidos de la posibilidad de ser sometidos al arbitraje, con fundamento a la LOT y su Reglamento, apoyados también en lo establecido en el artículo 592 de la Ley que estipula la posibilidad que el Ministerio del Trabajo designe funcionarios especiales para intervenir “...en la conciliación y el arbitraje de conflictos individuales y colectivos...” (subrayado nuestro). No obstante, no debe ocultarse que el desarrollo de la institución bajo estudio en la Ley se concentra al ámbito colectivo de los conflictos laborales, siendo el artículo antes señalado el único, dentro de todo el articulado de la Ley, que relaciona al arbitraje con los conflictos individuales del trabajo.

Por otra parte, la posibilidad de someter al arbitraje conflictos individuales del trabajo viene a ser reafirmada por el derecho de todos los ciudadanos a obtener una tutela judicial efectiva, en tanto que los árbitros pueden resolver la controversia con mayor rapidez y eficacia a la de los Tribunales de la República, producto del congestionamiento judicial y las dificultades de infraestructura que tienen. En este sentido, no existe ninguna limitación expresa en nuestro ordenamiento jurídico para señalar que las

partes, en uso de la autonomía de la voluntad, puedan someter la resolución de su controversia a unos árbitros.

De otro lado, de la caracterización del arbitraje que hiciera el profesor **Villasmil. (1995, 67)** se plantea otro debate, esto es, si los conflictos de derecho pueden ser objeto de arbitraje, para concluir que no existe impedimento explícito en la Ley para ello, entre otras razones porque:

1. La LOT no distingue, al menos expresamente, entre conflictos de derecho y conflictos de intereses, por lo que tampoco establece procedimientos distintos para ellos;
2. Conforme al artículo 5 de la Ley, los conflictos colectivos de derecho no tendrán que tramitarse por lo establecido en el Título VII referido a los “Derechos Colectivos”, pero no estipula prohibición alguna de someterlos a arbitraje;
3. No se deduce prohibición alguna del artículo 1° de la Ley Orgánica de Tribunales y Procedimiento del Trabajo, rectora del proceso laboral ordinario hasta la entrada en vigencia de la LOPT, que establece “Los asuntos contenciosos del trabajo, que no correspondan a la conciliación ni al arbitraje, y en todo caso, las cuestiones de carácter contencioso que suscite la aplicación de las disposiciones legales y de las estipulaciones de los contratos de trabajo, serán substanciados y decididos por los Tribunales del Trabajo, que se indicarán en la presente Ley.”; y

4. La ley se reserva la jurisdicción del trabajo residualmente, lo que no corresponda a la conciliación o al arbitraje, por lo que supone que éste es un modo de solución no judicial de los conflictos al cual ella no prohíbe ni mucho, conocer de conflictos de derecho o de interpretación.

En este contexto de las características del arbitraje, para completar debe añadirse que como fase de negociación que es, se articula como modo de heterocomposición de los conflictos, pero su base, el compromiso arbitral, se articula como un modo de autocomposición, pues en éste, es la voluntad de las partes que para el arreglo del conflicto deciden someterse al arbitraje, en tanto, el laudo arbitral, es el que verdaderamente se configura como de forma heterónoma de resolución de conflicto.

Clasificación del Arbitraje Laboral en la Ley Sustantiva

Con relación a la clasificación del arbitraje, de acuerdo a su procedencia, se distinguen el arbitraje voluntario, convencional o facultativo del arbitraje forzoso, obligatorio o de oficio; de acuerdo a su naturaleza, se distinguen el arbitraje de derecho del arbitraje de equidad.

El arbitraje **voluntario, facultativo o convencional**, constituye la regla, por tanto, el acuerdo de voluntades que decide someterse al arbitraje

puede surgir: a) de mutuo acuerdo por las partes, sin necesidad de agotar la etapa de conciliación obligatoria que estipula la ley; o b) por la aceptación de las partes en controversia a la recomendación que hiciera la Junta de Conciliación (artículo 490), en los conflictos que sigan el procedimiento conflictivo estipulado en la LOT en los artículo 478 y siguientes.

De manera pues, que el sometimiento a arbitraje pudiera ocurrir durante el procedimiento conflictivo, en la etapa de conciliación, bien sea a instancia de las partes o por sugerencia del funcionario del trabajo o puede derivar de un acuerdo previo. Esta clase de arbitraje supone ser precedido por el compromiso arbitral, como expresión del acuerdo de voluntades de someterse al arbitraje.

Por otra parte, cuando el arbitraje se establece en el curso del procedimiento conflictivo las partes deberán celebrar un compromiso arbitral para determinar el sometimiento de la controversia a la resolución del árbitro, las reglas y el procedimiento a observar por el árbitro para tal fin.

Cabe aquí, resaltar que el procedimiento conflictivo trazado en la LOT tiene carácter supletorio, en caso de que las partes no hayan especificado algún punto en el compromiso arbitral. Tal carácter supletorio, en palabras del **Carballo. (2000, 363)** deviene:

“... de la aplicación de la normativa que sobre la materia consagra el Código de Procedimiento Civil (arts. 608 y siguientes) de principio de prevalencia de los modos de *autocomposición* de conflictos colectivos del trabajo (art. 194, RGLOT) y, en particular, por la referencia expresa que sobre la materia contiene el artículo 180 del RLOT, que prevé el arbitraje obligatorio en el supuesto de la negociación peyorativa que afectare servicios esenciales a la población: ‘El conflicto (...) se someterá a arbitraje, sustanciado y decidido, en ausencia de pacto o de compromiso arbitral, de conformidad con la sección cuarta del capítulo III del título VII de la LOT...’”.

El arbitraje **forzoso, obligatorio o de oficio**, como se apuntó, constituye la excepción a la regla de arbitrajes voluntarios que impera en el ámbito de la LOT. Se origina en un acto de autoridad de someter el conocimiento de un conflicto a una Junta Arbitral. En este caso, tal acto de autoridad sustituye el compromiso arbitral, siendo dicho acto el que establecerá la materia sometida a arbitraje, las normas adjetivas y la adhesión al laudo que recaiga en resolución al tema controvertido. El procedimiento ha seguir es el pautado en la sección cuarta (del arbitraje) del capítulo III (de las negociaciones y conflictos colectivos) del título VII (derecho colectivo), contenido en los artículo 490 al 493 de la LOT.

El arbitraje obligatorio o de oficio, procede en los siguientes supuestos tasados por la ley, a saber:

1. El conflicto que surja de la falta de acuerdo entre las partes por la reducción de personal por razones técnicas o

económicas, en cuanto al número de trabajadores afectados por la reducción, los criterios de selección, el lapso de ejecución para la reducción, las indemnizaciones a las que haya lugar (artículo 34 LOT);

2. En los casos de huelga en los servicios públicos, que por su extensión, duración o por otras razones graves, pusieran en peligro inminente la vida o la seguridad de la población, es este estado, el Ejecutivo Nacional pudiera decretar la moderación o la terminación de la huelga, en cuyo caso se decretará también el sometimiento del asunto a arbitraje (artículo 504 LOT);
3. En el ámbito de la Reunión Normativa Laboral, procede el arbitraje de oficio cuando no fuere prorrogada, o al vencimiento de la prórroga (artículo 549 LOT).

Como lo nota, el profesor **Carballo. (2000, 365)**, del referido artículo 549 de la LOT, se requiere la concurrencia de dos elementos para el sometimiento de la controversia a arbitraje, por una parte, que el funcionario administrativo del trabajo decida someter el asunto a arbitraje y que las organizaciones sindicales no manifestaren su voluntad de ejercer el derecho de huelga. Al respecto, el profesor trae a colación la sentencia de la Sala de

Casación Civil, de la extinta Corte Suprema de Justicia, de fecha 31 de mayo de 1996 que,

“...declaró la renuencia patronal a negociar de buena fe y celebrar una convención colectiva de trabajo en el seno de la Reunión Normativa Laboral, implicaba el *deber* del Ministro del Trabajo de ‘ordenar el arbitraje, utilizando la facultad discrecional que le otorga la ley, para cumplir con el precepto constitucional (art. 90, CRV [ahora art. 96 de la CRBV]) protegiendo la relación colectiva de trabajo...”.

El arbitraje de **derecho** es aquel que debe ceñirse a las normas adjetivas y sustantivas del ordenamiento jurídico aplicable al caso y, por el contrario, el arbitraje de **equidad** está signado por lo que el árbitro considere más justo y conveniente, tanto para el procedimiento utilizado como para la decisión que contenga el laudo en la resolución del conflicto.

La LOT califica a los árbitros como *arbitradores*, por lo que se colige que se trata de arbitraje de equidad; igual sucede en el CPC, al señalar que a falta de estipulación del carácter de los árbitros en la cláusula arbitral, se entenderán arbitradores. Sin embargo, nada impide que las partes en el compromiso arbitral decidan que la controversia sometida a arbitraje sea resuelta en base al ordenamiento positivo, esto es, arbitraje de derecho.

**Procedimiento Arbitral en la Ley Sustantiva:
Constitución, Competencia y Régimen de Funcionamiento de la Junta
Arbitral.**

La LOT, para aquellos conflictos colectivos sometidos a arbitraje por la recomendación de la Junta de Conciliación, desarrolla un procedimiento supletorio, en tanto que, por el carácter voluntario del arbitraje, la regla general es que sean las partes que deciden someterse a dicho modo de resolución de conflictos mediante el compromiso arbitral, las que determinen el procedimiento a seguir, y en caso de falta, tiene vigencia el procedimiento establecido en la LOT y su Reglamento, el cual puede caracterizarse de la siguiente forma:

- El procedimiento arbitral se desarrolla en sede administrativa.
- Aceptada la recomendación de someter el conflicto a arbitraje, se procederá a la constitución de la Junta Arbitral.
- La Junta Arbitral será conformada por tres árbitros, uno, será elegido por el patrono de un terna presentada por la representación de los trabajadores; otro, será escogido por los trabajadores de una terna presentada por la representación del patrono y, el tercero, será escogido por los dos ya designados. Este último, presidirá la Junta de Arbitraje. En caso, de que una de las partes objete la terna presentada por el contrario, será el Inspector del Trabajo quien deba designar el árbitro, para lo cual dispone de cinco (5) días continuos; se debe resaltar que ésta es la única oportunidad en que la Administración tiene competencia para designar árbitros.

- La Ley, establece que los árbitros no podrán ser personas directamente relacionadas con las partes en conflicto, ni vinculadas con ellas ni por nexos familiares dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad. De lo que se desprende el carácter imparcial de los árbitros y no representantes de las partes promoventes.
- Una vez constituida la Junta Arbitral el promovente de alguno de los árbitros designados no podrá revocarlo.
- El Reglamento de la ley, en su artículo 202, crea el Servicio Nacional de Arbitraje y Mediación (SENAMED), y estipula requisitos para hacerse parte de las listas de árbitros, los cuales son: ser abogado, con más de 10 años de graduados; ser especialista en Derecho del Trabajo o en Relaciones Industriales; o, haber ejercido la docencia en Universidad reconocida y en el área del Derecho del Trabajo o de las Relaciones Industriales por 5 años; o haber ejercido funciones como Juez o Inspector del Trabajo por el mismo tiempo. Asimismo deberán presentar carta de postulación con la indicación de cumplir con los requisitos antes referidos u su voluntad de servir como árbitros.
- El presidente de la Junta Arbitral fijará la hora y lugar de las reuniones. Asimismo, tiene voto dirimente, pues las decisiones de la Junta se tomarán por mayoría.

- La Junta Arbitral tendrá las mismas facultades de investigación que las de un tribunal ordinario, sus integrantes tendrán carácter de árbitros arbitradores y sus decisiones serán inapelables.
- Las partes pueden acudir a los tribunales de justicia a demandar la nulidad del laudo, por razones de orden público estricto (por contra de orden público permisivo), a saber: a) por desconocimiento, caducidad o nulidad del compromiso arbitral, esto es, cuando los árbitros desconozcan el mandato de las partes, cuando se hayan pronunciado sobre un compromiso nulo, bien sea por que comprenda materias no susceptibles de transacción, o porque las partes no tienen capacidad para celebrarlo, o porque alguna de las partes carece del poder de disposición requerido para someter el asunto a arbitraje; b) por caducidad del compromiso o extemporaneidad del laudo; c) por *extrapetita*, por *citrapetita*; d) por resultar tan contradictorio que se hace inejecutable **(Carballo. 2000, 370)**

Lapso para dictar el Laudo Arbitral. Publicación y Vigencia.

El laudo arbitral deberá dictarse dentro de los treinta (30) días siguientes de haberse constituido la Junta Arbitral, los cuales serán prorrogables por treinta (30) días más, caso en el cual, las partes deben ser

notificadas a la publicación del laudo. Tendrá una vigencia que no podrá ser menor a dos (2) años ni mayor de tres (3), con lo que se asemeja a la vigencia del convenio colectivo. Finalmente, el laudo será publicado en la Gaceta Oficial.

En resumen, para finalizar este capítulo, **el arbitraje laboral en la ley sustantiva**, se define como un modo de resolución de conflictos, en apariencia de conflictos colectivos, el cual puede surgir de la autonomía de la voluntad de las partes o por un acto de autoridad, por el cual un tercero (árbitros) ajeno a las partes y a los órganos judiciales resuelve la controversia en mandato del deber recibido, bien por el compromiso arbitral o por el mandato del Ejecutivo Nacional.

En la ley sustantiva, el arbitraje parece atender, en exclusiva a los **conflictos colectivos**, sin embargo, afirmamos que nada impide que los **conflictos individuales** del trabajo sean sometidos a arbitraje conforme a la LOT y su Reglamento, en virtud, de que en la Constitución vigente al establecerlo como un medio alternativo de resolución de conflictos no hace ninguna distinción entre conflictos individuales y conflictos colectivos. Asimismo, la LOT establece en su artículo 542, la posibilidad de designar funcionarios especiales para intervenir en la conciliación y el arbitraje “de conflictos individuales y colectivos”. También, en base al derecho

constitucional de la tutela judicial efectiva, se sostiene que los particulares, en lo individual o colectivo, acudan a vías alternas a la justicia estatal, en búsqueda de la satisfacción de tal derechos. Estas razones, y otras que se explicaron, permiten afirmar que no existe prohibición de acuerdo a la LOT y a su Reglamento de someter a arbitraje conflictos individuales, sin dejar de puntualizar, que el desarrollo de dicha ley en esta materia, salvo el artículo 542 comentado, está referido al ámbito colectivo de los conflictos del trabajo.

Asimismo, el arbitraje en la ley sustantiva puede atender a conflictos **de derecho** y a conflictos **de intereses**, en razón, que no distinción al respecto, por una parte, y tampoco se deduce prohibición alguna del artículo 1º de dicha ley, entre otras razones.

En relación a la clasificación del arbitraje que acoge la ley sustantiva, afirmamos que están presentes en ella, tanto el **arbitraje facultativo** como el **arbitraje forzoso**. En efecto, la LOT establece que el arbitraje puede surgir de mutuo acuerdo por las partes o por la aceptación de éstas a la recomendación de la Junta de Conciliación, de un lado, y de un acto de autoridad en casos de despidos masivos por razones técnicas o económicas o en caso de huelgas que por su extensión, duración pongan en peligro grave la vida y seguridad de la población o en el ámbito de la Reunión

Normativa Laboral. En este orden de ideas, la ley sustantiva reconoce al **arbitraje de equidad**.

En cuanto al **procedimiento arbitral**, el mismo es supletorio al igual que el CPC; se desarrolla en sede administrativa; la designación de los árbitros corresponde a las partes; los árbitros deben ser imparciales y no tienen el carácter de representantes de las partes; se crea el Servicio Nacional de Arbitraje y Mediación y se establecen ciertos requisitos para ser elegido como árbitro; el Presidente de la Junta de Arbitraje es el tercer árbitro escogido por los árbitros designados por las partes; se otorgan a los árbitros facultades semejantes a los jueces naturales; el laudo arbitral es inapelable y anulable por las causales del artículo 626 del CPC, el que es aplicable supletoriamente.

La **vigencia** del laudo arbitral se asemeja a la de la Convención Colectiva, esto es, no puede ser menor de dos (2) años ni mayor de tres (3) y, su **publicación** será en Gaceta Oficial.

CAPITULO IV EL ARBITRAJE EN LA LEY ORGANICA PROCESAL DEL TRABAJO

Nociones Generales y Definición del Arbitraje Laboral en la Ley Adjetiva

En fecha 13 de agosto de 2002 fue promulgada la LOPT, y publicada en Gaceta Oficial N° 37.504, que entrará en vigencia un (1) año después de su publicación, esto es, el 13 de agosto de 2003.

Al tener plena vigencia dicha ley, quedarán derogadas, entre otras leyes, la Ley Orgánica de Tribunales y Procedimientos del Trabajo, a excepción de los artículo 33 al 41, *ejusdem*, referidos al Servicio de Procuraduría de Trabajadores, que permanecerán vigentes hasta tanto se dicte la Ley Orgánica de la Defensa Pública prevista en la Disposición Transitoria Cuarta, de la Constitución vigente; la LOT, *a priori*, en sus artículos 52, 53, 116 al 124 y 655, referidos principalmente a las normativas que regulan el procedimiento de estabilidad laboral; y, el Reglamento de la LOT, en su artículo 264, referido a la prelación de fuentes en los procedimientos administrativos.

Lo que persigue la ley procesal promulgada, por imperativo de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela expresado en la Disposición Transitoria Cuarta, Numeral 4°, es reformar nuestro actual régimen adjetivo en materia laboral, para que asegure el funcionamiento de una jurisdicción

laboral autónoma y especializada. De acuerdo a los principios que inspiran a la LOPT se busca proteger a los trabajadores, para garantizar –por su intermedio- el acceso a una justicia expedita y eficaz.

Los nuevos principios y normas generales que informan el procedimiento judicial laboral establecidos en la LOPT, se pueden resumir, así:

- la oralidad;
- la publicidad;
- la inmediación;
- la concentración;
- la rectoría del juez en el proceso;
- la prioridad de la realidad de los hechos;
- la carga de asistir a todas las audiencias y mostrar un interés continuo en las acciones y recursos que se ejercen;
- la sana crítica en todo lo relacionado con los medios de prueba y su valoración;
- el principio *in dubio pro operario* en la valoración de los hechos y de las pruebas;
- la conducta de las partes durante el proceso puede contribuir a formar convicción;

- la posibilidad del juez de condenar al pago de conceptos distintos o sumas mayores a las demandas;
- la obligación de los Tribunales de instancia de acatar la doctrina emanada de la Sala de casación Social del Tribunal Supremo de Justicia y;
- la celeridad y brevedad en el proceso.

La modificación más resaltante que introduce la LOPT tiene que ver con la sustitución del proceso escrito que hasta ahora se venía aplicando en los juicios laborales, por un proceso oral, tal como lo ordena la Constitución vigente. Asimismo, en este orden de ideas, el nuevo proceso tendrá dos (2) jueces distintos en Primera Instancia. Un primer juez, ante quien el trabajador deberá proponer su demanda, es el *Juez de Sustanciación, Mediación y Ejecución del Trabajo*. Este juez tramitará la fase inicial del proceso y se interesará en lograr un acuerdo entre las partes; si tal acuerdo no se obtiene entonces el caso pasará al conocimiento del segundo juez, que es el *Juez de Juicio*, a quien corresponderá decidir la controversia.

En general, merece especial análisis el tratamiento que este instrumento procesal adopta para dirimir las tensiones o controversias entre el capital y el trabajo, cuando cada uno de estos factores procura defender sus intereses

contrapuestos en la unidad productiva de que se trate; y, en particular, en lo que respecta a los medios alternativos de solución de tales conflictos.

En este sentido la **Exposición de Motivos** de dicha ley expresa,

“... se incorporan al sistema de justicia, los medios alternativos para la resolución de controversias, tales como el arbitraje, la mediación y la conciliación, todo ello con el objeto de que el Estado los fomente y los promueva sin perjuicio de las actividades que en tal sentido puedan desarrollar las academias, las universidades, cámaras de comercio y la sociedad civil en general...”

El arbitraje se encuentra regulado en el Título VII correspondiente a *Procedimientos ante los Tribunales del Trabajo*, en el Capítulo III referente al *Arbitraje*.

El arbitraje laboral en la LOPT se define como un modo alternativo de solución de los conflictos, *a priori* de conflictos laborales de carácter individual, que a instancia de parte el Juez de Sustanciación, Mediación y Ejecución, ordena el sometimiento de la controversia a arbitraje, por lo cual terceros ajenos a las partes, escogidos por el Juez referido, resuelven la controversia.

Características del Arbitraje Laboral en la Ley Adjetiva

En relación a las características del arbitraje en la LOPT, puede señalarse que es una institución jurídica destinada a resolver conflictos, en principio,

individuales, jurídicos o de interés, cuya peculiaridad reside en la intervención de terceros ajenos a las partes, por voluntad de la autonomía de ellas, cuya decisión (la de los árbitros) se corresponde a los principios generales que orientan dicha ley, con facultades y deberes bastantes parecidos a las facultades y deberes de los jueces naturales.

De esta caracterización, surgen planteamientos importantes de análisis, a saber: en primer lugar, *prima fase* el sometimiento al arbitraje de conflictos en exclusiva individuales del trabajo; en segundo lugar, en cuanto al objeto de los conflictos; en tercer lugar, la naturaleza jurisdiccional del arbitraje en dicha ley.

Como se señalara, **en primer lugar**, de la lectura atenta de la ley en comento, surge la duda si el arbitraje previsto en ella, solo esta establecido para la resolución de conflictos individuales del trabajo. En efecto, en todo el articulado de la ley, todas las menciones al respecto lo dimensionan en el ámbito individual de los conflictos laborales. Sin embargo, se trae a colación, los argumentos explanados en el Capítulo III, del presente trabajo, en virtud de los cuales, pese a que la LOT no hace mención expresa del sometimiento a arbitraje de los conflictos individuales del trabajo, puede afirmarse que tampoco existe prohibición alguna de que los conflictos individuales sean sometidos al arbitraje para su resolución con fundamento a la LOT.

En efecto, creemos aplicables, por argumento en contrario, que si al establecer la Constitución vigente el arbitraje como medio alternativo para la solución de conflictos sin anotar ninguna exclusión entre individuales o colectivos, es perfectamente posible la sumisión de los conflictos colectivos del trabajo al arbitraje con fundamento en la LOPT; luego, siendo la Ley Aprobatoria de la Convención Interamericana sobre Eficacia Extraterritorial de las Sentencias y Laudos Arbitrales Extranjeros, ley positiva en Venezuela, la misma establece que su normativa será aplicable a las sentencias judiciales y laudos arbitrales recaídos en procesos civiles, comerciales o *laborales*, no haciendo distinción alguna entre conflictos individuales o colectivos del trabajo, es perfectamente legal la sumisión de los conflictos colectivos del trabajo al arbitraje con fundamento en la LOPT.

Asimismo, la posibilidad de someter al arbitraje conflictos colectivos del trabajo conforme a la LOPT, viene a ser reafirmada por el derecho de todos los ciudadanos, en lo colectivo o en lo individual, a obtener una tutela judicial efectiva, derecho éste establecido en nuestra carta magna. De allí, que si los árbitros pueden resolver la controversia con mayor rapidez que los Tribunales de la República, no existe ninguna limitación expresa en nuestro ordenamiento jurídico para señalar que las partes, en uso de la autonomía de la voluntad, no puedan someter la resolución de su controversia a unos árbitros. Conforme a dicho argumento y siendo la LOPT la ley adjetiva, que a su entrada en vigencia registrá

los asuntos del trabajo, nada obsta la posibilidad de que los conflictos colectivos del trabajo sean sometidos a arbitraje de acuerdo a la LOPT.

Por último, en este punto, la LOPT no establece ninguna disposición que prohíba de la sumisión de los conflictos colectivos del trabajo al arbitraje, por lo que en conclusión, se sostiene que conforme a la LOPT pueden ser sometidos los conflictos colectivos del trabajo al arbitraje.

Luego, en **segundo lugar**, en cuanto al objeto de los conflictos sometidos a arbitraje, bajo la vigencia de la LOPT, surge al igual que con la LOT, la duda si los conflictos de derecho pueden ser objeto de arbitraje, no existe impedimento explícito tampoco en la Ley para ello, entre otras razones porque:

1. La LOPT no distingue, al menos expresamente, entre conflictos de derecho y conflictos de intereses, por lo que tampoco establece procedimientos distintos para ellos;
2. No se deduce prohibición alguna del artículo 29 de la LOPT, que establece:
“Los Tribunales del Trabajo son competentes para sustanciar y decidir:
 1. Los asuntos contenciosos del trabajo, que no correspondan a la conciliación ni al arbitraje;
 2. Las solicitudes de calificación de despido o de reenganche, formuladas con base en la estabilidad consagrada en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y en la legislación laboral;
 3. Las solicitudes de amparo por violación o amenaza de violación de los derechos y garantías constitucionales establecidos en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela;

4. Los asuntos de carácter contencioso que se susciten con ocasión de las relaciones laborales como hecho social, de las estipulaciones del contrato de trabajo y de la seguridad social; y
 5. Los asuntos contenciosos del trabajo relacionados con los intereses colectivos o difusos”
3. La ley se reserva la jurisdicción del trabajo residualmente, lo que no corresponda a la conciliación o al arbitraje, por lo que supone que éste es un modo de solución no judicial de los conflictos al cual ella no prohíbe ni mucho, conocer de conflictos de derecho o de interpretación.

Finalmente, en **tercer lugar**, la naturaleza jurisdiccional del arbitraje en dicha ley es muy marcada. Ello, es fácilmente observable en su lectura, pues reviste de formalidades el procedimiento arbitral que desarrolla, y otorga atribuciones y obligaciones a los árbitros muy similares a las atribuidas a los jueces naturales del procedimiento ordinario.

Clasificación del Arbitraje Laboral en la Ley Adjetiva

En relación a la clasificación del arbitraje, atendiendo a su procedencia, la LOPT reconoce el arbitraje **voluntario o facultativo**, por tanto, el acuerdo de voluntades que decide someterse al arbitraje surge de mutuo acuerdo por las partes; no trae esta ley ninguna disposición que regule el arbitraje **obligatorio o**

de oficio, por lo que conforme a ella, no sería legal, el sometimiento de oficio o por acto de ley, la resolución de conflictos laborales mediante el arbitraje.

De manera pues, que el sometimiento a arbitraje ocurre en la audiencia preliminar, en la cual por los principios que orientan la ley en mandato de la Constitución vigente, el Juez de Sustanciación, Mediación y Ejecución debe promover la conciliación y el arbitraje (artículo 135 LOPT). En este sentido, se desprende que la conciliación es una etapa previa, obligatoria en el decurso del procedimiento arbitral.

Con respecto a la clasificación del arbitraje, atendiendo a su naturaleza, esto es, arbitraje de **derecho** o de **equidad**, la LOPT no trae ninguna mención en este sentido. Sin embargo, de la lectura atenta del articulado, en especial del artículo 147 de la ley, según el cual “La Junta de Arbitraje deberá producir su laudo conforme a los principios generales que orientan esta Ley” (subrayado nuestro), se colige que la ley está reconociendo con prevalencia al arbitraje de **derecho** frente al arbitraje de equidad. Debe añadirse, que la ley en comento no trae denominación alguna que haga suponer el reconocimiento del arbitraje de equidad, tal como sería, árbitros *arbitradores*.

**Procedimiento Arbitral en la Ley Adjetiva:
Constitución, Competencia y Régimen de Funcionamiento de la Junta
Arbitral**

La LOPT, para aquellos conflictos sometidos a arbitraje establece un procedimiento que no nos atrevemos a calificar de *supletorio*, ya que, pese al carácter voluntario del arbitraje en la ley, las partes no ven mayor desarrollo del principio de la autonomía de la voluntad de ellas que caracteriza al arbitraje, pues el procedimiento que la ley regula al efecto, otorga al Estado a través de los órganos de justicia, un marcado intervencionismo de éste. Así lo demuestra el procedimiento arbitral de la LOPT, el que puede caracterizarse de la siguiente forma:

- El procedimiento arbitral se desarrolla en sede judicial.
- Procede una vez planteado el conflicto por ante el órgano jurisdiccional, siendo el Juez de Sustanciación, Mediación y Ejecución, quien, a instancia de las partes, ordena la realización del arbitraje.
- La Junta Arbitral será conformada por tres (3) árbitros designados al azar por el Juez referido, de una terna de árbitros establecidos oficialmente por el Tribunal Supremo de Justicia en Sala de Casación Social.
- Establece los requisitos para formar parte de la terna oficial, a saber: a) especialistas en Derecho del Trabajo o Seguridad Social; nacionalidad venezolana; b) de reconocida honorabilidad; c) abogado en las especialidades señaladas *supra*.
- Los árbitros serán juramentados por ante el Tribunal Supremo de Justicia y serán constreñidos a cumplir sus funciones, salvo que tengan causas para

inhibirse o una debidamente justificada, a criterio del Juez de Sustanciación, Medición y Ejecución.

- Los árbitros podrán ser recusados o inhibirse con fundamento en cualquiera de las causas que establece la ley, en su Título III (*De la Inhibición y Recusación*), capítulo I (*De las Causales de Inhibición y Recusación*).
- La Junta Arbitral será presidida por quien designe el Juzgado de Sustanciación, Mediación y Ejecución respectivo, el cual establecerá la hora y el lugar de las reuniones.
- Las audiencias de la Junta de Arbitraje serán públicas, mediante el procedimiento oral y sus decisiones serán por mayoría.
- La Junta Arbitral tiene las más amplias facultades, con el fin de resolver el conflicto encomendado en arbitraje, para lo cual deberá producir un laudo arbitral conforme a los principios generales de la Ley (LOPT).
- Las decisiones de la Junta Arbitral serán inapelables.
- Las partes podrán interponer Recurso de Casación, por las causas tasadas en el artículo 149 LOPT, a saber: a) Cuando fuere dictado fuera de los límites del arbitraje; b) Si estuviera concebido en términos de tal manera contradictorios que no pueda ejecutarse; c) Si en el procedimiento no se observaron sus formalidad sustanciales, siempre que la nulidad no se haya subsanado por el consentimiento de las partes al no reclamar

oportunamente contra ellas y d) Si la cuantía excediere de tres mil unidades tributarias (3.000 U.T.)

Lapso para dictar el laudo. Publicación y Vigencia.

El laudo arbitral ha de dictarse dentro de los treinta (30) días siguientes a la constitución de la Junta de Arbitraje. La LOPT no regula lo relacionado con la publicación del laudo y la vigencia del mismo.

En razón de ello, por imperativo del artículo 4° del Código Civil:

“... Cuando no hubiere disposición precisa de la Ley, se tendrán en consideración las disposiciones que regulan casos semejantes o materias análogas; y, si hubiera todavía dudas, se aplicarán los principios generales del Derecho.”.

En consecuencia, en principio, debemos aplicar lo que establece la LOT en este sentido, en razón de lo cual, el laudo arbitral tendrá una vigencia que no podrá ser menor a dos (2) años ni mayor de tres (3), con lo que se asemeja a la vigencia del convenio colectivo. Finalmente, el laudo será publicado en la Gaceta Oficial.

En resumen, para finalizar el presente capítulo, **el arbitraje laboral en la ley adjetiva** se define por mandato constitucional, como un medio alternativo de resolución de conflictos, en apariencia de conflictos individuales, el cual surge de la autonomía de la voluntad de las partes, para que un tercero (árbitros) ajeno a ellas, resuelva la controversia, en mandato del deber recibido por el Juez de Sustanciación, Mediación y Ejecución.

En la ley adjetiva, el arbitraje parece atender, en exclusiva a los **conflictos individuales**, sin embargo, afirmamos que nada impide que los **conflictos colectivos** del trabajo sean sometidos a arbitraje conforme a la LOPT, en virtud, de que en la Constitución vigente al establecerlo como un medio alternativo de resolución de conflictos no hace ninguna distinción entre conflictos individuales y conflictos colectivos. Asimismo, siendo ley positiva en Venezuela, la Convención Interamericana sobre Eficacia Extraterritorial de las Sentencias y Laudos Arbitrales Extranjeros, la cual no hace distinción alguna entre conflictos individuales y conflictos colectivos en cuanto a la aplicabilidad de sus normas. También, en base al derecho constitucional de la tutela judicial efectiva, se sostiene que los particulares, en lo individual o colectivo, acudan a vías alternas a la justicia estatal, en búsqueda de la satisfacción de tal derecho. Estas razones y otras, que antes se explicaron, permiten afirmar que no existe prohibición de acuerdo a la LOPT de someter a arbitraje conflictos colectivos, sin dejar de puntualizar, que el desarrollo

de dicha ley en esta materia, está referido al ámbito individual de los conflictos del trabajo.

Asimismo, el arbitraje en la ley adjetiva puede atender a conflictos **de derecho** y a conflictos **de intereses**, en razón, que no hace distinción al respecto, y tampoco se deduce prohibición alguna del artículo 29 de dicha ley, por la otra, entre otras razones.

En relación a la clasificación del arbitraje que acoge la ley adjetiva, reconoce el **arbitraje facultativo** y no estipula el arbitraje forzoso. En efecto, la LOPT establece que el arbitraje surge a instancia de parte, para que el Juez de Sustanciación, Mediación y Ejecución ordene el arbitraje. En este orden de ideas, la ley adjetiva no trae ninguna mención respecto del carácter de los árbitros, en tanto, de su artículo 147 se colige el carácter de **árbitro de derecho** de los árbitros.

En cuanto al **procedimiento arbitral**, el mismo no parece supletorio; se desarrolla en sede judicial; la designación de los árbitros corresponde al Juez de Sustanciación, Mediación y Ejecución; establece criterios subjetivos en la valoración de los requisitos para ser elegido como árbitro; el Presidente de la Junta de Arbitraje es designado por el Juez de Sustanciación, Mediación y Ejecución; se otorgan a los árbitros facultades y deberes semejantes a los jueces

naturales, tales como, la posibilidad de ser recusados o de inhibirse, que pueden ser obligados al cumplimiento de sus funciones, entre otras; el laudo arbitral es inapelable y recurrible en Casación por las causales del artículo 149, ejusdem.

En cuanto a la **vigencia** y **publicación** del laudo arbitral la ley adjetiva no trae ninguna disposición al respecto, solo señala el lapso dentro del cual debe ser dictado, esto es, a los treinta (30) días siguientes a la conformación de la Junta Arbitral.

CAPITULO V
ANALISIS DEL ARBITRAJE
COMO UN MEDIO ALTERNATIVO DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS
EN LA LEY ORGANICA PROCESAL DEL TRABAJO

Revisados los temas relacionados a la institución del arbitraje en las distintas leyes de nuestro ordenamiento positivo y, en consonancia a la calificación constitucional del arbitraje como medio alternativo de resolución de conflictos, conviene analizar en esta parte del trabajo, si la regulación que de dicho modo de resolución de conflictos trata la LOPT, se ajusta con la teleología de la cual deviene, esto es, que la Constitución vigente ordena al legislador promover al arbitraje, entre otros, como medio alternativo de resolución de conflictos.

En otras palabras, de lo que trata este capítulo es de averiguar si la forma en que está regulado el arbitraje en la LOPT, ofrece todas las condiciones inherentes a la institución bajo análisis, para que verdaderamente, los particulares, a quienes en definitiva se ofrece la alternativa, la tomen como una vía alterna para resolver sus diferencias.

En esta línea argumental, lo primero que debe considerarse, es que en que efecto, **la LOPT reconoce el arbitraje voluntario o facultativo** como regla, tan es así, que no trae previsión alguna respecto al arbitraje obligatorio o de oficio. Esta consideración es importante, pues si bien el arbitraje es una

alternativa para la resolución de conflictos y, en la actualidad su promoción, deviene por imperativo constitucional, lo cierto es que en la práctica, la decisión de las partes de poner en cabeza de un tercero, ajeno a ellas, la resolución de la controversia que las contrapone, es poco usual, pues a menudo lo que las partes sienten es que se les impone desde afuera una solución, aunado a ello, el carácter imparcial y no representativo de los árbitros, acrecienta tal apreciación.

Este fenómeno no es exclusivo de Venezuela, en el plano internacional, todos los autores que escriben sobre este tema recogen la misma impresión, por ello, la preocupación de promocionar al arbitraje como una decisión voluntaria de las partes y, por excepción, como una imposición a ellas en condiciones verdaderamente extremas que procuren un interés superior a las partes.

De esta forma, en principio, pudiera pensarse que la LOPT estaría promoviendo la aceptación del arbitraje, entre los particulares, como medio alternativo para la resolución de sus conflictos.

Ahora bien, tal como se expresó, la LOPT reconoce el arbitraje en su clasificación de arbitraje facultativo o voluntario, sin embargo, **el procedimiento que establece para su tramitación en nada supone la**

autonomía de la voluntad de las partes que caracteriza a la institución del arbitraje. Recordemos que, la voluntad de las partes es la causa de la competencia de los árbitros para conocer y decidir la controversia y es al mismo tiempo la fuente obligacional al laudo arbitral.

En este sentido, la LOPT establece que los árbitros serán designados, al azar, por el Juez de Sustanciación, Mediación y Ejecución de una lista que al efecto forme el Tribunal Supremo de Justicia en Sala de Casación Social; a diferencia de lo que establece la LOT y su Reglamento, en cuyo caso la designación es un asunto de las partes, solo en caso de desacuerdo por objeción de una de las ternas presentadas, el Inspector del Trabajo resuelve el asunto en forma sumaria. También, la LOPT pauta que será el *juez de la causa*, el Juez de Sustanciación, Mediación y Ejecución, quien decida el Presidente de la Junta de Arbitraje.

Luego, la LOPT establece una serie de requisitos, para ser árbitros, distintos a los establecidos por el Reglamento de la LOT –solo coinciden en el requisito de la condición de abogado con especialización en Derecho del Trabajo-, que reflejan la intervención del órgano jurisdiccional, del Tribunal Supremo de Justicia, para valorar y estimar el cumplimiento de tales requisitos, los cuales no son objetivos ni reglados. Así, los requisitos que siguen, “*reconocida honorabilidad*” y “*reconocida competencia*”, requieren del

ente judicial y no de las partes, su valoración para que el candidato a ser árbitro forme parte de la lista oficial que se debe formar al efecto.

Asimismo, la LOPT establece que será el Juez de Sustanciación, Mediación y Ejecución –que además la ley lo denomina como juez de la causa- quien estime la causa justificada que se admita para que el árbitro designado no cumpla con sus funciones, o resuelva la inhibición presentada por éste.

En nuestro criterio, **estas disposiciones de la LOPT** son criticables pues **desnaturalizan los preceptos del arbitraje** por dos razones; en primer lugar, la designación de los árbitros, ordinariamente facultad de las partes en conflicto, se la es dada al Juez de Sustanciación, Mediación y Ejecución; y en segundo lugar, la elegibilidad al cargo de árbitros viene dada por el hecho de aparecer en un lista diseñada por el Tribunal Supremo de Justicia en Sala de Casación Social.

En otras palabras, escapa totalmente a las partes en conflicto el control de la designación de los árbitros. Convirtiéndose el arbitraje, según las reglas impuestas por la LOPT, en tribunal “*ad-hoc*” para resolver la controversia planteada, por ello podemos afirmar que, lejos de incentivar la utilización de este medio alternativo para la resolución de conflictos, la forma

en que se estipuló el arbitraje en la LOPT, hará que los particulares prefieran mantenerse en la jurisdicción ordinaria, pues no tendrán ningún tipo de injerencia sobre la designación de quienes tendrán que resolver el conflicto, con el agravante, en el caso de los patronos, que esta forma es mucho mas costos, pues tendrá que cancelar los honorarios de los árbitros.

En conclusión, consideramos que de estas disposiciones apreciadas en conjunto, no se encuentra asidero legal al principio de la autonomía de la voluntad de las partes que rige la materia arbitral en la LOPT. Por ello, de lo expuesto en las líneas anteriores, se colige que las regulaciones de la LOPT no coadyuvan a la promoción del arbitraje como medio alternativo de resolución de controversia, al establecer un procedimiento lleno de ritualismos y formalidades impuestas, como lo demuestran las disposiciones narradas *supra*.

De esta forma, será poco probable que con el **excesivo procesalismo**, por una parte y, el **amplio espectro de intervención del Estado**, a través de formalidades impuestas, mediante los órganos de justicia, por la otra, en la tramitación del arbitraje conforme a la LOPT, ésta ofrezca las garantías de celeridad, eficacia y economía procesal necesarias para incitar a las partes a la práctica de esta alternativa de justicia, de cara a la negativa apreciación de los Tribunales del país, justamente, por el

excesivo ritualismo y formalismo que hacen a la justicia tardía y poco satisfactoria en Venezuela.

Por otra parte, se denota en la LOPT una **marcada tendencia al reconocimiento a la naturaleza jurisdiccional del arbitraje**, el Estado en función legislativa, reviste a la figura del arbitraje de rasgos semejantes al procedimiento ordinario.

En efecto, existen rasgos que pueden identificarse con esta tendencia jurisdiccionalista del arbitraje en la LOPT, a saber, el reconocimiento a los árbitros de las más amplias facultades de investigación al igual que un Tribunal ordinario; asimismo, la exigencia de los árbitros de imparcialidad; al establecer recusación e inhibición a los árbitros; al establecer recurso de casación contra el laudo arbitral; al establecer que la juramentación de los árbitros sea por ante el Tribunal Supremo de Justicia. Con todo ello, la LOPT le está reconociendo las atribuciones de un juez natural de un juicio ordinario a los árbitros.

En este orden de ideas, viene a reafirmar lo expuesto anteriormente, la ubicación del arbitraje en la estructura normativa de la LOPT, es decir, el arbitraje se encuentra bajo el Título denominado *De los Procedimientos por ante los Tribunales del Trabajo*, lo que no tiene otra razón, que conforme a la

LOPT el arbitraje es un procedimiento más, dentro de los establecidos por la ley, para la resolución de conflictos entre particulares.

A esta parte, **la marcada tendencia jurisdiccionalista** del arbitraje en la regulación que de esta materia trae la LOPT, **puede ser un obstáculo a la promoción del arbitraje como un medio alternativo** de solución de conflictos, pues al asimilarse a la justicia Estatal, dejará de ser el arbitraje una alternativa de justicia privada frente a la ineficacia de la justicia Estatal.

De otra parte, en la LOT y su Reglamento no hacen mención a la posibilidad de someter a arbitraje conflictos individuales del trabajo, salvo en lo que se refiere a que el Ministerio del Trabajo puede designar funcionarios especiales para la intervención en la conciliación y el arbitraje de conflictos individuales y colectivos (artículo 592, *ejusdem*), a pesar de ello, reafirmamos que al establecer la Constitución vigente el arbitraje como medio alternativo para la solución de conflictos sin anotar ninguna exclusión entre uno u otro; luego, que a decir del reconocimiento de la cualidad jurisdiccional de los árbitros, los conflictos individuales pueden someterse a arbitraje bajo la normativa del Código de Procedimiento Civil; y, por último, que siendo la Ley Aprobatoria de la Convención Interamericana sobre Eficacia Extraterritorial de las Sentencias y Laudos Arbitrales Extranjeros, ley positiva en Venezuela, donde se establece que su normativa será aplicable a las sentencias

judiciales y laudos arbitrales recaídos en procesos civiles, comerciales o *laborales*, no haciendo distinción alguna entre conflictos individuales o colectivos del trabajo; es perfectamente posible la sumisión de Conflictos Individuales de Trabajo conforme a la LOT y su Reglamento.

En tanto, la LOPT establece claramente y sin lugar a dudas la factibilidad del arbitraje como alternativa de resolución de conflictos en el ámbito individual de los conflictos laborales. Por contra, conforme a dicha ley, surge la interrogante si el arbitraje es posible para resolver conflictos colectivos del trabajo.

Pudiera pensarse que, en principio, del mismo modo como se fundamentó en relación a la LOT y su Reglamento la posibilidad del arbitraje para el ámbito individual de los conflictos laborales a pesar de no existir ninguna disposición explícita que lo considere, por las razones antes argüidas –las cuales se dan aquí por reproducidas-, las mismas pueden utilizarse como argumentos para sostener que con base a la LOPT es posible que los conflictos colectivos del trabajo se resuelvan mediante arbitraje; para ello hay que considerar si la LOPT no derogó expresamente lo atinente a esta materia en la LOT y su Reglamento.

Al respecto, surge en esto último un análisis importante, pues si bien no hay derogatoria expresa de la LOT y su Reglamento en esta materia por parte de la LOPT, si hay una expresa derogatoria al artículo 264 del Reglamento de la LOT, el cual contiene la prelación de fuentes en los procedimientos administrativos, lo que enervaría lo expuesto.

En efecto, el artículo 264 del Reglamento de la LOT establece:

“En el supuesto que corresponda a los funcionarios de la administración del trabajo dirimir conflictos intersubjetivos entre particulares, deberán observarse, en el orden establecido, las normas de procedimiento previstas en los siguientes instrumentos:

- a) La Ley Orgánica del Trabajo o la que rija la materia;
- b) Ley Orgánica de Tribunales y Procedimientos del Trabajo o la ley adjetiva que rija la materia;
- c) Código de Procedimiento Civil; y
- d) Ley Orgánica de Procedimientos Administrativos

Parágrafo Primero: En los procedimientos de esta naturaleza, solo podrá ejercerse el recurso jerárquico o de aplicación en contra de la decisión, salvo que la ley disponga lo contrario.

Parágrafo Segundo: En el resto de los procedimientos administrativos, se aplicarán con preferencia las normas adjetivas previstas en leyes especiales y, supletoriamente, regirá lo dispuesto en la Ley Orgánica de Procedimientos Administrativos.”

De la norma transcrita, es expresa la **derogatoria de la LOT** –por tanto, de su Reglamento- y de la Ley Orgánica de Tribunales y Procedimientos del Trabajo **como instrumentos legales aplicables por los funcionarios administrativos** del trabajo en su deber de dirimir conflictos intersubjetivos.

De lo anterior se colige, que sería imposible sostener entonces que, la LOT y el Reglamento serán los instrumentos rectores en cuanto al arbitraje en materia de conflictos colectivos del trabajo, pues éstos desarrollan el procedimiento arbitral para la resolución de dichas controversias en sede administrativa.

En efecto, de la revisión exhaustiva de la LOT y su Reglamento en relación al procedimiento arbitral, todos los artículos que tratan el asunto se refieren al desarrollo del mismo en sede administrativa. Obsérvese para ello, los siguientes artículos:

Artículo 34 LOT.- "... Cuando se realice un despido masivo, el Ministerio del ramo podrá, por razones de interés social, suspenderlo mediante resolución especial. El patrono podrá ocurrir al procedimiento pautado en el Capítulo III del Título VII de esta Ley.

Si para la reducción de personal se invocaran circunstancias económicas, o de progreso o modificaciones tecnológicas, el procedimiento conflictivo, en caso de no llegarse acuerdo entre las partes, se someterá a arbitraje..."

Artículo 408 LOT.- " Los sindicatos de trabajadores tendrán las siguientes atribuciones y finalidades: ... b) Representar a sus miembros en las negociaciones y conflictos colectivos del trabajo, y especialmente en los procedimientos de conciliación y arbitraje..."

Artículo 409 LOT.- "Los sindicatos de patronos tendrán las siguientes atribuciones y finalidades: ... b) Representar a sus miembros en las negociaciones y conflictos colectivos del trabajo, y especialmente en los procedimientos de conciliación y arbitraje..."

Artículo 488 LOT.- “Agotado el procedimiento de conciliación, haya o no ocurrido la suspensión de las labores, si las partes no convinieren en el arbitraje, la Junta de Conciliación o su presidente [el Inspector del Trabajo presidirá las sesiones de la Junta de Conciliación (artículo 480, *ejusdem*)] expedirá un informe fundado que contenga la enumeración de las causales del conflicto, ...”

Artículo 490 LOT.- “En caso de que las partes acepten la recomendación de la Junta de Conciliación de que el conflicto sea sometido a arbitraje, se procederá a la constitución de una Junta de Arbitraje...”

Artículo 491 LOT.- “La Junta de arbitraje constituida según el artículo anterior será presidida ...”

Artículo 492 LOT.- “La Junta de Arbitraje tendrá la misma facultad ...”

Artículo 493 LOT.- “El laudo deberá ser dictado dentro de los ...”

Artículo 503 LOT.- “Para la tramitación de las huelgas de solidaridad se seguirá el procedimiento pautado en este Capítulo [Capítulo III del Título VII], en cuanto sea aplicable y no se oponga a las reglas siguientes: ...e) la huelga de solidaridad, por su misma naturaleza, no dará lugar al arbitraje.”

Artículo 504 LOT.- “En caso de huelgas que por su extensión, duración por otras circunstancias graves, pongan en peligro inmediato la vida o 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 indiquen los fundamentos de la medida, y someter el conflicto al arbitraje.”

Artículo 549 LOT.- “Cuando la Reunión Normativa no fuere prorrogada, o al vencimiento de la prórroga, si la hubiere, el Ministerio del ramo podrá, a solicitud de parte o de oficio, someter el asunto a arbitraje, de acuerdo con lo previsto en la Sección Cuarta del Capítulo III, ...”

Artículo 589 LOT.- “Las Inspectorías del Trabajo tendrán las siguientes funciones: ... a) Intervenir en la conciliación y arbitraje en los casos que determine esta Ley ...”

Artículo 592 LOT.- “El Ministerio del ramo podrá designar funcionarios especiales para intervenir en la conciliación y el arbitraje de conflictos individuales y colectivos.”

Artículo 655 LOT.- “Los asuntos contenciosos del Trabajo cuyo conocimiento, sustanciación y decisión no hayan sido atribuidos por esta Ley a la conciliación o al arbitraje o las Inspectorías del Trabajo...”

Artículo 71 RLOT.- “Cuando la conciliación no hubiese sido posible, la reducción de personal planteada por el patrono se someterá a una Junta de Arbitraje, cuya designación, constitución y funcionamiento se regirá por las normas contenidas en la Sección Cuarta del Capítulo III del Título VII de la Ley Orgánica del Trabajo, sin perjuicio de lo que disponga, en su caso, el pacto o compromiso arbitral que pudiere suscribirse.”

Artículo 180 RLOT.- “Vencido, sin avenimiento de las partes, el lapso conciliatorio a que se refiere el artículo 525 de la Ley Orgánica del Trabajo, el conflicto, si afectare servicios públicos esenciales en los términos del artículo 210 del presente Reglamento, se someterá a arbitraje, sustanciado y decidido, en ausencia de pacto o compromiso arbitral, de conformidad con la Sección Cuarta del Capítulo III del Título VII de la misma ley.”

De la lectura atenta de los artículos transcritos, puede apreciarse que el desarrollo del arbitraje por la LOT y su Reglamento estiman la sede administrativa para la ejecución del procedimiento arbitral, por tanto, concatenando esto a la derogatoria expresa que la LOPT hace a la norma del Reglamento que contiene la prelación de fuentes en los procedimientos administrativos, no tiene lugar otra conclusión, que **la LOPT derogó a la LOT y su Reglamento en cuanto al procedimiento arbitral establecido para la resolución de los conflictos colectivos del trabajo.**

En consecuencia, debe entenderse que será la LOPT el instrumento rector en el procedimiento arbitral, tanto para los conflictos individuales como para los conflictos colectivos, en virtud de la derogatoria referida.

En otro orden de ideas, ambas leyes bajo estudio, coinciden en que el laudo arbitral es inapelable. Sin embargo, la LOT establece el derecho de las partes a solicitar su nulidad, cuando las decisiones de los árbitros se tomen en contravención a disposiciones legales de orden público y conformes a las causales del artículo 626 del CPC, supletoriamente; por su parte la LOPT, establece el derecho a las partes de interponer recurso de casación, en razón de, que haya sido dictado fuera de los límites del arbitraje; que los términos del laudo sean de tal forma contradictorios que no sea posible su ejecución; que no se hayan observado las formalidades esenciales del procedimiento arbitral y que las partes no lo hayan subsanado por el consentimiento al no reclamar oportunamente y; que la cuantía del laudo excediere de Tres Mil Unidades Tributarias (3.000 U.T.).

En consecuencia, bajo el argumento que la LOPT derogó a la LOT y a su Reglamento, en cuanto a la regulación del arbitraje, puede afirmarse entonces que **de conformidad con la LOPT, las partes pueden interponer recurso de casación contra el laudo arbitral** en el lapso que ella estipula, el cual es, de cinco (5) días hábiles siguientes a la publicación.

En resumen, para finalizar este capítulo podemos afirmar que **el mandato constitucional que inspira el desarrollo del arbitraje como un medio alternativo de resolución de conflictos, no haya asidero en la**

LOPT, conforme al tratamiento que dicha Ley desarrolla en esta materia arbitral.

En efecto, de lo comentado observamos que la institución del arbitraje en la LOPT, **ve disminuida su característica fundamental**, la autonomía de la voluntad de las partes, al arrebatarle la designación de los árbitros; al establecer criterios subjetivos para la elección de los árbitros; y, al establecer listas oficial a tal fin. Del mismo que **atribuye a tales árbitros caracteres iguales a los jueces naturales** del juicio ordinario, a saber, en cuanto a sus facultades y obligaciones y, en cuanto a la posibilidad de inhibición y recusación propias de los jueces naturales, amén del intervencionismo del Estado a través del Juez de Sustanciación, Mediación y Ejecución. Ello hace pensar, que el procedimiento arbitral **es demasiado parecido a un procedimiento ordinario**, con todo lo que eso implica en la conciencia colectiva, de una justicia lenta y poco satisfactoria.

Entiéndase, que el arbitraje como medio alternativo de resolución de controversia se manifiesta en la sociedad, como búsqueda de una solución rápida, sencilla, económica, pacífica e incluso amigable, a los conflictos suscitados entre particulares, que ven en la justicia estatal, ineficacia, lentitud, incertidumbre de derecho, una justicia tardía, unos órganos jurisdiccionales poco confiables. Esto es la razón de ser del arbitraje, como

un modo alternativo de buscar soluciones a las controversias; con base a ello, podemos afirmar que la LOPT lejos de promover al arbitraje lo encasilla en lo que los particulares desean superar.

CONCLUSIONES

Luego de haber estudiado la institución del arbitraje en general, y en lo particular, el arbitraje en materia laboral conforme a la nueva LOPT, podemos concluir que el régimen adoptado en la nueva Ley, no promueve al arbitraje como un medio alternativo de resolución de conflicto entre particulares, conforme al mandato constitucional.

En efecto, en el tratamiento del arbitraje por la ley bajo análisis, se asimila a un procedimiento ordinario, como un procedimiento más que debe cursarse por ante los Tribunales del Trabajo y, lo desnaturaliza, pues si bien es cierto, que reconoce el arbitraje voluntario o facultativo, que en principio, se corresponde con la autonomía de la voluntad de las partes -que lo caracteriza-, en lo atinente a su procedimiento lo estatifica, esto es, le reconoce atributos que lo asimilan a un procedimiento ordinario, verificable ello, en los caracteres que le reconocen a los árbitros como jueces naturales.

En consecuencia, el arbitraje –visto así por la LOPT-, no se presenta como alternativa a la ineficacia de los órganos jurisdiccionales de procurar una justicia oportuna, equitativa y confiable, que al decir de los autores, ello es lo que estimula la búsqueda de soluciones alternas, como el arbitraje.

La anterior conclusión general, se deduce en **relación al conflicto y a los medios para su resolución**, en virtud, que **el conflicto** viene a ser un elemento inherente a las relaciones humanas que se desarrollan en la sociedad, por ello, **en el ámbito jurídico laboral**, el conflicto aparece en su concepción de “trabajo asalariado”, en el que se contraponen el capital y el trabajo como factores de producción en el ámbito del proceso productivo. Para ello, el Derecho Laboral se utiliza para la expresión, canalización, y juridificación de tales conflictos.

Existen diversos tipos de conflictos laborales, a saber:

1. Los **individuales** frente a los **colectivos**, siendo el elemento cualitativo el diferenciador entre ellos. Entendiendo por éste el interés común que une a un grupo en su defensa.
2. Los conflictos **de interpretación** frente a los **económicos**, siendo los primeros aquellos, que buscan despejar la duda en la interpretación de un derecho reconocido; mientras que los segundos, son aquellos que buscan el reconocimiento de nuevos derechos de contenido económico.
3. Conforme a la LOT, los conflictos pueden clasificarse en: conflictos **novatorios**; de **cumplimiento** o de ejecución; **defensivos**; y, **desvirtuados** o de iniciativa patronal.

Frente a tal diversidad de conflictos laborales, y en razón de la insatisfacción frente a la justicia Estatal, se han desarrollado formas alternas de resolución de controversias que tienden a obtener un justicia efectiva y eficaz. Conforme a ello, nuestra Constitución vigente promueve los siguientes medios alternativos para la resolución de controversias, a saber, la conciliación, la mediación y el arbitraje. Los cuales pueden aplicarse en nuestro ordenamiento legal con base a lo dispuesto en el RLOT que lista los modos de solución de conflictos laborales.

El RLOT los distingue en **modos de autocomposición** y **modos de heterocomposición**, siendo la diferencia fundamental, en que en los primeros son las partes las que resuelven la controversia, y en los segundos, es un tercero quien la resuelve. En consecuencia, son modos de autocomposición la negociación directa entre las partes, la conciliación, la mediación y la consulta a los trabajadores y empleadores involucrados en el conflicto; mientras que son modos de heterocomposición, el arbitraje y la decisión judicial.

Por otra parte, se deduce en **relación al arbitraje en el derecho venezolano**, pues, puede afirmarse que **el arbitraje** se define como la expresión de la autonomía de la voluntad de las partes de someter sus posiciones jurídicas contrapuestas a la decisión de un tercero ajeno a ellas,

el cual debe aceptar tal deber y resolver la controversia mediante el laudo arbitral, conforme al procedimiento arbitral que las partes establezcan al efecto, o en su defecto, al procedimiento supletorio arbitral que estipule la legislación para el caso correspondiente.

Existen diversos tipos de arbitraje, que atienden a distintos criterios, a saber: a) De acuerdo a su origen, en **voluntarios** y **forzosos**, caracterizados por la autonomía de la voluntad de las partes, así, será voluntario cuando la decisión de someter la controversia a árbitros deviene de ésta, mientras, que será forzoso, cuando tal decisión es impuesta desde afuera a la voluntad de las partes por acto de ley; b) De acuerdo a los poderes de los árbitros, **de derecho** y **de equidad**, siendo que en los derecho la resolución está ajusta al ordenamiento positivo, en tanto, que en los de equidad la resolución deviene de la adaptación de la norma jurídica al caso en concreto o de lo que el árbitro considera justo y equitativo; y, c) De acuerdo al procedimiento que lo regula, **ritual** e **irritual**, siendo el primero aquel arbitraje que se ciñe al procedimiento prescrito en la ley, por el contrario, el irritual, supone que el procedimiento arbitral es definido por la autonomía de la voluntad de las partes.

Con relación a la **naturaleza jurídica del arbitraje**, aspecto éste que reviste suma importancia porque define el tratamiento de la institución bajo

análisis en la legislación, no hay un criterio único al respecto, se debaten dos tesis, la **jurisdiccionalista** y la **contractualista**. La primera se funda, en la ejecutoriedad incondicionada y el efecto de la cosa juzgada que caracterizan al laudo arbitral, propios de las sentencias dictadas por el Estado en función jurisdiccional. La segunda, se funda en el carácter privatista o convencional del arbitraje, que dimana de la autonomía de la voluntad de las partes de someter su controversia al arbitraje. Reconocemos que la tendencia general, tanto en la doctrina como en la jurisprudencia, apunta hacia la tesis jurisdiccionalista del arbitraje; sin embargo, consideramos que lo convencional es inherente al arbitraje, con base a la autonomía de la voluntad de las partes.

En el **CPC** el arbitraje esta caracterizado de la siguiente forma: se resalta la obligatoriedad de la cláusula compromisoria; los principios que lo orientan son: a) la autonomía de la voluntad de las partes; b) el principio a favor del arbitraje; c) la libertad de las formas; d) que las partes están a derecho; el **procedimiento arbitral**: es supletorio; atiende a conflictos actuales o futuros; se circunscribe a derechos disponibles; puede plantearse antes o luego de iniciado el juicio; prevalece el carácter de equidad de los árbitros a falta de disposición expresa al respecto; las partes designan los árbitros; establece causales de recusación para los árbitros; las decisiones arbitrales son inapelables; establece causales taxativas para interponer la

nulidad del laudo arbitral; entre otros aspectos, que lo conectan con la tesis jurisdiccionalista de la naturaleza jurídica del arbitraje.

En distintas leyes de nuestro ordenamiento jurídico está regulado el arbitraje como un medio alternativo de la resolución de las controversias, como una salida a la ineficacia de la justicia Estatal, por ello, encontramos en la mayoría de ellas desarrollado el arbitraje voluntario, así se aprecia de la Ley Sobre Derecho de Autor, de la Ley de Seguros y Reaseguros, de la Ley de Protección al Consumidor y el Usuario, de la Ley de Arbitraje Comercial – de la cual cabe el comentario que en la doctrina se está discutiendo la vigencia de las normas del CPC en materia de arbitraje frente a esta ley- y, en las leyes laborales, a saber, la LOT y su Reglamento y en la LOPT.

En este orden de ideas, también se deduce de la **Ley Orgánica del Trabajo y a su Reglamento**, el arbitraje laboral, **se define** como un modo de resolución de conflictos, en apariencia de conflictos colectivos, el cual puede surgir de la autonomía de la voluntad de las partes o por un acto de autoridad, por el cual un tercero (árbitros) ajeno a las partes y a los órganos judiciales resuelve la controversia en mandato del deber recibido, bien por el compromiso arbitral o por el mandato del Ejecutivo Nacional.

En la ley sustantiva, el arbitraje parece atender, en exclusiva a los conflictos **colectivos**, sin embargo, afirmamos que nada impide que los conflictos **individuales** del trabajo sean sometidos a arbitraje conforme a la LOT y su Reglamento, en virtud, de que en la Constitución vigente al establecerlo como un medio alternativo de resolución de conflictos no hace ninguna distinción entre conflictos individuales y conflictos colectivos. Asimismo, la LOT establece en su artículo 542, la posibilidad de designar funcionarios especiales para intervenir en la conciliación y el arbitraje “de conflictos individuales y colectivos” (subrayado nuestro). También, en base al derecho constitucional de la tutela judicial efectiva, se sostiene que los particulares, en lo individual o colectivo, acudan a vías alternas a la justicia estatal, en búsqueda de la satisfacción de tal derecho. Estas razones, y otras que se explicaron, permiten afirmar que no existe prohibición de acuerdo a la LOT y a su Reglamento de someter a arbitraje conflictos individuales, sin dejar de puntualizar, que el desarrollo de dicha ley en esta materia, salvo el artículo 542 comentado, está referido al ámbito colectivo de los conflictos del trabajo.

Asimismo, el arbitraje en la ley sustantiva puede atender a conflictos de derecho y a conflictos de intereses, en razón, que no hace distinción al respecto, y tampoco se deduce prohibición alguna del artículo 1° de dicha ley, entre otras razones.

En relación a la clasificación del arbitraje que acoge la ley sustantiva, afirmamos que están presentes en ella, tanto el **arbitraje facultativo** como el **arbitraje forzoso**. En efecto, la LOT establece que el arbitraje puede surgir de mutuo acuerdo por las partes o por la aceptación de éstas a la recomendación de la Junta de Conciliación, de un lado, y de un acto de autoridad en casos de despidos masivos por razones técnicas o económicas o en caso de huelgas que por su extensión, duración pongan en peligro grave la vida y/o seguridad de la población o en el ámbito de la Reunión Normativa Laboral. En este orden de ideas, la ley sustantiva reconoce al arbitraje de **equidad**.

En cuanto al **procedimiento arbitral**, el mismo es supletorio al igual que el CPC; se desarrolla en sede administrativa; la designación de los árbitros corresponde a las partes; los árbitros deben ser imparciales y no tienen el carácter de representantes de las partes; se crea el Servicio Nacional de Arbitraje y Mediación y se establecen ciertos requisitos para ser elegido como árbitro; el Presidente de la Junta de Arbitraje es el tercer árbitro escogido por los árbitros designados por las partes; se otorgan a los árbitros facultades semejantes a los jueces naturales; el laudo arbitral es inapelable y anulable por las causales del artículo 626 del CPC, el que es aplicable supletoriamente y por contravención del orden público.

La **vigencia** del laudo arbitral se asemeja a la de la Convención Colectiva, esto es, no puede ser menor de dos (2) años ni mayor de tres (3) y, su **publicación** será en Gaceta Oficial.

Asimismo, se deduce en la **Ley Orgánica Procesal del Trabajo**, el arbitraje laboral, **se define** por mandato constitucional como un medio alternativo de resolución de conflictos, en apariencia de conflictos individuales, el cual surge de la autonomía de la voluntad de las partes, para que un tercero (árbitros) ajeno a ellas resuelva la controversia en mandato del deber recibido por el Juez de Sustanciación, Mediación y Ejecución.

En la ley adjetiva, el arbitraje parece atender, en exclusiva a los **conflictos individuales**, sin embargo, afirmamos que nada impide que los **conflictos colectivos** del trabajo sean sometidos a arbitraje conforme a la LOPT, en virtud, de que en la Constitución vigente al establecerlo como un medio alternativo de resolución de conflictos no hace ninguna distinción entre conflictos individuales y conflictos colectivos. Asimismo, siendo ley positiva en Venezuela, la Convención Interamericana sobre Eficacia Extraterritorial de las Sentencias y Laudos Arbitrales Extranjeros, la cual no hace distinción alguna entre conflictos individuales y conflictos colectivos, en cuanto a la aplicabilidad de sus normas. También, en base al derecho constitucional de la tutela judicial efectiva, se sostiene que los particulares, en lo individual o

colectivo, acudan a vías alternas a la justicia estatal, en búsqueda de la satisfacción de tal derecho. Estas razones y otras que se explicaron permiten afirmar que no existe prohibición de acuerdo a la LOPT de someter a arbitraje conflictos colectivos, sin dejar de puntualizar, que el desarrollo de dicha ley en esta materia, está referido al ámbito individual de los conflictos del trabajo.

Asimismo, el arbitraje en la ley adjetiva puede atender a conflictos **de derecho** y a conflictos **de intereses**, en razón, que no hace distinción al respecto, y tampoco se deduce prohibición alguna del artículo 29 de dicha ley, entre otras razones.

En relación a la clasificación del arbitraje que acoge la ley adjetiva, reconoce el **arbitraje facultativo** y no estipula el arbitraje forzoso. En efecto, la LOPT establece que el arbitraje surge a instancia de parte, para que el Juez de Sustanciación, Mediación y Ejecución ordene el arbitraje. En este orden de ideas, la ley adjetiva no trae ninguna mención respecto del carácter de los árbitros, en tanto, de su artículo 147 se colige el carácter de árbitro **de derecho** de los árbitros.

En cuanto al **procedimiento arbitral**, el mismo no parece supletorio; se desarrolla en sede judicial; la designación de los árbitros corresponde al

Juez de Sustanciación, Mediación y Ejecución; establece criterios subjetivos en la valoración de los requisitos para ser elegido como árbitro; el Presidente de la Junta de Arbitraje es designado por el Juez de Sustanciación, Mediación y Ejecución; se otorgan a los árbitros facultades y deberes semejantes a los jueces naturales, tales como, la posibilidad de ser recusados o de inhibirse, que pueden ser obligados al cumplimiento de sus funciones, entre otras; el laudo arbitral es inapelable y recurrible en Casación por las causales del artículo 149, ejusdem.

En cuanto a la **vigencia y publicación** del laudo arbitral la ley adjetiva no trae ninguna disposición al respecto, solo señala el lapso dentro del cual debe ser dictado, esto es, a los treinta (30) días siguientes a la conformación de la Junta Arbitral.

De lo expuesto en las líneas anteriores, se colige la conclusión general, pues las regulaciones de la LOPT no coadyuvan a la promoción del arbitraje como medio alternativo de resolución de controversia, al establecer un procedimiento lleno de ritualismos y formalidades impuestas, como se demostró *supra*.

De esta forma, será poco probable que con el excesivo procesalismo, por una parte y, el amplio espectro de intervención del Estado, a través de

formalidades impuestas, mediante los órganos de justicia, por la otra, en la tramitación del arbitraje conforme a la LOPT, ésta ofrezca las garantías de celeridad, eficacia y economía procesal necesarias para incitar a las partes a la práctica de esta alternativa de justicia, de cara a la negativa apreciación de los Tribunales del país, justamente, por el excesivo ritualismo y formalismo que hacen a la justicia tardía y poco satisfactoria en Venezuela.

Viene a reafirmar lo anterior, la marcada tendencia jurisdiccionalista del arbitraje en la regulación que de esta materia trae la LOPT, lo cual puede ser un obstáculo a la promoción del arbitraje como un medio alternativo de solución de conflictos, pues al asimilarse a la justicia Estatal, dejará de ser el arbitraje una alternativa de justicia privada frente a la ineficacia de la justicia Estatal.

Pues, como se comentó, el arbitraje como medio alternativo de resolución de controversia se manifiesta en la sociedad, como búsqueda de una solución rápida, sencilla, económica, pacífica e incluso amigable, a los conflictos suscitados entre particulares, que ven en la justicia estatal, ineficacia, lentitud, incertidumbre de derecho, una justicia tardía, unos órganos jurisdiccionales poco confiables. Esto es la razón de ser del arbitraje, como un modo alternativo de buscar soluciones a las controversias,

con base a ello, podemos afirmar que la LOPT lejos de promover al arbitraje lo encasilla en lo que los particulares desean superar.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Alfonso Guzmán, R. (1985). “**Estudio Analítico de la Ley del Trabajo Venezolana**”. Caracas: Contemporánea de Ediciones.

Alfonso Guzmán, R. (2000). “**Nueva Didáctica del Derecho del Trabajo Venezolana**”. Caracas: Editorial Melvin.

Alonso, M., y Casas, M. (2002). “**Derecho del Trabajo**”. Madrid: Civitas Ediciones, S. L.

Alonso, M., Miñambres, C. Y Alonso, M. (2002). “**Derecho Procesal del Trabajo**”. Madrid: Civitas Ediciones, S. L.

Asamblea Nacional, Comisión Permanente de Desarrollo Social Integral. (2001). “**Proyecto de Ley Orgánica Procesal del Trabajo**”. Informe para Segunda Discusión.

Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. (1996). “**El Arbitraje Laboral. Los Acuerdos de Empresa**”. Madrid: Editorial Tecnos, S.A.

Bernardoni, Bustamante, Carballo, Díaz, Goizueta, Hernández, Iturraspe, Jaime, Rodríguez, Villasmil, Zuleta. (1999). “**Comentarios a la Ley Orgánica del Trabajo**”. Barquisimeto.

Biblioteca de la Academia de Ciencias Políticas y Sociales. (1999). “**Seminario sobre la Ley de Arbitraje Comercial**”. Caracas: Academia de Ciencias Políticas y Sociales.

Cabanellas de Torres, G. (1979). “**Diccionario Jurídico Elemental**”. Buenos Aires: Editorial Heliasta S.R.L.

Caldera R, R. (1981). **“Derecho del Trabajo”**. Buenos Aires: Editorial Ateneo.

Carballo Mena, C. (2000). **“Derecho Laboral Venezolano: Ensayos”**. Caracas: Publicaciones UCAB.

Centro de Arbitraje de la Cámara de Comercio de Caracas. (S/F). **“El arbitraje en la práctica III”**. Caracas: Colección Cuadernos de Arbitraje.

Chillón, M. y Merino, J. (1991). **“Tratado de Arbitraje Privado Interno e Internacional”**. Madrid: Editorial Civitas, S.A.

Código de Procedimiento Civil, publicado en Gaceta Oficial Extraordinaria N° 3694, de fecha 22 de enero de 1986.

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, publicada en Gaceta Oficial N° 36.860, de fecha 30 de diciembre de 1999.

Fazzalari, E. (1985). **“Institución di Diritto Processuale”**. Padova.

Fraga Pittaluga, L. (2000). **“El Arbitraje en el Derecho Administrativo”**. Caracas: Editorial Torino.

Gabaldon, F. (1987). **“El arbitraje en el Código de Procedimiento Civil”**. Caracas: Paredes Editores.

G. de Troconis, I. (1999). **“Introducción al Estudio del Arbitraje en Venezuela”**. Su aplicación en la propiedad intelectual. Caracas: Ediciones Funeda.

Henríquez la Roche, R. (2000). **“El Arbitraje Comercial en Venezuela”**. Caracas: Centro de Arbitraje de la Cámara de Comercio de Caracas.

Hung Vaillant, F. (2001). **“Reflexiones sobre el arbitraje en el sistema venezolano”**. Caracas: Editorial jurídica venezolana.

Ley Orgánica Procesal del Trabajo, publicada en Gaceta Oficial Extraordinaria N° 37.504 de fecha 13 de agosto de 2002.

Ley Orgánica del Trabajo, publicada en Gaceta Oficial Extraordinaria N° 5.152 de fecha 19 de junio de 1997.

Ley Orgánica de Tribunales y Procedimientos del Trabajo, publicada en Gaceta Oficial N° 26.226, de fecha 19 de noviembre de 1959.

Malaret PhD, J. (2000). **“Manual de Negociación y Mediación”**. Madrid: Editorial Colex.

Matthies, R. (1996). **“Arbitrariedad y Arbitraje. Un análisis de la normativa acerca del arbitraje de derecho privado en Venezuela”**. Caracas: Oscar Todtmann Editores.

Montoya M, A. (2002). **“Derecho del Trabajo”**. Madrid: Editorial Tecnos, S.A.

Palomeque, M., y Alvarez, M. (2002) **“Derecho del Trabajo”** (10°. Ed.). Madrid: Editorial Centro de Estudios Ramón Areces, S.A.

Prieto Castro, L. (1968). **“Trabajos y orientaciones de Derecho Procesal”**. Madrid: Revista de Derecho Privado.

Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo, publicado en Gaceta Oficial Extraordinaria N° 5.292 de fecha 25 de enero de 1999.

Rengel-Romberg, A. (1992). **“Tratado de Derecho Procesal Civil Venezolano: Según el nuevo Código de 1987”**. Caracas: Editorial Arte.

Villasmil Prieto, H. (1995). **“Apuntamientos de Derecho Colectivo del Trabajo: Negociación y Conflictos”**. Caracas: Paredes Editores.

Villasmil Prieto, H. (1998). **“Tripartismo y Derecho del Trabajo: La Reforma Laboral de 1997”**. Caracas: Publicaciones UCAB.