

UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO
DIRECCIÓN GENERAL DE LOS ESTUDIOS DE POSTGRADO
ÁREA DE DERECHO
ESPECIALIDAD EN DERECHO PROCESAL



**IMPRECISIONES Y CONTRADICCIONES DE LA LEY
ORGÁNICA PROCESAL DEL TRABAJO EN MATERIA
DE ARBITRAJE LABORAL**

Trabajo Especial de Grado, para optar
al Grado de Especialista, en Derecho
Procesal

Autor: Luís A Caridad Lugo

Asesora: Dra. Marielis C de Navarro

Maracaibo, Abril 2006

UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO
DIRECCIÓN GENERAL DE LOS ESTUDIOS DE POSTGRADO
ÁREA DE DERECHO
ESPECIALIDAD EN DERECHO PROCESAL

APROBACIÓN DEL ASESOR

En mi carácter de asesora del trabajo especial de grado, presentado por el ciudadano abogado: **Luís Ángel Caridad Lugo**, para optar al grado de especialista en derecho procesal cuyo título es: **Imprecisiones y Contradicciones de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo en materia de Arbitraje Laboral**. 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 Maracaibo a los días del mes de de 2006.

Dra. Marielis Caridad de Navarro
CI. 5.252.174

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

APROBACIÓN DEL JURADO

**IMPRECISIONES Y CONTRADICCIONES DE LA LEY ORGÁNICA
PROCESAL DEL TRABAJO EN MATERIA DE ARBITRAJE
LABORAL**

Por: **Luís Ángel Caridad Lugo**

Trabajo Especial de Grado de Especialización en Derecho Procesal, 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 2006.

Cl.

Cl.

**UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO
DIRECCIÓN GENERAL DE LOS ESTUDIOS DE POSTGRADO
ÁREA DE DERECHO
ESPECIALIDAD EN DERECHO PROCESAL**

**IMPRECISIONES Y CONTRADICCIONES DE LA LEY ORGÁNICA
PROCESAL DEL TRABAJO EN MATERIA DE ARBITRAJE LABORAL**

Autor: Luís A Caridad Lugo

Tutor: Dra. Marielis C de Navarro

Fecha: Abril de 2006.

RESUMEN

Esta investigación tuvo como propósito analizar las imprecisiones y contradicciones de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo en materia de arbitraje. Para tal fin se realizó una investigación fundamentalmente descriptiva-documental. La temática de este trabajo especial de grado se refirió al estudio de tales deficiencias de la ley en materia de arbitraje como medio alternativo para la resolución de conflictos laborales. Con tal propósito, la base de este estudio, es de orden legal, constitucional, doctrinario y jurisprudencial, pues en efecto, la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, como norma fundamental, integra expresamente al sistema judicial los medios alternativos de justicia (artículo 253); ello supone necesariamente la introducción de la conciliación, la mediación y el arbitraje como medios intrajudiciales efectivos para la solución del conflicto laboral en una fase preliminar del proceso, previa a la etapa contenciosa judicial propiamente dicha, con el ánimo de tratar de resolver *ab initio* la discrepancia trascendental que distancia a las partes. Ello induce a replantear la idea de solución del conflicto laboral, en el marco de la autonomía de la voluntad individual de las partes –Arbitraje-, pero sin abandonar la realidad adjetiva laboral que, tal y como se encuentra concebida, conlleva a justificadas dudas en cuanto a la correcta aplicación de la referida institución de Arbitraje, interrogantes tales cuya respuestas constituyen el punto medular de la presente investigación.

Descriptores: Arbitraje, Conflicto, Mediación, Conciliación, Laudo arbitral.

ÍNDICE GENERAL

Aprobación del Asesor.....	ii
Aprobación del Jurado.....	iii
Resumen.....	iv
Introducción.....	01

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA

Planteamiento del problema.....	03
Objetivos de la Investigación.....	11
General	11
Específicos.....	11
Justificación de la Investigación	12

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

Antecedentes del problema.....	14
Fundamentos Legales y Doctrinales	16
Mediación, conciliación y arbitraje.....	16
Arbitraje: concepto	20
Naturaleza jurídica del arbitraje.....	24
Teoría contractualista o privatista.....	26
Teoría jurisdiccional o procesal	29
Teoría intermedia o ecléctica	32
Características del arbitraje.....	33
Arbitraje regulado en la Ley Orgánica procesal del trabajo.....	34
La audiencia preliminar en el procedimiento laboral venezolano.....	36
Momento preclusivo para pactar y solicitar el arbitraje.....	40
Las audiencias, el pronunciamiento del laudo arbitral y sus requisitos.....	44

Efectos y publicación del laudo arbitral y la interposición del recurso de casación.....	45
Apelación del laudo.....	46
La necesidad del acuerdo o compromiso arbitral entre las partes.....	47
Acuerdo arbitral.....	47
La designación de los árbitros y lista de árbitros. La constitución de la junta arbitral. La irrenunciabilidad del cargo de árbitro y los requisitos para ser árbitro.....	53
La constitución de la junta arbitral.....	53
Requisitos para ser árbitro.....	55
Naturaleza jurídica de los árbitros.....	56
Presidencia de la junta arbitral.....	57
Arbitraje de derecho o equidad.....	58
Los derechos económicos de los árbitros.....	59
La competencia para conocer de la inhibición y recusación de los árbitros	61
Definición de Términos Básicos.....	61

CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO

Diseño de la Investigación.....	63
Preguntas de la Investigación	64
Técnica e Instrumento para la Recolección de Datos	64
Análisis e interpretación de la Información	65
Matriz de análisis de contenido	66
Procedimientos de la investigación	67

CAPÍTULO IV: ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

Análisis y discusión.....	69
---------------------------	----

CONCLUSIONES.....	73
-------------------	----

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	77
---------------------------------	----

INTRODUCCIÓN

En la actualidad se está intentando volver a la justicia privada en la búsqueda de solución de conflictos a través de los medios alternos, porque sin entrar a valorar sus múltiples ventajas en relación a la satisfacción de las partes respecto de la cuestión en litigio, estos medios pretenden implantar en la sociedad una forma más armónica de convivencia, basado en el diálogo razonado y en la discusión racional de los intereses en juego.

Es quizás una meta ambiciosa porque implica una manera de entender la vida diferente al litigio. Así que los medios alternativos de resolución de conflictos representan una nueva concepción de la justicia, que a la vez de permitir el resurgimiento de valores tales como el consenso, el diálogo y la tolerancia, se evita tener que acudir a los tribunales para la solución de todo conflicto.

Desde esta perspectiva, el trabajo se ha dividido por capítulos, cada uno de los cual pretende desarrollar, respetando normas y principios metodológicos, las ideas, métodos, y estrategias necesarias para agotar el tema que se analiza.

Así se presenta un Primer Capítulo contentivo del planteamiento y formulación del problema, objetivo general, objetivos específicos, y justificación de la investigación.

Un Segundo Capítulo que esta constituido por el Marco Teórico, el cual comprende los antecedentes relacionados con la investigación. De igual manera abarca una revisión bibliográfica general de la doctrina y jurisprudencia sobre lo referente a las imprecisiones y contradicciones en materia de arbitraje laboral en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo.

El Tercer Capítulo conformado por el Marco Metodológico, diseño de investigación, preguntas de la investigación, técnica e instrumento para la recolección de datos, análisis e interpretación de la información, y la matriz de análisis de contenido.

Y finalmente un Cuarto Capítulo conformado por el análisis de resultados, que tiene como propósito comprender y explicar mejor el problema investigado, derivándose de este discernimiento lógico y objetivo el conjunto de conclusiones y recomendaciones.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento del Problema

La estructura compleja del hombre justifica su necesidad de tener que convivir en una sociedad organizada con otros que le sean semejantes.

Ante tal premisa, surge inevitablemente la posibilidad de que converjan voluntades entre ellos y también así de que discurran aquellas con lo cual surge la existencia del conflicto, haciéndose con ello imperativo para el Estado, en procura a la satisfacción de los fines que él mismo se propone, administrar justicia conforme a parámetros jurídicos que definan el andamio de un ordenamiento positivo y adjetivo en virtud del cual se le ofrezca una verdadera seguridad jurídica al Ciudadano.

Esta necesidad del Estado trae consigo la idea del desvío de la Autodefensa, a través del cual las partes apelando a la violencia o a otros medios no reconocidos por el Derecho, den por sí la solución a sus controversias; y es que así fue por mucho tiempo antes del nacimiento de un orden jurídico, haciéndose imperante la aplicación del sistema de leyes como la del Talión, desconociendo con ello la estructura ordenada del Estado y la falta de lineamientos finalistas a él como persona jurídica mayor.

Con los fines supra expuestos, se inicia un proyecto de administración de justicia, pero enmarcado en una estructura litigiosa, que a la vez era retardada, no idónea en cuanto a las decisiones y hasta excesivamente formal, en la que aquellos que instaban tutela judicial efectiva en protección de sus derechos, padecían los perjuicios de un sistema mal armado.

Así pues, en Venezuela al igual que en otras legislaciones, se crearon y aun así se aplican, diferentes procedimientos contenciosos para manejar las controversias, siendo el modelo adversarial el modo convencional para resolver los conflictos. No obstante, este modelo ha estado bajo cuestionamiento ante la excesiva litigación, los altos costos que esto representa, la dependencia en exceso de representantes legales para el manejo de las controversias; la lentitud en el procesamiento de los casos y el deterioro en la relación de las partes en controversia, entre otros casos; situación ésta de la cual, el régimen laboral venezolano en materia sustantiva y adjetiva no estaba exento.

Este método adversativo, responde a un paradigma que conceptúa la resolución de conflictos desde un enfoque competitivo en el que las partes en controversia relegan la responsabilidad de su solución a terceros –jueces– que, basado en los aspectos netamente jurídicos del caso, tomará una decisión final que conllevará la victoria o derrota de algunas de las partes.

Muestra de ello, se perfilaba el proceso laboral tradicional venezolano, el cual era ejemplo de un sistema poco eficiente de administración de justicia, pues motivado a la dispersión de la fuente normativa, el exagerado formalismo, la desesperante tardanza en dictar decisiones y la no infrecuente falta de idoneidad de los jueces y del personal auxiliar, traía como resultado tutela judicial, pero tal vez en un momento muy distante de aquel que motivo a las partes para solicitar, conforme a su necesidad, tal resguardo de sus derechos, con lo cual aquella no llegaba a ser efectiva. Ese proceso laboral descuidaba el perjuicio de que el trabajador sufría, la angustia de la inefable demora judicial y el empleador, cuando no resultaba victorioso, asumía los excesivos costos de la justicia retardada.

Sin embargo, conscientes de tales deficiencias, los legisladores venezolanos se avocaron a la actualización del sistema laboral, con reformas sustanciales que en principio, significaron grandes progresos en materia de sistematización de la legislación sustantiva laboral; muy especialmente con la promulgación de la Ley Orgánica del Trabajo, en 1990, de su reforma en 1997 y de su Reglamento General en enero de 1999, pero que a la fecha, no habían tenido un equivalente en la legislación adjetiva, la cual, por el contrario, había venido experimentando una dispersión que dificultaba el cumplimiento de los objetivos propios del proceso laboral.

En tal sentido, en 1999 como resultado del proceso constituyente se aprobó la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, que en su Disposición Transitoria Cuarta, estableció la obligación del legislador nacional de publicar dentro del primer año, contado a partir de la instalación de la Asamblea Nacional, una Ley Procesal Laboral, con categoría de Orgánica que garantizara la instalación de una jurisdicción laboral autónoma y especializada y la protección de los trabajadores en los términos previstos en sus normas y en las diferentes leyes sobre la materia.

Idea anterior, que suponía tomar siempre como norte, la obligación del Estado de garantizarles a todos los venezolanos una justicia gratuita accesible, imparcial, idónea, transparente, autónoma, independiente, responsable, equitativa y expedita, sin dilaciones indebidas, sin formalismo o reposiciones inútiles. También donde sea tenida en cuenta el principio de humanización y modernización de la justicia que se complementa con la finalidad constitucional del proceso regulada en el artículo 257 eiusdem, donde su objetivo es servir de instrumento fundamental para la realización de la justicia.

Posteriormente, el referido mandato constitucional fue parcialmente desarrollado con la creación de la nueva Ley Orgánica Procesal del Trabajo, publicada el 13 de agosto de 2002, según Gaceta Oficial 37.504, y que entró en plena vigencia el 13 de agosto de 2003. Instrumento legislativo éste que

delinea el curso del proceso que ha de seguirse, en procura a la consecución de soluciones que pongan fin a las diferencias ínter subjetivas de aquellos que instan tutela al Estado a través del órgano judicial.

El nuevo proceso, dice la ley, será oral, breve y contradictorio; la actuación del juez laboral estará ceñida a los principios de uniformidad, brevedad, oralidad, publicidad, gratuidad, celeridad, inmediatez, concentración, prioridad de la realidad de los hechos y la equidad; los actos del proceso son públicos; los jueces tienen que intervenir en forma activa en el proceso dándole el impulso y la dirección adecuada. Todo como premisas esenciales del Derecho del Trabajo, en procura de una justicia expedita y sin dilaciones indebidas y así poder ofrecer una verdadera tutela judicial efectiva a los derechos e intereses de las partes que la instan.

En tal sentido, cabe destacar que una de las principales innovaciones de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, es que, para evitar el colapso de los nuevos Tribunales Laborales, la burocratización de la justicia laboral, la prevalencia de la formalidad y el retardo o la mora procesal, que son características típicas del proceso venezolano, el legislador estableció en el artículo 6 la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, el principio de la rectoría del juez laboral, quien para evitar el retardo procesal tiene la posibilidad de promover entre las partes la utilización de los medios alternativos de solución de conflictos tales como la conciliación, mediación y arbitraje.

Previsión legislativa esta, que desarrolla el principio constitucional establecido en el artículo 258 de la Constitución Nacional de la República Bolivariana de Venezuela, en cuanto a la utilización de los medios de justicia alternativos para la solución de conflictos, en apoyo además de sistemas legislativos avanzados a nivel mundial - Estados Unidos, España, Francia, Costa Rica, Panamá, Puerto Rico, Brasil y Argentina- en los cuales, desde la década de 1950 se han venido implementando programas gubernamentales y no gubernamentales en los que utilizan métodos alternos al adversativo-adjudicativo del cual se hizo referencia supra, como es el arbitraje, para la intervención en algunas controversias.

Tales métodos alternos, responden a un paradigma diferente desde el cual se conceptúa el conflicto como una experiencia que pueden resolver efectivamente las partes involucradas en la controversia, si aceptan colaborar y participar activamente de buena fe en el proceso de generar, evaluar y seleccionar opciones de acuerdos que sean satisfactorios para todas las personas.

Como estrategia o medida para el manejo de controversia, el arbitraje se enmarca dentro de los métodos no adversativos. Desde tal perspectiva se parte de la premisa de que las personas en disputa pueden resolver su

controversia al negociarla voluntariamente, involucrándose en un proceso de análisis y consideración de alternativas.

A diferencia del método adversativo, aclaran Ruiz y Vélez (1991), las partes mantienen control sobre el proceso y son responsables sobre los acuerdos y su implantación. De otro lado, la controversia se encuadra como un problema compartido, que tiene que ser despolitizado y con respecto al cual es necesario entender parte o todo el conflicto subyacente.

En la utilización de los medios alternativos de solución de los conflictos sometidos a la jurisdicción laboral el juez puede discrecionalmente promover su utilización a lo largo de todo el proceso, es decir, que durante el desarrollo de las tres instancias laborales (Primera Instancia, Segunda Instancia, y Casación), el juez tiene esa facultad de proponer a las partes la utilización de estas alternativas para que concuerden en una solución del conflicto judicial, para evitar los costos y la duración del proceso laboral.

La cristalización de esta reforma sustancial del proceso laboral se patentiza en el desarrollo de la Audiencia Preliminar. En primer lugar, la asistencia de las partes o sus apoderados es obligatoria a la audiencia preliminar, y en segundo lugar, la finalidad de la audiencia preliminar es que el Juez de Primera Instancia de Sustanciación, Mediación y Ejecución del Trabajo, deberá, personalmente, mediar y conciliar las posiciones de las

partes; tratando con la mayor diligencia que estas pongan fin a la controversia, a través de los medios de autocomposición procesal.

Ahora bien, ante tal discrecionalidad del juez y dada la ordenación sistemática del proceso laboral para dirimir controversias, el cual se encuentra inaugurado con la ya referida Fase Previa o Audiencia preliminar de depuración, surge la interrogante de ¿verdaderamente cuál sería el momento oportuno y preclusivo para solicitar el arbitraje?, pues la ley no aclara si es antes de la existencia del conflicto laboral –pre conflicto- mediante un acuerdo o cláusula compromisoria (de la cual se tienen sus reservas en cuanto a que pueda ser empleada en un contrato de trabajo); ante la existencia del conflicto mismo y antes de haber iniciado un proceso judicial –pre conflicto; pre proceso- (lo cual significaría arbitraje extra-judicial); o mas bien ante la existencia del conflicto y luego de iniciado el proceso judicial –in conflicto; post proceso- (vale decir arbitraje inter-juicio).

Tales disyuntivas reflejan una imprecisión legal, entre otras, en cuanto a la institución de arbitraje, pues la realidad de la relación laboral entre patronos y trabajadores supone o así debiera estar previsto, la posibilidad amplísima de resolución de sus conflictos; vale decir, ante la existencia de tales discrepancias inter-subjetivas, la posibilidad legal procesalmente desarrollada en la ley especial, de someter el asunto laboral a arbitraje o cualquier otro medio de resolución de conflictos, sin la necesidad de tener

que iniciar un proceso judicial para allí, en su fase previa o audiencia preliminar solicitarlo.

Bajo esta perspectiva se analizará lo referente a las imprecisiones y contradicciones en materia de arbitraje laboral en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo.

En este sentido, se presenta la siguiente interrogante:

¿Cuáles son las imprecisiones y contradicciones de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo en materia de arbitraje?

Objetivos de la Investigación

Objetivo General

Analizar las imprecisiones y contradicciones de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo en materia de arbitraje.

Objetivos Específicos

- Analizar los medios alternos de resolución de conflicto existentes en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo.
- Analizar el concepto y naturaleza jurídica del arbitraje.

- Explicar el objeto de la Audiencia Preliminar en el Procedimiento Laboral Venezolano.
- Analizar la cláusula compromisoria en el procedimiento laboral venezolano.

Justificación de la Investigación

La presente investigación desde el punto de vista teórico se justifica debido a la novedad del tema y las repercusiones de éste en el ámbito Procesal Laboral Venezolano, especialmente en lo relacionado con el arbitraje de conflictos laborales; su desarrollo, aplicación y regulación en la legislación laboral venezolana. Además, de constituir un gran avance en el conocimiento de nuevos procedimientos procesales que permitan imprimir celeridad a los juicios; lo que podría traducirse en una mayor justicia emanada de los actos de los órganos jurisdiccionales.

De igual manera, por su contenido, proporcionará elementos teóricos relacionados con los novedosos y significativos aportes del papel del árbitro, sus características personales y destrezas, en la resolución de conflictos laborales.

Finalmente, este trabajo de investigación puede servir de material de apoyo a estudiantes de Derecho, abogados litigantes y cursante de curso de estudios de postgrado en Derecho Procesal Laboral.

CAPITULO II

MARCO TEORICO

En este capítulo se presentan algunas investigaciones que son antecedentes de esta investigación, por su relación con la temática analizada. Asimismo, se revisan los aspectos teóricos acerca de la variable objeto de estudio de esta investigación.

Antecedentes del Problema

El tratamiento del tema del arbitraje como instrumento de solución de conflictos en el Proceso Laboral Venezolano es una de las novedades en materia de justicia laboral que establece la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela de 1999.

En este sentido, el trabajo de Caridad de Navarro (2001) denominado “La Justicia Arbitral en el Ordenamiento Jurídico Venezolano” tiene como objetivo analizar la posible complementariedad entre la justicia arbitral y la judicial, con el fin de demostrar las bondades y virtudes de esa justicia alternativa, como un medio óptimo y eficaz de solucionar los conflictos en sede extrajudicial; sin embargo, es con esta novedosa posibilidad y con la nueva Ley de Arbitraje Comercial venezolana, donde nace la incertidumbre de sí ambas justicias

colisionan o si por el contrario, se complementan y se requieren una a la otra en el bienestar del Derecho mismo. Igualmente, se analiza la indecisión de sí existe monopolio por parte del Estado en la administración de justicia, o sí por el contrario, ello es dable a un particular o institución autorizada para tales fines.

Sarmiento (2004) en su trabajo “Reflexiones sobre el Arbitraje Procesal Laboral en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo”, concluye: el arbitraje procesal laboral debe ser una institución útil al servicio de las partes en conflicto para la solución de sus controversias derivadas del hecho social del trabajo, más allá de una simple normativa que nadie quiera utilizar por temer a atentar contra la seguridad jurídica. Asimismo, considera las partes que convengan en que la controversia se resuelve por el arbitraje deben formalizar un acuerdo o compromiso arbitral en el cual se delimiten los puntos controvertidos a ser resuelto por la junta arbitral y pueden fijar otros aspectos dentro de la esfera de los derechos disponibles y que no atenten contra disposiciones expresas de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo.

Otro estudio fue el ensayo realizado por Meza y Navarro de Meza (2004) intitulado “El Arbitraje en el Proceso Laboral” cuyo objetivo fue el de analizar el arbitraje, su definición, naturaleza jurídica, la oportunidad procesal para optar por el arbitraje y recursos contra el laudo arbitral. Concluyen los investigadores que a pesar de que la Ley Orgánica Procesal del Trabajo establece como recurso de impugnación contra el laudo arbitral el recurso de casación y no el de nulidad, creen que, en todo caso, la decisión de la Sala de Casación bajo cualquiera de las

circunstancias antes dichas debe limitarse a declarar la nulidad del laudo sin poder extenderse al fondo de la controversia para decidir el juicio.

Fundamentos Legales y Doctrinales.

Mediación, conciliación y arbitraje

El conflicto constituye una parte ineludible de la vida cotidiana, considerándose omnipresente, pues forma parte de la dinámica social del ser humano. La mera existencia de diferencias de naturaleza socio-económica, racial, étnica, generacional, política, ideológica, de género y carácter que distingue a las personas, como una entidad particular, crea algunas de las condiciones que sirven de base para explicar algunos de los conflictos que surgen en el nivel interpersonal, grupal, nacional e internacional.

Históricamente las sociedades han ensayado y utilizado diferentes medios para manejar éstos y otros conflictos. Las diferentes formas de manejo, bien para resolver, evitar o reprimir, han sido percibidas y justificadas como vitales para la existencia de la sociedad.

En este sentido, desde hace muchos años han surgido movimientos que propenden por la búsqueda de alternativas proclives al alivio de la pesada carga que contienen el aparato judicial, mediante mecanismos alternativos que

coadyuven a la descongestión existente en los tribunales, con la idea de lograr una adecuada, pronta y eficaz administración de la Justicia.

En efecto, algunas legislaciones empezaron a adoptar métodos alternos de solución de conflictos mediante la incorporación de la conciliación, mediación y el arbitraje dentro de los procesos judiciales y también de manera extrajudicial, no pretendiendo con ello sustituir la actividad jurisdiccional sino tratando más bien de sensibilizar a las partes y a los abogados en cuanto a que es posible resolver los conflictos por vías distintas, entendiendo que antes de proceder al litigio se puede intentar solucionar por vía de negociación directa por medio de las partes misma o mediante el empleo de un tercero, con lo cual se obtendría por un lado ahorro de tiempo y dinero y por el otro, auxilio al poder judicial dado que contribuye a su descongestión, y flexibilizar los procedimientos para satisfacer la necesidad de los usuarios, mediante logros más rápidos y mayor acceso ciudadano a la justicia.

En general, la mediación y conciliación son una extensión del proceso de negociación. En la conciliación el interventor, quien ocupa una posición imparcial, trabaja con las personas, intentando corregir percepciones erróneas, reduciendo miedos irracionales y mejorando la comunicación de forma que se pueda dar una discusión cara a cara para facilitar un acuerdo. La recolección de datos y el análisis es frecuentemente un componente esencial del proceso de conciliación, el cual se considera diagnóstico en naturaleza (Potapchuck y Carlson, 1987).

En la conciliación el papel del interventor incluye realizar la entrevista, orientar, hacer arreglos para reunir a las partes y propiciar un ambiente de respeto mutuo y confianza. Se espera que de esta forma se vayan creando las bases que permitan generar un diálogo constructivo entre las partes en controversia para que éstas inicien o continúen la negociación. Al conciliador le es dable la posibilidad de proponer formulas de solución.

Por su parte, la mediación incluye también la intervención de un intermediario imparcial, aceptable para las partes y quien no tiene autoridad decisional sobre aspectos sustantivos de la controversia. El mediador es un facilitador del proceso de negociación entre las partes en disputa.

En comparación con la conciliación, el papel del mediador se realiza de múltiples formas, ya sea proveyendo información, facilitando la comunicación entre las partes, legitimando la participación de las partes en la mediación, identificando recursos externos o de las propias partes en disputa y administrando el proceso para evaluar, recomendar e implantar acciones o técnicas que aumenten la eficiencia de la mediación (Moore, 1995).

A diferencias de la conciliación, la mediación es un proceso más afirmativo, utiliza diferentes técnicas como la persuasión, la reversión de roles, el análisis de consecuencias, la confrontación, la aceptación de sentimientos y el cambio de actitudes, entre otras.

Para Folberg y Taylor (1997)

“El mediador propone soluciones, sometiendo a consideración de las partes, formulas específicas de arreglos. El proceso de mediación ayuda a: reducir los obstáculos a la comunicación entre los participantes, maximizar la exploración de alternativas, considerar las necesidades de todos los involucrados en el conflicto y proveer un modelo para la resolución de conflictos en el futuro” (p. 127).

En cuanto a las diferencias entre la mediación y el arbitraje surgen del hecho de que, en una mediación, las partes conservan la responsabilidad y el control respecto de la controversia y no transfieren el poder de toma de decisiones al mediador.

En el arbitraje, el resultado se determina de conformidad con una norma objetiva. En la mediación, cualquier resultado se determina por voluntad de las partes. Por consiguiente, al decidir acerca de un resultado, las partes pueden tomar en cuenta una serie más amplia de normas, y en particular, sus intereses respectivos.

Por ello, se dice con frecuencia que la mediación es un procedimiento basado en intereses, mientras que el arbitraje es un procedimiento basado en derechos. El hecho de tener en cuenta los intereses, también significa que las partes pueden decidir el resultado por referencia a su futura relación más bien que únicamente por referencia a su conducta pasada.

Una parte debe convencer al tribunal de arbitraje de lo justificado de su causa. Es decir, dirige sus argumentos al tribunal y no a la otra parte. En una mediación, puesto que el resultado debe ser aceptado por ambas partes y no

decidido por el mediador, una parte debe convencer a la otra o negociar con ella. Se dirige a la otra parte y no al mediador, aun cuando el mediador pueda ser el conductor de las comunicaciones de una parte a la otra. Naturalmente, en vista de estas diferencias, la mediación es un procedimiento más informal que el arbitraje.

El arbitraje: concepto

Con el término arbitraje dice Negron y Col. (1998, 72) “nos referimos a un método privado para la solución de disputas en el que las partes interesadas se someten voluntariamente a la tutela de un tercero de su confianza –el árbitro— para que les escuche y resuelva definitivamente sus diferencias de criterio”.

En opinión de Vargas (2004):

“...El arbitraje es un medio alternativo de resolución de conflictos con equivalencia jurisdiccional, que permite a las partes interesadas que deseen someterse voluntariamente a la tutela de un tercero de su confianza llamado arbitro, obtener los mismos objetivos que con la jurisdicción civil, es decir, la solución definitiva al conflicto surgido entre empresas o particulares, con todos los efectos de la cosa juzgada” (p. 89).

En tal sentido, el procedimiento de arbitraje, es un litigio sometido a conocimiento de un árbitro donde los litigantes presentan sus disputas ante el mismo para que éste revise y examine las pruebas y dicte un fallo llamado Laudo Arbitral, basado en los méritos de justo valor de las demandas. De tal manera que, el arbitraje, impone una decisión final obligatoria sobre las partes en disputa por vía de medios legales.

El arbitraje contemplado en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo participa de la voluntad de las partes, expresada al Juez de Sustanciación, Mediación y Ejecución, durante el transcurso de la audiencia preliminar. Son las partes las que manifiestan su deseo de sustraerle al Juez de Juicio el conocimiento y decisión de la causa, para que decida también un tercero, pero por el procedimiento del arbitraje, en cuyo caso las partes escogen decidir su controversia por el sistema de arbitraje, sin poder designar a los árbitros, éstos vienen aceptados por el Tribunal Supremo de Justicia, en una lista, y el Juez de Sustanciación, Mediación y Ejecución es quien hace la selección; tal y como se estudiará más adelante en el aparte dedicado a “La designación de los árbitros y la lista de árbitros”.

En este sentido, y en general, el arbitraje es la intervención en una disputa o negociación de un tercero aceptable, imparcial y neutral que ostenta un poder autorizado de decisión para ayudar a las partes en disputa a alcanzar voluntariamente su propio arreglo mutuamente aceptable.

El arbitraje ayuda a superar los binarismos que están en el origen mismo de los conflictos, ayuda a vencer los maniqueísmos que hacen que la persona se proclame en profesión de la verdad y pretenda negar al otro. La xenofobia, el racismo, el fanatismo, están alimentados por dualismos. Esta relación dual dictamina que haya un ganador y un perdedor, y es fuente de una cultura de la competitividad y el enfrentamiento. El arbitraje quiere favorecer que las dos partes sientan que pueden ser ganadoras, como mínimo de una relación inicialmente deteriorada, y se favorece, así, una cultura de la cooperación.

Así, dice Sánchez (1999), el arbitraje es un sistema alternativo de resolución de conflictos, una alternativa extrajudicial o extrajurídica de resolución de conflictos y una de las instituciones o procesos que forman parte del movimiento de los ADR (Alternative Dispute Resolution).

Es decir, se pone el acento en el término alternativo como elemento diferenciador del arbitraje respecto de la justicia formal u ordinaria incorporándose en muchas de las definiciones de aquella, así como elemento aglutinador del arbitraje respecto a otros procedimientos de resolución de conflictos, llamados en consecuencia, ADR.

Por otra parte, la utilización de la palabra alternativo da lugar a la aceptación, sin cuestionamiento, de todo un mundo de significados, de presupuestos siendo una de las herramientas básicas en el trabajo del árbitro la palabra y la comunicación.

Entonces, es importante saber, que es lo que se quiere decir con el término alternativo, y a partir de ahí, trazar un cuadro más complejo de las relaciones entre la Administración de Justicia y el arbitraje para finalmente plantear, como conclusión los retos del futuro que la proliferación del arbitraje plantea a la concepción tradicional del sistema judicial.

En los pasados diez (10) años, el arbitraje se ha constituido como una forma civilizada de justicia privada, siendo un procedimiento para resolver un

conflicto o controversia mediante la fórmula de encomendar la solución a un tercero (persona individual o comisión de personas), escogido por acuerdo de los interesados y ajeno a los intereses de las partes en conflicto.

Es un medio alternativo de suma importancia para la solución de los conflictos utilizado frecuentemente en el Derecho Internacional para resolver las controversias territoriales o limítrofes entre los estados, pero que en el campo del Derecho Social ha adquirido marcada importancia para la solución de los conflictos colectivos de trabajo, de allí que en el Ordenamiento Jurídico Laboral, el arbitraje es el último medio de solución pacífica de que disponen las partes, antes de que se materialice la huelga o el cierre la empresa.

Junto con el proceso judicial, que constituye el proceso por antonomasia, la ley admite la posibilidad de que las partes sometan la decisión de sus diferencias a uno o más jueces privados, a los cuales se denomina árbitros según que, respectivamente, deban o no sujetar su actuación a formas determinadas y fallar con arreglo a las normas jurídicas.

En efecto, el arbitraje es un modo de solución del conflicto que surge del acuerdo entre las partes por el cual un tercero ajeno a ellas y desprovisto de la condición de órgano judicial y que además actúa con arreglo al mandato recibido (compromiso arbitral), resuelve la controversia. Por ello puede afirmarse que el arbitraje es voluntario, es una forma de composición escogida autónomamente por

las partes, aun cuando el laudo arbitraje propiamente dicho represente una heterocomposición del conflicto.

Para Pasco (1997,117) arbitraje es “la decisión de una controversia pronunciada, con carácter imperativo, por una persona ajena y distinta a las partes y que no tiene carácter de juez”. Frecuentemente, dicen Meza y Navarro de Meza (2004, 562):

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

En opinión de Carballo (2001, 360):

“El arbitraje constituye uno de los modos de heterocomposición de los conflictos colectivos de trabajo. Supone el sometimiento de la controversia a la decisión de un tercero (árbitro o junta arbitral), quien en observancia de la reglas adjetivas que convinieren los sujetos involucrados en el compromiso arbitral o, a falta de éste, de aquellas previstas en los artículos 490 al 493 de la LOT, ejerce funciones jurisdiccionales sobre el caso concreto, por voluntad de las partes o, excepcionalmente del Ejecutivo Nacional (cuando, por ejemplo, el conflicto afectare servicios esenciales, esto es, susceptible de lesionar la vida, salud o la seguridad de las personas: artículos 504 LOT y 180 RLOT) “.

Naturaleza Jurídica del arbitraje

Por regla general se admite que el arbitraje goza de una doble naturaleza. Por una parte se le reconoce una naturaleza contractual o convencional, porque

como mecanismo de resolución de controversias tiene su origen en un acuerdo de voluntades, en un contrato, denominado compromiso arbitral, cláusula compromisoria o acuerdo arbitral; ello se funda en que, como bien expresa Hung (2001, 415), "en materia de resolución de conflictos intersubjetivos por vía arbitral, tiene plena vigencia el principio de la autonomía de la voluntad de las partes".

Razón por la cual se afirma no sólo que la voluntad de las partes es la causa de la competencia de los árbitros para conocer y decidir la controversia, sino además, que la fuerza de la decisión arbitral no tiene su fundamento en el órgano que lo dicta (como sí ocurre con una sentencia emanada de la autoridad judicial);

"sino en la adhesión que las partes le han prestado de antemano; es decir, en el compromiso adquirido por las mismas, con carácter previo, en virtud del cual han decidido someter sus diferencias a la decisión arbitral antes de conocerla, de modo que cualquiera ésta sea, siempre que se mueva dentro de los límites del compromiso..., se impondrá obligatoriamente...".

Sin embargo, al mismo tiempo se acepta que el arbitraje tiene una naturaleza jurisdiccional porque mediante él, al igual que ocurre con la jurisdicción que ejercen los tribunales como órganos del Estado, se determina el derecho de dos o más partes en conflicto o se dirimen las controversias de relevancia jurídica que entre ellas existan mediante decisiones con autoridad de cosa juzgada, lo cual no excluye la intervención de los tribunales; a quienes compete por lo general lo relacionado con la ejecución del laudo arbitral.

Por su parte Pasco (1997, 177) citando al maestro Carnelutti, afirma que “el arbitraje sería el equivalente jurisdiccional de heterocomposición, más no un acto jurisdiccional en sentido propio”. En tanto que La Roche (2003), no sólo afirma que la función sustanciadora y decisoria de los árbitros es francamente jurisdiccional, sino que además utiliza la expresión de jurisdicción arbitral laboral para referirse al arbitraje regulado por la Ley Orgánica Procesal del Trabajo.

Ahora bien, en cuanto a la determinación de la naturaleza jurídica del arbitraje, la discusión doctrinal, esta fundamentalmente dirigida a establecer si la actuación arbitral constituye o no un acto jurisdiccional. Por un lado existe la tesis que considera al arbitraje como una institución de naturaleza contractual que se funda en el principio de la autonomía de la voluntad que le otorga a las partes libertad para elegir el arbitro, indicar la Ley aplicable y el lugar en donde funcionará el tribunal arbitral; y por el otro, existe la tesis que considera que el arbitraje es de naturaleza jurisdiccional y lo asimila al proceso. También se habla de una tesis intermedia sostenida por algunos autores.

Teoría contractualista o privatista

La teoría privatista dice Méndez (1990, 1260) sostiene que el arbitraje es equiparable “...a un contrato privado, como una manifestación más de la soberanía y poder de disposición de las partes sobre sus relaciones”. Se toma en consideración el origen del arbitraje. Surge del pacto o convenio arbitral, y arguye

Sappia (2002, 634) que “del mismo modo que las partes pueden transigir la controversia, pueden ellas comprometerlas en árbitros”.

Igualmente, sostiene Rocco (1994, 36) que “así como es privado el negocio jurídico del que los árbitros derivan sus facultades, así es privada su función, y son de derecho privado las relaciones que se engendran entre ellos y las partes. Del mismo modo lo es el laudo que dictan”. El mismo autor entiende que aquel que nombra los árbitros y delimita sus competencias obra en interés personal o privado, por tanto las funciones de los árbitros son funciones privadas. También, son privadas las relaciones entre árbitros y partes y privado será el juicio que desarrollen así como su resultado: el laudo.

En general, bajo esta teoría se mantiene, que se trata, dentro del derecho sustantivo, de una modalidad del contrato que encierra dentro de sí un tracto procedimental. Asimismo, se busca su analogía con la transacción derivada a terceros, o con el mandato, o con la locación de servicio de obra.

Por otra parte, Calamandrei (1973, 276) agrega que “...no se puede decir que en virtud del compromiso se transfiera a los árbitros una fracción de poderes jurisdiccionales de la cual queden privados los órganos del Estado y que el laudo arbitral no comporta la eficacia de un acto jurisdiccional, esto le es conferido gracias a una providencia judicial”.

Sobre esta tesis comenta, Romberg (1999, 21) que el laudo no es una sentencia judicial basada en autoridad de cosa juzgada, carece de ejecutabilidad ya que sólo puede obtenerla mediante una sentencia ejecutiva, al igual que el procedimiento arbitral, el laudo está sujeto a la disposición de las partes, la cual está cubierta en la sentencia.

Del mismo modo, Podetti (citado por Torres, 2002, 71) sostiene que la tesis contractualista niega la naturaleza jurisdiccional del arbitraje por los siguientes motivos:

- El Estado considera la función jurisdiccional como propia de su soberanía y, siendo así, dicha función no puede ser compartida por los particulares.
- 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.
- No se reconoce a los árbitros las facultades o poderes indispensables para el ejercicio de la función jurisdiccional. Y,
- El arbitraje es un asunto exclusivamente privado, y en ningún momento se reconoce carácter público al árbitro, o a sus actos.

Por su parte Hung (2001, 131) opina que no parece ser posible negar el carácter contractual del pacto arbitral, ya que el mismo resulta indudable, dado el contenido de diversas disposiciones contenidas en la Ley de Arbitraje Comercial, en donde el legislador fundamentó la existencia del pacto arbitral a partir de la

autonomía de la voluntad de las partes, que después de manifestada, le da existencia y validez al pacto o acuerdo arbitral, ya que si éste no es válido, las controversias jurídicas que surjan entre las partes deben ser sometidas, necesariamente, al conocimiento, decisión y ejecución del órgano jurisdiccional competente para resolver el conflicto intersubjetivo.

Agrega Hung, que una vez admitido el aspecto contractual del pacto arbitral, resulta obligado, para él, nombrar algunas consecuencias jurídicas que se deben aplicar a dicho pacto:

- El pacto arbitral debe cumplir con las condiciones requeridas para la existencia de los contratos en general, a saber: consentimiento de las partes, objeto que pueda ser materia de contrato y causa lícita.
- El pacto arbitral puede ser anulado por incapacidad legal de ambas partes o de una de ellas por vicios del consentimiento.
- El pacto arbitral tendrá efecto de ley entre las partes y no podrá ser revocado sino por mutuo consentimiento o por las causas autorizada por la ley y obliga a ejecutar de buena fe tanto lo expresado en el pacto, como las demás consecuencias que se derivan del mismo conforme a la equidad, el uso o la ley.

Teoría jurisdiccional o procesal

Esta teoría pone el acento en el elemento jurisdiccional o procesal del arbitraje, lo fundamenta en principio en el carácter del árbitro. Al equipararlo en su función decisoria al juez, subraya el rasgo acerca de la equivalencia entre la sentencia y el laudo. Así sostiene que la esencia del arbitraje se encuentra en la identidad de fondo de la función jurisdiccional otorgada a los tribunales, instituida por la ley de modo excepcional y temporario a los jueces privados que son los árbitros.

De ello resulta destacable que el arbitraje es un verdadero juicio, que el laudo tiene autoridad de cosa juzgada, con independencia de la fuerza ejecutoria que le confieren las normas del exequatur.

Esta postura se soporta en cuatro aspectos fundamentales:

- La existencia de una controversia o conflicto
- El recurso a un tercero para que lo resuelva
- Constituyendo un proceso y
- La competencia de la competencia consagrada por la ley

Esta posición hace jugar la necesidad de la existencia de un conflicto jurídico, la posibilidad abierta por la ley a las partes para buscar su solución definitiva por un tercero imparcial a través de un proceso, y por último la figura de la competencia de la competencia como facultad para que los árbitros se pronuncien sobre su propia competencia.

Esta facultad de los árbitros de resolver su propia competencia excluye la concepción contractualista, pues no podría dar razón el contrato de esa capacidad exclusiva del árbitro frente a la parte.

Por su parte, Gabaldon (1987, 28) sostiene que se inclina por esta tesis, por considerar que el solo hecho de que los árbitros tengan facultades decisorias vinculantes y el que deban resolver la controversia con imparcialidad y potenciales efectos de cosa juzgada, les otorga la misma cualidad que tienen los jueces naturales.

Devis (1994, 139) reconoce la naturaleza jurisdiccional al arbitraje al cual califica como un proceso jurisdiccional, no obstante reconoce que quienes actúan como árbitros son particulares y no funcionarios del Estado. Troconis (1999, 76) se adhiere a esta tesis afirmando que el arbitraje constituye un equivalente jurisdiccional, tal posición la fundamenta en la esencia misma del arbitraje, la cual radica en el juicio que el arbitro pronuncia para resolver la controversia que le ha sido deferida, así como en la equivalencia del valor y el propósito entre el juicio arbitral y el judicial.

La Jurisprudencia venezolana, en sentencia del 28 de Abril de 1998, al referirse a la naturaleza del arbitraje se pronunció en los siguientes términos: “...esta institución constituye fundamentalmente una convención entre las partes mediante la cual estas someten una controversia a la decisión de uno o mas

árbitros que pueden ser de derecho o de equidad, los primeros deben observar el procedimiento legal y los segundos procederán con entera libertad..."

Ahora bien, el legislador cuando prevé las funciones de los árbitros quiso investirlo de una función jurisdiccional, la cual desempeña durante la sustanciación del arbitraje, y como consecuencia de esta función, el laudo arbitral tiene cualidad jurisdiccional.

Teoría Intermedia o Ecléctica

En la doctrina, algunos autores han asumido una postura ecléctica o intermedia que oponen a la tesis jurisdiccional el hecho de que el laudo va a alcanzar su ejecutividad y obligatoriedad por parte de los jueces ordinarios, mientras que a la tesis contractualista se le señala que no distinguía entre la intensidad y naturaleza desplegada por los árbitros; aseverando los autores que propugnan esta postura, que los árbitros ejercen una función jurisdiccional, pero con menos poderes que los conferidos a los jueces ordinarios, por cuanto si bien no pueden ejecutar lo dictado, concurren a la formalización de la sentencia arbitral.

Al respecto, Romberg (1999 41) sostiene que no se pueden separar las dimensiones de lo contractual y lo jurisdiccional, porque si se atiende al origen, el arbitraje es un contrato, pero si se atiende a su función y efectos, es un proceso jurisdiccional, y porque el arbitraje es una forma de administrar justicia establecida y regulada en sus límites por la Ley y no una justicia privada que está en

contraposición con la justicia pública de los tribunales estatales, pues en el arbitraje, ambas formas se ensamblan armoniosamente en un concepto único de jurisdicción. Tesis ésta que el autor comparte en todo su vigor.

Características del Arbitraje

El arbitraje venezolano se caracteriza, según Hung (2001, 206) por lo siguiente:

- Es un procedimiento especial regulado en diversas leyes venezolanas.
- Es indispensable el que dos o más partes manifiesten su intención inequívoca de someterse al régimen especial previsto para el arbitramiento.
- El arbitraje sólo puede versar sobre asuntos que puedan ser objeto de transacción.
- Sobrevenido el conflicto entre las partes, cualquiera de ellas debe acudir al juez de primera instancia para que ordene la iniciación del procedimiento arbitral; salvo los supuestos para pactar el arbitraje antes de la existencia del conflicto, tal y como se señala en el apartado dedicado a “Momento precursivo para pactar y solicitar el arbitraje”.
- Declarada con lugar la solicitud, las partes deben redactar un segundo documento llamado compromiso arbitral, verificándolo en presencia del mismo tribunal.

- El nombramiento de los árbitros se hace en el tribunal. Rendida la sentencia, ésta debe ser consignada en el tribunal para el ordenamiento de su ejecución.

El Arbitraje regulado en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo

A este respecto, explica Sappia (2002, 14) que en algunas declaraciones emanadas de diversas Conferencias Interamericanas de Ministros del Trabajo de la Organización de Estados Americanos, de las Cumbres de Jefes de Estados y de Gobierno de las Américas y en muchos otros instrumentos internacionales se ha enfatizado la necesidad de que los órganos y procedimientos judiciales, especialmente los laborales, otorguen una efectiva protección para los derechos laborales con garantías de acceso y respeto de los principios procesales fundamentales, lo cual puede verse satisfecho con una modernización de la judicatura laboral pero también con el desarrollo de mecanismos alternativos de solución de conflictos.

En efecto, García (2004, 129) expresa que la Constitución de la Republica Bolivariana de Venezuela (CRBV) (1999) en los Artículos 253 y 258 considera los Medios Alternativos como un integrante del sistema de justicia, entre los que se puede ubicar al Arbitraje.

Ahora bien, Meza (2004, 469) opina que con la promulgación el 13 de Agosto de 2002 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo se pretende modernizar

el modo de actuación de la justicia del trabajo buscando imprimir mayor velocidad a los procesos a través de un procedimiento oral, incorporando una fase conciliatoria previa al juicio con el objeto de estimular a las partes a resolver sus diferencias en un estado inicial de la causa y permitiendo que las partes puedan acudir a un medio alternativo a la vía judicial como lo es el Arbitraje para la resolución del conflicto.

Dentro de este orden de ideas, el Instituto Venezolano de Estudios de Derecho Procesal (2003, 7) hizo referencia a que en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo se estatuye un nuevo procedimiento de arbitraje como mecanismo de solución de conflictos del trabajo en sede judicial, con lo que se concretiza así, en materia laboral, el impulso que a todos los medios de solución de controversias ha dado el Constituyente de 1999.

En este sentido, para Zuleta (2004, 531) la entrada en vigencia de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo induce a replantear la solución del conflicto laboral en el marco de la autonomía de la voluntad de las partes, lo cual supone la introducción de la conciliación, la mediación y el arbitraje como medios intrajudiciales de solución del conflicto laboral en una primera fase preliminar del proceso.

La justificación del nuevo diseño legislativo del proceso laboral venezolano como se hace ver en la Exposición de Motivos de la Ley, busca lograr la respuesta satisfactoria del conflicto mediante medios de auto composición procesal que

eviten el juicio, con economía de tiempo y dinero, y además, en beneficio de toda la administración de justicia.

Por otra parte, García (2004, 129) opina que si bien es cierto que la institución del arbitraje no era ajena al Derecho del Trabajo y que no había impedimento legal para acudir a ella como una forma de resolución de conflictos, hoy con la Ley Orgánica Procesal del Trabajo se cuenta con un articulado propio para el arbitraje, de manera tal que ya no es necesario acudir al arbitraje civil contemplado en el Código de Procedimiento Civil.

Asimismo, afirma que en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo se incorpora el Arbitraje Judicial a los procesos laborales pero que este no es el arbitraje de la negociación y conflictos colectivos de la Ley Orgánica del Trabajo, ni el de la Ley de Arbitraje Comercial, no se va a él como primera vía, sino que es un arbitraje para sustraerle al juez la decisión de la controversia y ponerla en manos de otro tercero.

La Audiencia Preliminar en el Procedimiento Laboral Venezolano.

La Ley Orgánica Procesal del Trabajo, regula lo concerniente al procedimiento judicial que habrá de observarse para la tramitación y decisión de los conflictos intersubjetivos derivados de la aplicación del derecho del trabajo y de la seguridad social.

A este respecto, dice Carballo (2001, 459) “el nuevo proceso laboral destaca por su doble eje a nivel de la primera instancia (artículo 15 LOPT), esto es, concebida a través de dos fases articuladas (Audiencia preliminar/Audiencia de Juicio), aunque con objetivos disímiles y bajo la dirección de distintos jueces”.

Además, agrega el autor citado que la Audiencia preliminar,

“Está, básicamente, orientada hacia la concreción de la litis y, sobretodo, al impulso de los medios de autocomposición procesal, mediante las funciones de conciliación y mediación del juez. Si fracasare la aludida iniciativa, se aperturará, entonces, la audiencia de juicio donde, bajo el esquema tradicional, corresponderá al juzgador (Juez de Juicio) dirimir el conflicto intersubjetivo sometido a su escrutinio”.

En opinión de Pérez (2002, 158):

“En términos de doctrina ortodoxa, la Audiencia Preliminar también es un acto procesal concentrado, que se desarrolla en forma oral y que tiene lugar una vez que se ha instruido la causa, con la finalidad de depurar el proceso a los efectos del juicio oral o del logro de una decisión compositiva anticipada”.

En efecto, considera Zepeda (1990, 278):

“La audiencia preliminar tiene - o debiera tener – tres propósitos diferentes aunque todos ellos conduzcan al mismo objetivo final de impartir justicia pronta y gratuita; en primer lugar, la exclusión del proceso o, por lo menos su reducción o abreviación; en segundo lugar, la definitio res iudicandae; y, finalmente, el saneamiento del proceso”.

En la legislación laboral venezolana, la Audiencia Preliminar está establecida con carácter obligatorio, como la primera regla del procedimiento laboral establecido en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo en el artículo 129 y siguientes.

Efectivamente, el artículo 129 establece:

“La audiencia preliminar será en forma oral, privada y presidida personalmente por el Juez de Sustanciación, Mediación y Ejecución, con la asistencia obligatoria de las partes o sus apoderados. En la misma no se admitirá la oposición de cuestiones previas.

Parágrafo Único: Cuando el Juez de Sustanciación, Mediación y Ejecución esté en presencia de un litisconsorcio activo o pasivo, nombrará una representación no mayor de tres (3) personas por cada parte, a los fines de mediar y conciliar las posiciones de las mismas”.

Asimismo, en el artículo 132:

“La audiencia preliminar podrá prolongarse en el mismo día, una vez vencidas las horas de despacho, hasta que se agotare el debate, previa aprobación del Juez. En todo caso, si no fuere suficiente la audiencia fijada para agotar completamente el debate, éste continuará el día hábil siguiente y así cuantas veces sea necesaria, hasta agotarlo”.

Además, el artículo 133 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, precisa que en la Audiencia Preliminar el Juez de Sustanciación, Mediación y Ejecución deberá, personalmente, mediar y conciliar las posiciones de las partes, tratando con la mayor diligencia que éstas pongan fin a la controversia, a través de los medios de autocomposición procesal.

De esta forma, como está concebida la audiencia conciliatoria en el artículo 133, la conciliación laboral se puede considerar como el acto de comparecencia del demandante y demandado ante el Juez de Primera Instancia de Sustanciación,

Mediación y Ejecución del Trabajo, para lograr un arreglo y dar por terminado el litigio respectivo, a través de los medios de autocomposición procesal o de los medios alternos de solución de conflictos, como por ejemplo el convenimiento, la transacción o el arbitraje judicial.

De igual modo, en la Exposición de Motivos de la nueva Ley Orgánica Procesal del Trabajo se puntualiza que ...la comparecencia a esta audiencia preliminar es con el objeto de garantizar y facilitar un primer encuentro ante el Juez de Primera Instancia de Sustanciación, Mediación y Ejecución, el cual estimule los medios alternos de resolución de conflictos, tal como lo señala la Exposición de Motivos de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, que establece la incorporación de medios alternos para la resolución de controversias, tales como el arbitraje, la mediación y conciliación; con el fin de evitar el litigio o limitar su objeto. Con lo cual – bajo una óptica muy personal – la audiencia preliminar desde el punto de vista de la aplicación del arbitraje, resultaría optima en cada caso de que éste no haya sido pactado con anterioridad, pues en caso contrario, resultaría propicio el aprovechamiento de tal audiencia para agotar otros medios alternos como la conciliación o mediación y en caso de no obtener ningún resultado positivo, sustituir la fase de juicio judicial por el juicio arbitral –atreviéndonos a incorporar éste nuevo término- según el acuerdo o pacto de arbitraje que fuere previamente suscrito. Con lo cual pareciera, aunque bajo una crítica osada, que la Ley Orgánica Procesal del Trabajo al no prever expresamente la posibilidad de haberse pactado privadamente el arbitraje antes de la existencia del conflicto, desaprovecha el uso de la audiencia preliminar para

promover otros medios distintos al arbitraje; y bajo el supuesto de contemplarse tal situación por vía de tácita interpretación resulta imprecisa la redacción del articulado, en el sentido de no estar clara la sustitución de la audiencia de juicio al tratamiento especial del arbitraje como justicia privada.

Del mismo modo, en los artículos 5° y 6° de la citada ley, se consagra el principio general según el cual el Juez es el director del proceso y debe impulsarlo de oficio hasta su conclusión. En esta forma, se autoriza el impulso de oficio del proceso ya iniciado, adoptándose así la doctrina según la cual el proceso una vez iniciado, no es asunto exclusivo de las partes y dejando al Tribunal la facultad para promover la utilización de medios alternativos de solución de conflictos, tales como: la conciliación, la mediación y el arbitraje.

Momento preclusivo para pactar y solicitar el arbitraje.

Cónsonos con las ideas anteriores, con desánimo ha de afirmarse que la Ley Orgánica Procesal del Trabajo (LOPT) no hace mención expresa sobre la oportunidad que tienen las partes para formularle al Juez de Sustanciación, Mediación y Ejecución la solicitud de arbitraje, ni tampoco para pactar, mediante cláusula compromisoria el sometimiento del asunto a través de la heterocomposición procesal de arbitraje. Sin embargo ante tal imprecisión, se debe tener en cuenta lo estipulado en el artículo 135 de la LOPT que dispone: "Concluida la audiencia preliminar sin que haya sido posible la conciliación ni el

arbitraje, el demandado deberá, dentro de los cinco días hábiles siguientes, consignar por escrito la contestación de la demanda...".

En este sentido, se entiende, como lo expresa Sarmiento (2004, 560) que la oportunidad para formular y para pactar la solicitud de arbitraje es en la audiencia preliminar antes de la contestación de la demanda.

En efecto, dice Meza (2004, 570) pareciera que la oportunidad para que las partes acudan al arbitraje es durante la Audiencia Preliminar y no después de concluida ésta, ya que el Capítulo III del Título VII de la LOPT, que regula el arbitraje, se encuentra ubicado después del Capítulo II del mismo Título referido a la Audiencia Preliminar y antes del Capítulo IV del mismo Título que regula el procedimiento a seguir en la Audiencia de Juicio, lo que supondría la existencia de un orden cronológico procesal consecutivo que pasaría de la Audiencia Preliminar a la Audiencia de Juicio, a menos que las partes decidan acudir al arbitraje para resolver su controversia.

No obstante, a las ideas que preceden, se considera que, el acuerdo de arbitraje puede tener lugar en cualquier estado del proceso mientras este se encuentre en primera instancia, pues si la causa ya fue decidida por un Juez de Juicio y se encuentra en tramites para la apelación ante el Tribunal Superior, permitir el arbitraje significaría conceder a las partes una doble instancia mas el recurso de casación regulado en el Artículo 149 de la LOPT.

Igualmente, González (2004, 442) va mas allá y sostiene que el arbitraje laboral se puede solicitar en cualquier estado o grado del proceso porque en la normativa legal no se señala expresamente alguna limitación o prohibición que indique que preferiblemente se debe proponer en la audiencia preliminar. Pero si se toma en cuenta lo expuesto en el Artículo 6 de la LOPT: "El Juez es el rector del proceso y debe impulsarlo personalmente a petición de parte o de oficio hasta su conclusión.

A este efecto, será tomada en cuenta también, a lo largo del proceso, la posibilidad de promover la utilización de medios alternativos de solución de conflictos, tales como la conciliación, la mediación y el arbitraje..." seria razonable la idea de González cuando dice que el arbitraje puede ser solicitado en cualquier estado o grado del proceso, es decir, en primera y segunda instancia, desde el inicio hasta la conclusión del mismo. Criterio éste ampliamente compartido por nosotros.

Por otro lado, ¿Podría el demandante solicitar en el libelo de la demanda que el asunto sea resuelto mediante arbitraje?, la LOPT no establece tal posibilidad, es decir hace omisión al respecto, sin embargo, Sarmiento (2004, 560) opina que el actor podría perfectamente solicitar en el libelo de la demanda que el asunto controvertido sea resuelto por árbitros, pues seria en la Audiencia Preliminar cuando el demandado manifestaría su conformidad o no, pero mientras no conste la aceptación del emplazado, el Juez de Sustanciación, Mediación y Ejecución no puede decidir al respecto.

Con lo cual, pareciera resultar entonces ante la falta de previsión legal, el que el arbitraje pueda solicitarse, en varios momentos, a saber:

- ✓ **Antes de la existencia del conflicto** mediante un acuerdo de arbitraje, el cual en materia laboral podría ser formalizado en el propio contrato privado de trabajo o en la Convención Colectiva según sea el caso, en donde se aclare que el asunto en controversia será resuelto por árbitros que se designaran con posterioridad y con exclusión de la justicia ordinaria; sobre este punto, por las razones anotadas, mantenemos el criterio del Código Procesal Civil Modelo para Iberoamérica, (artículo 364) que propone la aceptación de cláusulas compromisorias, o;
- ✓ **Durante la existencia del conflicto, pero antes de iniciado el procedimiento judicial laboral**, caso en el cual se sometería el asunto directamente a arbitraje o;
- ✓ Una tercera situación en el que **el acuerdo sea formalizado una vez planteada la controversia y ya iniciado el proceso judicial**, o bien en el escrito de demanda –tomando la idea expuesta por Sarmiento (2004, 569)- o ya presentes en la audiencia preliminar, supuesto éste en el cual podría aplicar congruentemente la posibilidad *Supra* indicada de aprovechar el tiempo precioso de la Audiencia Preliminar, para procurar resolver la discrepancia trascendental que distancia a las partes, mediante la

mediación o conciliación, y en caso de no ser tales vías prósperas a tal fin, acudir entonces al arbitraje solicitado, en sustitución de la audiencia de juicio ordinariamente correspondiente.

En definitiva y con independencia de lo acertadas que puedan resultar las ideas expuestas, ha de aceptarse que el árbitro es un tercer individuo que examina las pruebas y emite un fallo al finalizar el procedimiento de arbitraje. El fallo es la decisión del árbitro, no de las partes, por lo tanto el arbitraje, sirve para resolver disputas entre empresas o entre particulares, y para ser válido, se exige que ambas partes pacten el arbitraje previa y libremente, y que se comprometan a acatar la decisión del árbitro.

Las audiencias, el pronunciamiento del Laudo Arbitral y sus requisitos

En opinión de Sarmiento (2004, 568) la escasa reglamentación de la sustanciación del arbitraje procesal laboral plantea una serie de dudas en cuanto a como debe actuar la Junta Arbitral, ya que la LOPT solo establece que el laudo arbitral deberá ser dictado, previa la realización de la audiencia dentro de los 30 días hábiles siguientes a la fecha en que se haya constituido la junta arbitral.

Ante esta circunstancia de reglamentación escasa, lo cual es materia que deberá ser interpretada por la jurisprudencia, lo apropiado sería que el procedimiento aplicable para sustanciar el arbitraje procesal laboral sea el mismo establecido por la LOPT para el procedimiento de juicio, en el cual la Audiencia

Preliminar puede prolongarse hasta que se agote el debate, y el laudo arbitral emitido dentro de los treinta días siguientes a la terminación de la audiencia.

Por otra parte, Sarmiento (2004, 569) dice que aparte de señalarse en la LOPT que el laudo debe ceñirse a los principios que orientan a esta Ley, no se indican los requisitos formales que debe contener la decisión que emane de la Junta Arbitral, ante esta circunstancia suponemos que resultaría aplicable supletoriamente la normativa que rige para las sentencias que dicte el Juez de Juicio establecidas en el artículo 159 de la LOPT.

En tal sentido, el fallo arbitral será redactado en términos claros, precisos y lacónicos, sin necesidad de narrativa, ni de transcripciones de actas, ni de documentos que consten en el expediente, pero contendrá la identificación de las partes y sus apoderados, los motivos de hecho y de derecho de la decisión, así como la determinación del objeto sobre el cual recaiga la decisión.

Efectos y publicación del Laudo Arbitral y la interposición del Recurso de Casación

Aunque la LOPT no lo dice, según opinión de Sarmiento (2004, 580) el laudo arbitral, una vez firme, produce determinados efectos como lo son la Ejecutoriedad la cual le corresponderá al Juez de Sustanciación, mediación y ejecución y la Cosa Juzgada ya que ningún juez podrá volver a decidir sobre el asunto resuelto a través del arbitraje.

Es conveniente señalar que la LOPT no se pronuncia acerca de a quien compete la publicación del laudo arbitral, a este respecto, una interpretación literal de la voluntad legislativa permite afirmar que el laudo arbitral no esta sujeto a una formalidad de publicación, como si lo esta una sentencia judicial, sino que basta que simplemente la Junta Arbitral libre su fallo para que se considere publicado, prescindiéndose de formalismos no esenciales.

En tal sentido, el artículo 149 de la LOPT dispone que las decisiones de la junta de arbitraje son inapelables, no obstante, en lugar de consagrarse el tradicional recurso de nulidad como único medio de impugnación del laudo, la norma en comento establece que contra el mismo podrá interponerse el Recurso de Casación por ante la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia.

Apelación del Laudo

Como ya se afirmó, lo dictaminado por los árbitros en sus actuaciones se materializa en un Laudo Arbitral que tiene fuerza equivalente a la de una sentencia ya que su aplicación es obligatoria, tiene la eficacia de cosa juzgada, inapelable, pudiendo ser ejecutable de manera forzosa por los Tribunales Ordinarios de Justicia, de forma que los árbitros (personas totalmente ajenas al conflicto planteado), decide el conflicto, mientras que en la conciliación, el conciliador sólo es un facilitador, un procurador de una solución transversal la cual depende de la voluntad de las partes y no del conciliador.

Sin embargo, el laudo arbitral siendo inapelable, podrá ser objeto de recurso de casación (artículo 149 LOTP).

“Las decisiones de la junta de arbitraje serán inapelables. Quedando a salvo el derecho de las partes de interponer recurso de casación, por ante el Tribunal Supremo de Justicia en Sala de Casación Social, contra el laudo arbitral, dentro del lapso de cinco (5) días hábiles siguientes a su publicación:

1. Cuando fuere dictado fuera de los límites del arbitraje
2. Si estuviere concebido en términos de tal manera contradictorios que no pueda ejecutarse;
3. Si en el procedimiento no se observaron sus formalidades sustanciales, siempre que la nulidad no se haya subsanada por el consentimiento de las partes al no reclamar oportunamente contra ellas, y
4. Si la cuantía excediere del monto establecido en el artículo 167 de esta Ley”.

Esta forma heterónoma de solución de los conflictos laborales a diferencia de la conciliación, es facultativa ya que es un recurso voluntario que opera generalmente cuando las partes no se han puesto de acuerdo, cuando fracasa la conciliación, salvo algunos casos, señalados en la Ley, Orgánica del Trabajo.

La necesidad del acuerdo o compromiso arbitral entre las partes

- **Acuerdo de arbitraje**

El arbitraje contemplado en la LOPT participa de la voluntariedad de las partes, expresada al Juez de sustanciación, Mediación y Ejecución, durante el transcurso de la audiencia preliminar. Son las partes las que manifiestan su deseo de sustraerle al Juez de Juicio el conocimiento y decisión de la causa, para que

decida también un tercero, pero por el procedimiento del arbitraje, en cuyo caso las partes escogen decidir su controversia por el sistema de arbitraje, sin poder designar a los árbitros, éstos vienen aceptados por el TSJ, en una lista, y el Juez de Sustanciación, Mediación y Ejecución es quien hace la selección.

Este acuerdo de parte, como se dijera en precedencia, se manifiesta en la audiencia preliminar, cuando el trabajador está libre de coacción o apremio por el patrono o a través de las opiniones planteadas en el aparte que precede a este punto. En el acta que levanta el Juez de Sustanciación, Mediación y Ejecución para ordenar el arbitraje, deben establecerse los puntos controvertidos a decidir por el laudo.

Sin embargo, hay quienes sostienen que no puede obligarse en materia del trabajo a un arbitraje mediante una cláusula compromisoria suscrita entre patrono y trabajador cuando se inicia la relación de trabajo o durante el transcurso de la misma, porque puede tratarse de un acuerdo que carezca de la voluntad expresada libremente y ser, más bien, el resultado de una presión que se ve obligado a aceptar el laborante para conseguir un trabajo o para mantener el que desempeña.

Refuerzan su criterio afirmando que no es posible argumentar en esta materia que al haberse convenido en una cláusula compromisoria la realización del arbitraje, pueda oponerse frente al Juez la falta de jurisdicción, en aplicación de la doctrina sentada por la Sala Político-Administrativa del TSJ en su fallo del 19

de febrero de 2002, (sentencia N° 289. Expediente 02-0049) porque sostienen que no es posible obligar al trabajador a convenir en renunciar a que sus derechos se ventilen en un Tribunal del Trabajo, salvo que haya utilizado los tribunales y dentro del procedimiento -audiencia preliminar- opte, conjuntamente con la contraparte, en la utilización del arbitraje como medio alternativo de solución de conflictos, pero no que convenga en ello al inicio o durante la existencia del vínculo de trabajo. Criterio éste del cual, con el respeto de la investidura de la sala, nos apartamos por considerar libre el acuerdo de arbitraje previo a la existencia del conflicto y formalizado en el contrato de trabajo, pues el trabajador ni siquiera se encuentra contaminado de la presión que le puede generar la existencia de la controversia laboral, además de poder proveer desde el principio la elaboración de un traje hecho a la medida del conflicto como lo es el arbitraje.

Por otra parte, ya se ha sostenido que las partes tienen el derecho de convenir en un arbitraje cuando Se encuentran en la audiencia preliminar, son ellas quienes lo acuerdan, no lo puede imponer el juez, sólo sugerirlo como otra forma alternativa de resolución de conflictos.

Manifestada por las partes el acuerdo de someter el pleito a un arbitraje, (artículo 138 LOPT) el Juez de Sustanciación, Mediación y Ejecución, procederá a ordenar la realización del mismo, con lo cual el Tribunal cede la competencia en otro tercero -ya el tribunal era un tercero- que resolverá la disputa surgida entre el actor y el demandado, Siempre que se cumplan, por supuesto, los requisitos y condiciones exigidas por el legislador. Si bien en las relaciones de comercio se

puede suscribir una cláusula compromisoria de arbitraje, ello no es posible en una relación de trabajo.

Pero, ¿En qué fase presenta el demandado sus alegatos cuando se acuerda el arbitraje, dado que las del actor están en la demanda pero las del demandado -que estarían en la contestación- no las ha consignado cuando se acuerda el arbitraje?

Al convenir las partes ir al arbitraje, en esa oportunidad establecen los límites del arbitraje, los asuntos o materias que serán decididas por los árbitros, sin que puedan éstos excederse del marco convenido; el exceso por la Junta de Arbitraje puede constituir motivo suficiente para interponer un recurso de casación (artículo 149 LOPT). Como el arbitraje se pide por las partes en la audiencia preliminar, las partes y el Juez de Sustanciación, Mediación y Ejecución han precisado los puntos sobre los cuales no están de acuerdo las partes y que desean sean resueltas por el arbitraje. No se requiere ningún escrito complementario ni contestación fuera de la audiencia preliminar.

Sobre este punto Meza (2004, 570) expresa que aunque el Artículo 138 de la LOPT establece que será el Juez el que ordene la realización de un arbitraje para resolver la controversia entre las partes, lo condiciona a que exista una petición de las partes, lo que significa que únicamente si las partes se ponen de acuerdo entre si y se lo solicitan al Juez, este podría ordenar la realización del arbitraje siendo así descartada la posibilidad de que el arbitraje pueda ser

ordenado si es solicitado por una sola de las partes, tampoco puede ser ordenado o interpuesto por el Juez arbitrariamente.

En este sentido, es indispensable un acuerdo o convención entre las partes por medio de la cual estas decidan extraer del conocimiento de los Tribunales del Estado su controversia, para confiarles su resolución a los árbitros. A este respecto Sarmiento (2004, 561) opina que el silencio del legislador en cuanto a compromiso arbitral hace presumir que este acuerdo no es un requisito fundamental para el arbitraje, sino que lo conducente es que las partes se avengan a que sus diferencias sean decididas por la Junta Arbitral.

Sin embargo, se trata de una presunción que podría llegar a ser inexacta pues, de no existir acuerdo de arbitraje, habría que conceder al demandado el derecho de dar contestación a la demanda en la cual determine con claridad cuales de los hechos invocados en la misma admite y cuales niega o rechaza, asimismo los hechos o fundamentos de su defensa y luego el Juez de Sustanciación, Mediación y Ejecución pasaría las actuaciones a la Junta de Arbitraje, pues de lo contrario quedaría en absoluto estado de indefensión, lo cual derivaría en la violación del debido proceso y del derecho de defensa pues los árbitros solamente tendrían acceso a la demanda contentiva de los reclamos del actor y habría una ausencia absoluta de las alegaciones del demandado.

Esta parte del procedimiento, referente a la contestación de la demanda, podría obviarse si el Juez de Sustanciación, Mediación y Ejecución, como director

del proceso, da aplicación supletoria al primer aparte del Artículo 608 del Código de Procedimiento Civil: "...Si estuvieran ya en juicio, el compromiso se formalizara en el expediente de la causa y en el deberán expresar las partes las cuestiones que cada una someta a arbitramento...", e insta a las partes a que, junto con la solicitud de arbitraje, formalicen un acuerdo o compromiso arbitral en el que expresen las cuestiones que cada uno somete a arbitraje, los derechos económicos de los árbitros y lo demás que acordaren respecto del procedimiento, luego de lo cual el Juez de Sustanciación, Mediación y Ejecución procedería al nombramiento de los árbitros y la posterior remisión de las actuaciones a la Junta Arbitral. Pero lo que en definitiva resulta una imprecisión legal al no encontrarse expresamente resuelta la situación.

A este respecto, Villasmil (2003, 113) dice que:

“se ha discutido mucho en la doctrina la validez de la llamada cláusula compromisoria, es decir, la posibilidad de que en el contrato individual o en la convención colectiva pueda pactarse que cualquier diferencia que surja con motivo de la ejecución del contrato de trabajo, se someterá a mecanismos de conciliación o al arbitraje, prescindiendo de la vía judicial. El criterio predominante, es que la cláusula compromisoria es válida siempre que no implique renuncia a acudir a la autoridad judicial, esto es que existiendo una cláusula, el trabajador y el empleador puedan relajarla y someter la controversia al juez del trabajo. Sobre este punto la Ley Orgánica Procesal del Trabajo no estipula nada”.

Situación tal de la cual mantenemos nuestra reserva, pues de haber sido convenida la cláusula arbitral mediante la manifestación libre de la voluntad de las partes, resultaría estéril tal previsión si se aceptare la participación de la Justicia Ordinaria en la resolución del conflicto; máxime a las bondades que puedan ser

reconocidas al arbitraje, en el situado de aprovechar tiempo, trabajo y dinero que supone necesariamente la resolución judicial ordinaria del asunto que pudiere ser sometida a su contenido.

La designación de los árbitros y la lista de árbitros. La constitución de la junta arbitral. La irrenunciabilidad del cargo de árbitros y los requisitos para ser árbitros

- **Constitución de la Junta Arbitral**

Esta se encuentra regulada en el Artículo 139 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo el cual reza lo siguiente:

“Para la realización del arbitraje se procederá a la constitución de una Junta de Arbitraje formada por tres (3) miembros. Los tres (3) árbitros serán escogidos a azar por el Juez, de una lista de árbitros establecida oficialmente por el Tribunal Supremo de Justicia en Sala de Casación Social e integrada por distinguidos y calificados especialistas en Derecho del Trabajo o Seguridad Social”.

A este respecto Torres (2003, 141) opina que el legislador procesal del trabajo prefirió adoptar otro sistema distinto para la escogencia de los árbitros y en vez de exigirle a las partes el nombramiento de un árbitro por cada una de ellas y el tercero por los dos por ellas nombrados, dispuso que los árbitros deben ser designados por el Juez de Sustanciación, Mediación y Ejecución de una lista que, en forma oficial, mantendrá el Tribunal Supremo de Justicia.

Los proyectistas de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo al prescribir tal disposición la justificaron en la Exposición de Motivos con el siguiente razonamiento:

“...Es conveniente para su mejor funcionamiento que las partes no propongan ni escojan a los árbitros, porque en muchos casos esta arraigada la idea de que el propuesto o escogido es un representante de la parte y no un tercero independiente e imparcial, llamado a resolver la controversia”.

En este sentido La Roche (2003, 396) expresa que la selección de la Junta de Arbitraje debe hacerse insaculando los nombres de la lista de árbitros y escogiendo a la suerte las papeletas que contienen cada una el nombre de cada árbitro. Sigue comentando este autor que si nos atenemos a lo dispuesto en el artículo 26 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, que prescinde de formalidades inútiles, se piensa que nada obsta para elaborar la lista de árbitros con aquellos árbitros que están domiciliados en el circuito judicial correspondiente, pues difícilmente un árbitro situado en Caracas podría atender y juzgar un juicio ubicado en otro lugar del país.

Este autor, expresa que es conveniente que la lista de árbitros reúna abogados especialistas domiciliados en otros circuitos judiciales distintos al de la capital, a fin de evitar desplazamientos que hagan inoperante el arbitraje, e igualmente abogados dispuestos a arbitrar juicios de menor cuantía, en los que los honorarios son de un monto menor, de allí que la lista cerrada que oficialice el Tribunal Supremo de Justicia debe ser extensa y variada.

- **Requisitos para ser Árbitros**

El Artículo 140 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo dispone:

Para ser árbitro se requiere:

- I. Tener nacionalidad venezolana;
- II. Ser ciudadano de reconocida honorabilidad;
- III. Ser abogado de reconocida competencia en Derecho del Trabajo, o profesional de otra área especialista en Seguridad Social.

A este respecto, García (2004, 134) opina que la persona del árbitro no puede ser una persona jurídica; aunque este conformada como una asociación sin fines de lucro o como una fundación, ya que no puede ejercer funciones de árbitro, porque esta tarea esta reservada únicamente a las personas naturales, pues se trata de decidir colegiadamente sobre aspectos sometidos a su consideración por personas que a su vez se encuentran en disputa sobre los derechos que se reclaman o se rechazan, según se trate.

Sigue explicando el autor antes mencionado que el árbitro debe tener nacionalidad venezolana porque esta sustituyendo a un juez en la función de pronunciarse sobre una controversia entre partes; debe ser de reconocida honorabilidad, de manera que las partes tengan que aceptar los términos de lo decidido por la autoridad ética y moral que representa la reputación del árbitro y; por ultimo debe tener los conocimientos suficientes y la sensibilidad que exige el Derecho del Trabajo para decidir causas de orden estrictamente social.

Ahora bien, según Torres (2003,142), la LOPT no dice nada sobre el carácter que deben tener los árbitros pero el requisito para ser árbitro de ser abogado de reconocida competencia en Derecho del Trabajo , pareciera dar a entender que son árbitros de Derecho, es decir, deben observar el procedimiento legal y las disposiciones de derecho, pero el requisito de ser profesional de otra área especialista en seguridad social, refleja el carácter de simples componedores, lo que significa que procederán con entera libertad según les parezca más conveniente al interés de las partes, atendiendo principalmente a la equidad.

- **Naturaleza jurídica de los Árbitros**

En opinión de Torres (2003, 143) la jurisdicción es intransferible y según lo dispuesto en el artículo 253 de la Constitución de la Republica Bolivariana de Venezuela la administración de justicia corresponde a los órganos jurisdiccionales para conocer de los asuntos de su competencia, pero la Ley permite a las partes arreglar sus diferencias mediante soluciones alternas, como son la conciliación y el arbitraje y por ende las partes mismas pueden acudir, en vez de a sus jueces naturales, a personas distintas a estos para que diriman la controversia entre ellas.

De allí que los árbitros al asumir una función que corresponde a los órganos de la administración de justicia se comportan como verdaderos jueces, tal como lo expresa la Exposición de Motivos de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo cuando

dice que los árbitros son considerados como auxiliares de la administración de justicia y por ello una vez escogidos serán juramentados por el Tribunal Supremo de Justicia y estarán obligados a cumplir con sus funciones.

Lo anteriormente expuesto lo establece igualmente, el Artículo 141 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo de la siguiente manera: “Los Árbitros serán juramentados por el Tribunal Supremo de Justicia y estarán obligados a cumplir con sus funciones, salvo el caso que tengan causal de inhibición o excusa debidamente justificada, a juicio del tribunal de la causa”.

En este orden de ideas sigue exponiendo Torres (2003, 144) que si la misma Ley faculta a los particulares para que mediante convenio entre ellos sustraigan del conocimiento del asunto que debe ser decidido por los órganos regulares con poder de jurisdicción, defiriendo la tramitación y juzgamiento de dicho asunto a personas distinta de sus jueces naturales, es porque la Ley le confiere a estas personas la potestad de administrar justicia en nombre del Estado por lo cual tienen naturaleza jurisdiccional.

A este respecto comenta La Roche (2003, 397) que la falta de juramentación del árbitro es causal de invalidez de su actuación, pues la delicada función Jurisdiccional que ejerce, requiere el juramento promisorio de actuar con independencia, probidad y diligencia.

- **Presidencia de la Junta Arbitral**

En opinión de Torres (2003, p.146) el legislador procesal laboral escogió otro sistema distinto a los tradicionales acerca del árbitro que debe presidir la junta arbitral, y de acuerdo con el cual el presidente de la misma no se deja a la voluntad de las partes ni al tercer árbitro escogido sino al que al efecto designe el Tribunal.

En efecto el Artículo 144 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo establece que "La Junta de Arbitraje constituida será presidida por el árbitro que establezca el Tribunal y se reunirá en las horas y en el lugar que este designe".

La Roche (2003, 400) opina que el árbitro presidente debe dirigir la audiencia de juicio y presidirá las reuniones deliberativas de los árbitros; a él le corresponde conceder el derecho de palabra según el orden legal, repreguntar a los testigos e inquirir elementos de juicio a los expertos, dar por suficientemente ilustrada la Junta Arbitral a los fines de cerrar la audiencia de juicio y concluir el debate para dictar el laudo previa deliberación.

A este respecto, García (2004, 140) expresa que la Junta de Arbitraje en la sustanciación del proceso y la evacuación de las pruebas sesionara en audiencia publica, mediante el procedimiento oral y tiene las mas altas facultades para decidir la cuestión sometida a su consideración.

- **Arbitraje de derecho o de equidad:**

En opinión de Meza (2003, 575) la LOPT no precisa si los árbitros serán arbitradores o de derecho, ahora bien, tomando en cuenta el artículo 146 de la Ley el cual dispone que la Junta Arbitral tendrá las más amplias facultades para decidir el asunto planteado, se podría afirmar que el arbitraje puede ser de derecho o de equidad dependiendo de la voluntad de la Junta de Arbitraje.

No obstante, si se toma en cuenta que el arbitraje solo será posible si así lo deciden las partes, se podría afirmar entonces que serán estas las únicas, que en el acuerdo arbitral o en el momento que se pacte el arbitraje, que suscriban determinen no solo el alcance de la materia sometida a arbitraje sino también si el mismo será de equidad o de derecho, lo que daría lugar a la existencia de árbitros arbitradores y de derecho, respectivamente.

- **Los derechos económicos de los árbitros**

En opinión de Sarmiento (2004, 565) los derechos económicos de los árbitros se circunscriben al derecho de percibir honorarios y a este respecto, el Artículo 143 de la LOPT establece que los honorarios profesionales serán cancelados por las partes solicitantes del arbitraje, es decir el demandado y el demandante; lo que implica que las partes deberán pagar los honorarios por fracciones iguales.

En caso de inconformidad con el monto de los honorarios estimados por los árbitros, este será fijado prudentemente por el Juez de Sustanciación, Mediación y Ejecución, dependiendo de la complejidad del asunto. Ahora bien, obsérvese que la única condición que se dispone es la dificultad del caso, de manera que el Juez de Sustanciación, Ejecución y Mediación tiene la más discrecionalidad para hacer la tasación.

A este respecto, Meza (2004, 578) opina que la LOPT no establece la oportunidad en la cual las partes deben consignar los honorarios de los árbitros, por lo que podría aplicarse analógicamente y en forma supletoria lo dispuesto por el artículo 123 del Código de Procedimiento Civil sobre la oportunidad para consignar los honorarios cuando se ha pedido la constitución de un tribunal con asociados, esto es dentro de los cinco días siguientes a la elección.

Por su parte, La Roche (2003, 400) propone aplicar los artículos 19 y siguientes de la Ley de Arbitraje Comercial, según los cuales la estimación y consignación de los emolumentos de los árbitros y gastos de funcionamiento del tribunal arbitral deben hacerse por adelantado en el tribunal, pues de lo contrario, se inculcaría un factor gravemente perturbador de la necesaria imparcialidad que deben tener los árbitros para sentenciar con total independencia, además si los honorarios fueren pagados después de publicado el laudo, la parte que resulte adverso a lo decidido podría obstaculizar el cobro de los honorarios aun no consignados.

- **La competencia para conocer de la inhibición y recusación de los árbitros**

Sarmiento (2004, 567) opina que ante la ausencia en la LOPT de un procedimiento para la tramitación de la inhibición o recusación de los árbitros, el régimen que debe regir es el previsto por la LOPT para los jueces de la jurisdicción laboral, en efecto, los árbitros pueden ser recusados o deberán inhibirse de conocer aquellos asuntos sometidos a su consideración, cuando se encuentren incurso en alguna de las causales de inhibición o recusación previstas en la LOPT.

Tampoco se indica a quien compete el conocimiento y la tramitación de la inhibición o de la recusación, de manera que existe una laguna que debe ser llenada por el juez mediante la aplicación supletoria de otras normas procesales, en este sentido el Código de Procedimiento Civil podría suplir la ausencia y en consecuencia el juez llamado a conocer de la tramitación sería el Juez de Sustanciación, Mediación y Ejecución por haber sido quien los designó y el procedimiento aplicable sería el establecido por la LOPT para sustanciar la incompetencia subjetiva de los jueces y otros funcionarios de la jurisdicción laboral.

Definición de Términos Básicos

Arbitraje: El arbitraje es un medio alternativo para la solución de conflictos que surge de la autonomía de la voluntad de las partes, quienes delegan en unos terceros llamados árbitros la resolución de su controversia (Briceño, 1995).

Conflicto: Colisión u oposición de intereses, derechos o pretensiones (Cabanellas 1989).

Laudo Arbitral: Sentencia o decisión proferida por un tribunal arbitral, decidiendo el asunto sometido a su conocimiento (Couture, 1976).

Mediación: La mediación es un proceso, voluntario, no vinculante y sin perjuicio en el que un tercero especialmente formado interviene en un conflicto y trata, mediante las técnicas de negociación, de unir a las partes para llegar a un acuerdo (Fernández y Mijares, 2000).

Transacción: La transacción desde el punto de vista jurídico es el acto bilateral por el cual las partes, haciéndose recíprocas concesiones, terminan un litigio pendiente o precaven uno eventual (Briceño, 1995).

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

En este capítulo se expone la metodología utilizada, el tipo investigación, la técnica e instrumentos de recolección de datos y el procedimiento para el análisis de los resultados.

Diseño de la Investigación

En esta investigación se analizó el arbitraje como instrumento de solución de conflictos en el derecho laboral venezolano. En este sentido, la investigación es de tipo descriptiva - documental aplicada al campo jurídico.

Los estudios de esta índole tratan de obtener información acerca del estado actual de los fenómenos y del análisis e interpretación actual de los mismos, con ello se pretende precisar la naturaleza de una situación tal como existe en el momento del estudio. Este método de investigación observa y describe un hecho, en un intento de decir lo que es.

Según Capitán (1984, 33) la investigación documental aplicada al campo jurídico:

“Debe entenderse no sólo como el examen y resumen de obras, monografías, artículos y notas de jurisprudencias publicadas sobre la materia objeto de estudio, sino también, según los casos, los estudios de los precedentes

histórico, el examen crítico de la jurisprudencia, la consulta de las estadísticas, y las indagaciones de derecho comparado”

Por otra parte, Aranguren (1985, 47), conceptualiza la investigación descriptiva - documental como:

“...un trabajo que requiere de la inducción-deducción, del análisis-síntesis, de la creatividad e imaginación. Es un proceso de abstracción científica que algunos autores han dado llamar un razonamiento lógico de abstracción científica que algunos autores han dado llamar un razonamiento teórico”.

Preguntas de la Investigación

¿Cuáles son los medios alternos de resolución de conflicto laborales en la nueva Ley Orgánica Procesal del Trabajo?

¿Cuál es el concepto y naturaleza jurídica del arbitraje?

¿Cuál es el objeto de la audiencia preliminar en el Procedimiento Laboral Venezolano?

¿En que consiste la cláusula compromisoria en el procedimiento laboral venezolano?

Técnica e Instrumento para la Recolección de Datos

Esta investigación se realizó tomando en cuenta las preguntas de la investigación, aspectos centrales del estudio para el logro de los objetivos. Esto se hizo a través de la lectura evaluativa, del resumen lógico y fichas de trabajo de textos jurídicos, doctrina y jurisprudencia relacionada con el tema investigado. Los

datos fueron clasificados en conjuntos parciales y subordinados, de acuerdo con la relación lógica que exista entre ellos.

En este sentido, se utilizó la técnica de observación documental y los datos deseados se obtendrán de una fuente primaria. A este respecto, señala Muñoz (1998, 209) “las fuentes de observación documental son escritos formales: textos jurídicos, leyes, doctrina y jurisprudencia relacionadas directamente con el problema a investigar”.

Análisis e Interpretación de la información

Para analizar la información obtenida de los documentos, jurisprudencia y leyes relativas al arbitraje como instrumento de solución de conflicto en el derecho laboral, se aplicó la técnica del análisis del contenido que busca analizar, discutir y sintetizar la información documental. En consecuencia, se trata de un estudio tipo cualitativo, debido a que no hay presencia de datos, sino de conceptos que serán analizados y explicados.

En este sentido se siguió lo estipulado por Hernández y otros (2003), quienes sostienen que:

“El análisis de contenido se efectúa por la codificación, que es el proceso a través de la cual las características relevantes del contenido de un mensaje son transformadas a unidades que permitan su descripción y análisis preciso. Lo importante del mensaje se convierte en algo susceptible de describir y analizar. Para codificar es

necesario definir el universo, las unidades de análisis y las categorías de análisis (p. 413).

Matriz de Análisis de Contenido

Universo	Unidad de análisis	Categorías
Analizar las imprecisiones y contradicciones de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo en materia de arbitraje	¿Cuáles son los medios alternos de resolución de conflictos laborales en la nueva Ley Orgánica Procesal del trabajo?	¿Cuál es la definición de mediación, conciliación y arbitraje? ¿Cuáles son las diferencias entre mediación, conciliación y arbitraje?
	¿Cuál es el concepto y la naturaleza jurídica del arbitraje?	¿Cuál es la noción de arbitraje? ¿Cuál es la naturaleza jurídica del arbitraje? ¿Cuáles son las imprecisiones y contradicciones contenidas en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo en materia de arbitraje?
	¿Cuál es el objeto de la Audiencia Preliminar en el procedimiento laboral venezolano?	¿En que consiste la audiencia preliminar y el pronunciamiento del laudo arbitral? ¿Cuáles son los requisitos de fondo y de forma del laudo arbitral? ¿Cuáles son los efectos del laudo arbitral? ¿Cuál es el momento oportuno para solicitar y efectuar el arbitraje?

¿En que consiste la cláusula compromisoria en el procedimiento laboral venezolano?	¿Existe o no la cláusula compromisoria? ¿Aplica la cláusula compromisoria en materia de arbitraje laboral según la Ley Orgánica Procesal del Trabajo? ¿Es posible pactar el arbitraje mediante la cláusula compromisoria? ¿Cuál es la excepción de la cláusula compromisoria ante la justicia ordinaria?
---	--

Procedimientos de Investigación

Selección y delimitación del problema:

- El desarrollo de esta fase se llevo a cabo mediante una revisión de fuentes bibliográficas y documentales, aunado a la consulta de expertos para conformar un adecuado marco de referencia, el cual permito precisar, delimitar, conceptualizar, formular el problema y definir los objetivos de la investigación.

Recolección de la información:

Se cumplió a través de los siguientes pasos:

- Elaboración preliminar del instrumento, revisión por expertos y elaboración de la versión final.
- Sistematización y ordenamiento de la información.

- Procesamiento de las informaciones obtenidas de las fuentes.

Análisis e interpretación de la información:

- En esta fase se aplicó el análisis de contenido y el análisis comparativo a la información producida en la investigación bibliográfica y documental.
- Esta información también fue analizada de manera lógica y coherente, lo que implica de forma simultánea y combinada, es decir por inducción y deducción, que fue la forma como se percibió el objeto de estudio.
- Del análisis que se realizó, surgirán las conclusiones y recomendaciones.
- Finalmente se elaboró, revisó y se entregará el informe monográfico final para su evaluación.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

En este capítulo se presenta los resultados obtenidos, su análisis e interpretación. Posteriormente se desarrollan las conclusiones que se desprendieron de los resultados, y finalmente se plantean algunas recomendaciones generales.

Para analizar la información obtenida de los documentos, en la presente investigación, se utilizó el análisis documental, denominado con frecuencia análisis de contenido no se limita simples conceptos, sino que también sirve para estudiar tratados internacionales, constituciones, leyes, decretos y otros textos legales.

De la investigación se determinó que:

1. La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela considera como un elemento del sistema de justicia a los medios alternativos de justicia, entre los que se ubica al arbitraje (artículo 253). También en la Carta Magna en el artículo 258, se establece que "...La ley promoverá el arbitraje, la conciliación, la mediación y cualesquiera otros medios alternativos para la solución de conflictos". Asimismo, La LOPT al señalar en el artículo 6 que el Juez es el rector del proceso, prevé la posibilidad de promover el arbitraje como un medio alternativo de

solución de conflictos.

2. Si bien es cierto, que la institución del arbitraje civil no era ajena al Derecho del Trabajo y que no había impedimento legal para acudir a ella como una forma de resolución de conflictos, hoy, la LOPT, tiene dentro de su articulado un arbitraje propio de la disciplina, de manera tal que ya no es necesario acudir al arbitraje civil contemplado en el CPC como norma supletoria de las disposiciones adjetivas del trabajo.
3. Asimismo, la LOPT dedica todo un capítulo a establecer el procedimiento a seguir, alcance, limitaciones y condiciones para que se lleve a cabo el arbitraje que ponga fin a una controversia. Con la LOPT se incorpora el arbitraje judicial a los procesos laborales, y se incluye el arbitraje a nivel judicial.
4. El texto adjetivo laboral rige aunque con debilidades, todo lo relativo al acuerdo para someter una disputa al arbitraje, constitución de la Junta de Arbitraje, requisitos para ser árbitro, juramentación, recusación e inhabilitación, honorarios, porcentaje para toma de decisiones, decisión (laudo arbitral), recursos.
5. El arbitraje contenido en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo es de naturaleza institucional y jurisdiccional tal como lo establece artículo 138 de la Ley: El Juez, a petición de las partes, ordenara la realización

de un arbitraje que resuelva la controversia, a fin de estimular los medios alternos de resolución de conflictos, en la forma prevista en esta Ley.

6. El arbitraje es de carácter institucional porque se realiza según el procedimiento establecido en la misma ley procesal laboral y tiene naturaleza jurisdiccional ya que los árbitros desempeñan sus funciones como un juez y como tal es independiente y autónomo y sus resoluciones tienen el carácter de verdaderas sentencias.
7. Cuando las partes deciden solicitar al Juez que su pleito se decida por un arbitraje, ponen fin a la audiencia preliminar, pues no hay posibilidad de mediación por este Juez, pero a la vez sustraen el conocimiento y decisión por el Juez de Juicio.
8. El arbitraje puede ser de Derecho, cuando los árbitros fallan de acuerdo con la legislación aplicable, por lo que se les exige ser letrados en ejercicio, o de equidad, si fallan de acuerdo con su leal saber y entender y sin sujeción o trámites, debiendo tan sólo dar la oportunidad a las partes para ser oídas y presentar las pruebas que estimen conveniente, para lo que basta que sean personas naturales que se hallen, desde su aceptación, en pleno ejercicio de sus derechos civiles. En el primero, el laudo tiene el mismo valor que una sentencia de instancia y puede ser objeto de recurso en cuanto al

fondo, mientras que en el segundo, el valor del laudo es el de una sentencia firme y definitiva.

9. La forma de establecer el arbitraje es mediante el convenio arbitral, por el que las partes expresan su voluntad inequívoca de someterse a este tipo de solución todas o algunas de las cuestiones litigiosas surgidas o que puedan surgir de determinadas relaciones jurídicas: No suelen ser objeto de arbitraje, salvo contadas excepciones, ni se incorporan en el convenio arbitral, aquellas cuestiones sobre las que haya caído una resolución judicial firme y definitiva, y en las que sea necesaria la intervención del ministerio fiscal. En el convenio arbitral deberá establecerse un procedimiento para la designación de un número siempre impar de árbitros, aunque sea la designación de un tercero quien los nombre.
10. La ventaja más destacada del arbitraje es la celeridad procesal, que se traduce en un significativo ahorro de tiempo y dinero para las partes intervinientes. No obstante, este medio heterocompositivo cuenta con otras ventajas que le permiten convertirse en un instrumento eficaz de solución de diferencias entre empresas o particulares.

CONCLUSIONES

Del análisis de los conceptos anteriores, se infiere que:

Cuando las partes deciden solicitar al Juez que su pleito se decida por un arbitraje, ponen fin a la audiencia preliminar, pues no hay posibilidad de mediación por este Juez, pero a la vez sustraen el conocimiento y decisión por el Juez de Juicio; sin embargo el Juez de Sustanciación, Mediación y Ejecución tiene en el procedimiento de arbitraje funciones o tareas que cumplir -no de mediación-, referidas a la sustanciación, entre las que se destacan: ordenar la realización del arbitraje para resolver la controversia; decidir recusaciones e inhibiciones; escoger al azar de una lista oficial los tres miembros de la junta de arbitraje; designar el árbitro que presidirá la junta de arbitraje; pronunciarse sobre los honorarios de los árbitros; designar perito para experticia complementaria acordada en el laudo arbitral y, por último, si fuera el caso, proceder a la ejecución forzosa.

También, que la decisión del laudo arbitral se debe dictar dentro de los treinta (30) días siguientes a la constitución de la Junta de Arbitraje, previa realización de la audiencia en la que participaran las partes, no dentro de los treinta (30) días hábiles siguientes a la conclusión de la audiencia o debate oral. El procedimiento arbitral tiene un lapso de 30 días hábiles para llevar a cabo las audiencias y dictar el laudo arbitral, esto es, que una vez constituida la Junta de Arbitraje, comienza el lapso de los 30 días hábiles. Aquí el legislador se apartó de la forma en que venía estableciendo la oportunidad del Juez para decidir, pues no la contempla a partir de la audiencia de parte, ni de la

finalización de ésta, sino que el lapso se cuenta a partir de que la Junta quedó constituida, por lo que corresponde al organismo decisorio fijar la audiencia de manera que dispongan del tiempo necesario para ponerse de acuerdo y producir el laudo arbitral.

Por otra parte, es suficiente el lapso y; contrariamente a lo señalado sobre el tema por algunos, no es necesario habilitar los días no hábiles y las noches, con el fin de que en la audiencia se promuevan y evacuen las pruebas, porque teniendo 30 días hábiles - no continuos- es más que suficiente para evacuar las pruebas, llevar a cabo las audiencias públicas y dictar el laudo arbitral.

Además, el lapso establecido en la LOPT para la audiencia de juicio también es de aproximadamente 30 días hábiles, con la salvedad de que al ser tres los que van a redactar el laudo arbitral disponen de más tiempo; no tienen tantas causas como le asignan a un juez y los árbitros reciben mas remuneración por un caso de arbitraje que lo que recibe un juez por dictar una sentencia, si consideramos que el juez puede dictar 20 fallos al mes, más o menos uno por cada día hábil; además no tienen que dictar la sentencia oral y luego publicar la escrita, sino sólo el laudo arbitral en forma escrita, por lo que puede dedicarse a la causa encomendada y producir entre los tres el laudo dentro del lapso de los treinta (30) días contados a partir de la constitución de la Junta.

En el laudo arbitral que decida la pretensión de un trabajador se puede acordar la cuantificación de los derechos reconocidos mediante una experticia

complementaria, en cuyo caso el Juez de Sustanciación, Mediación y Ejecución que ordenó el arbitraje, designará el perito para que determine el monto a pagar.

También Se puede afirmar que el laudo arbitral una vez que ha quedado definitivamente firme se convierte en cosa juzgada, es ley entre las partes de acuerdo a lo sometido a arbitraje y es obligante para las partes para todo proceso futuro pudiendo aplicarse en este caso el contenido del artículo 58 de la LOPT.

La parte que resulte totalmente perdidosa en el arbitraje debe ser condenada al pago de las costas, por aplicación de expresa disposición adjetiva, con la excepción también anotada por el legislador en relación con los trabajadores que devengan menos de tres (3) salarios mínimos.

Por lo que se refiere a la apelación, la Ley de manera concreta y expresa establece la inapelabilidad de los laudos arbitrales dictados por la Junta de Arbitraje, esto es, que no tiene una segunda instancia, no puede pretenderse que una alzada revise los términos del laudo.

En cuanto al recurso de casación, la Ley contempla su ejercicio por ante el Tribunal Supremo de Justicia en Sala de Casación social, para lo cual se establece un lapso de cinco (5) días hábiles siguientes a la publicación del laudo. El lapso no se cuenta a partir del vencimiento de los treinta (30) días hábiles para la publicación del laudo, sino que se computan a partir del día hábil siguiente a que se dictó el laudo.

La Ley también contempla los requisitos para interponer el recurso de casación contra el laudo arbitral. En primer lugar cuando el laudo arbitral se dicte fuera de los límites del arbitraje; segundo, que el laudo no pueda ejecutarse por estar concebido en términos contradictorios; tercero, cuando no se hayan observado formalidades esenciales y tal situación no quedara convalidada por la falta de impugnación del perjudicado; cuarto, cuando la cuantía del asunto sometido a arbitraje excediera la cantidad de 3.000 U. T

Para el ejercicio del recurso de casación, habida cuenta que el expediente queda en manos de la Junta de Arbitraje para remitirlo al Juez a los efectos de su ejecución y que la Junta no está en conocimiento del ejercicio del recurso, a menos que se lo haga saber alguno de los interesados, el recurrente ha de solicitar copia certificada de los autos procesales para poder enterar de su recurso.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alcalá-Zamora y Castillo. (2001). **Proceso, Autocomposición y Autodefensas**. Editorial Jurídica Universitaria. Mexico.
- Aranguren, Basilio. (1985) **Métodos de Investigación**. Caracas Ediciones Universidad Bicentenario de Aragua. Editorial Logos.
- Briceño Sierra, Humberto. (1995). **Derecho Procesal**. Segunda Edición. México. Harla.
- Cabanellas de Torres, Guillermo. (1989). **Diccionario Jurídico Elemental**. Buenos Aires. Heliasta
- Calamandrei, Piero. (1973). **Instituciones de Derecho Procesal Civil**. Buenos Aires. Ediciones Jurídicas.
- Capitán, Henry. (1984). **Metodología de la Investigación Jurídica**. Madrid. Díaz santos.
- Caridad de Navarro, Marielis. (2001). **La Justicia Arbitral en el Ordenamiento Jurídico venezolano**. Maracaibo. Revista de Filosofía Jurídica, Social y Política. Instituto de Filosofía del Derecho. LUZ. Vol. 8 N° 1 Abril.
- Carballo Mena, César A. (2001). **Notas sobre el arbitraje como medio de Composición de los Conflictos Colectivos del Trabajo**. Ensayo. Caracas. Universidad Católica Andrés bello.
- Couture, Eduardo. (1976). **Vocabulario Jurídco**. Tercera edición. Buenos Aires. De Palma.
- Devis, E. (1994). **El Arbitraje en la Legislación Colombiana**. Colombia.
- Fernández y Mijares. (2000). **El Mediador Perfil Profesiográfico**. Paidos. Buenos Aires.
- Folberg, J. y Taylor, A. (1997). **Mediación: una comprensiva guía para resolver conflictos**. San Francisco. California.
- Gabaldon, F. (1987). **El Arbitraje en el Código de Procedimiento Civil**. Caracas. Paredes Editoriales.
- García Vara, Juan. (2004). **Procedimiento Laboral en Venezuela**. Caracas. Melvin.

- Gobbi, Marcelo y Padilla, Roberto. (2002). **Negociación y Mediación**. AD-HOC. Buenos Aires.
- Gottheil, Julio y Schiffrin, Adriana. (1996). **Mediación: una transformación en la cultura**. Paidós. Buenos Aires.
- González, A. Gonzáles, A. (2003). **Ley Procesal del Trabajo. Comentada y concordada con jurisprudencia**. Ediciones Liber. Caracas.
- González Escorche, José. (2004). **La Conciliación, la Mediación y el Control de la Legalidad en el Juicio de los Trabajadores**. Caracas. Vadell Hermanos.
- _____. (2003). **La Reclamación Judicial de los Trabajadores**. Caracas. Vadell Hermanos.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2003). **Metodología de la investigación** 3da ed. México: McGraw-Hill.
- Hollander, E. (1973). **Principios y Métodos de la Psicología Social**. New York. Oxford University Press.
- Hung, Vailla, Francisco. (2001). **Comentario a las propuestas de Normas Regulatoras del Arbitraje en un anteproyecto de Código Orgánico Procesal Penal**. Caracas. UCV.
- La Roche Henríquez, Ricardo. (2003). **Nuevo Proceso Laboral**. Caracas. Liber.
- Landsberger, H. (1986). **Reporte Final sobre el Mediador**. Granica. Argentina.
- Méndez, Ramos. (1990). **Derecho Procesal**. Barcelona.
- Meza Salas, Marlon y Navarro de Meza, Sara. (2004). **El Arbitraje en el Proceso Laboral**. Caracas. Tribunal Supremo de Justicia.
- Montoya Melgar, Antonio y Otros. (2001). **Curso de Procedimiento Laboral**. Madrid. Tecnos.
- Moore, Christopher. (1995). **El Proceso de Mediación**. Ediciones Granica. Argentina.
- Muñoz, Ramos. (1998). **Metodología de la Investigación**. Buenos Aires.
- Negrón, M. Gatell, M y Ruiz, J. (1998). **La Mediación de Conflictos**. Ponencia presentada ante la Asamblea Anual de la Asociación de Psicólogo. Puerto Rico.

- Pasco, Mario. (1997). **Fundamentos de Derecho Procesal del Trabajo**. Lima. Ed. Aeel.
- Pérez, E. (2002). **Comentarios a la Ley Orgánica Procesal del Trabajo**. Editores Vadell Hermanos. Caracas.
- Pichon – Riviere, E y Quiroga, A. (1995). **Psicología de la Vida Cotidiana**. Nueva Visión. Buenos Aires.
- Potapchuck y Carson. (1987). **La mediación, Conciliación y Arbitraje**. Ediciones Granica. Argentina.
- República Bolivariana de Venezuela. (1999). **Constitución de la República Bolivariana de Venezuela**. Caracas.
- República Bolivariana de Venezuela. (2003). **Ley Orgánica Procesal del Trabajo**. Caracas.
- Rendón, Iván Mirabal y otros. (2005). **Derecho Procesal del Trabajo**. Caracas. Librería Jurídica Rincón.
- Rivero Morales. Rodrigo. (2003). **Casación Laboral**. Caracas. Colección Libros Homejane. N° 9. Tribunal Supremo de Justicia.
- Rocco, A. (1994). **La Sentencia Civil**. Mexico. Ovejero.
- Romberg, A. (1999). **El Arbitraje en el Código de Procedimiento Civil y en la Nueva Ley de Arbitraje Comercial**. Caracas. Serie de Eventos.
- Ruiz, J. y Vélez. (1991). **Un método Alternativo para dirimir Controversias**. Revista Jurídica de la Universidad de Puerto Rico, 60 (1), 193-207.
- Sánchez, M. (1999). **Medios para la Solución de Conflictos**. Panamá.
- Sappia, B. (2002). **El Arbitraje en el Derecho Colombiano**. Editorial Temis. Bogota.
- Sarmiento, C. (2004). **Reflexiones sobre el arbitraje procesal laboral en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo**. Ensayo. Tribunal Supremo de Justicia. Serie normativa N° 4. Caracas.
- Torres, I. (2003). **El Nuevo Procedimiento del Trabajo**. Editor Talleres de Cromotip. Caracas.
- Troconis, Luis. (1999). **El Arbitraje**. Colombia.

Vargas, M. (2004). **El Arbitraje en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo**. Publicaciones Monfort, C.A. Caracas.

Villamil, B. y Velásquez, M. (2003). **Nuevo Procedimiento Laboral Venezolano**. Librería Europa. Maracaibo.

Young, O. (1972). **Intermediarios**. Harla. México.

Zepeda, J. (1990). **El Saneamiento del Proceso y la Audiencia Preliminar**. Memoria Primer Congreso Regional de Derecho Procesal. México.

Zueleta, C. (2004). **Procedimiento Laboral Venezolano**. Caracas.

Wilde, Zulema y Gaibrois, Luis. (1995). **Qué es la Mediación**. Abeledo-Perrot. Buenos Aires.

(http://www.geocities.com/fernando_vieites/diccionario.htm)