

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

**LOS MEDIOS ALTERNOS A LA RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS EN LOS  
PROCEDIMIENTOS LABORALES**

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

Autor: Esperanza Chacón Valecillos

Tutor: Prof. Álvaro Badell Madrid

Caracas, Enero de 2007

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

**APROBACIÓN DEL ASESOR**

En mi carácter de asesor del Trabajo Especial de Grado, presentado por la ciudadana **Esperanza Chacón Valecillos**, para el grado de **Especialista en Derecho Procesal**, cuyo título es “**Los Medios Alternos a la Resolución de Conflictos en los Procedimientos Laborales**”; considero que dicho trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la evaluación por parte del jurado examinador que se designe.

En la ciudad de Caracas, a los 8 días del mes de Enero de 2007.

**Dr. Álvaro Rafael Badell Madrid**

**C.I.: 4.579.772**

## DEDICATORIA

A mi Padre, por guiarme siempre para alcanzar las metas que me trazo en la vida y quien me enseñó que con esfuerzo y paciencia el camino se hace mas corto.

A mi Madre, por estar allí incondicionalmente para darme apoyo en todo los momentos trascendentales de mi vida.

A mis abuelos Lourdes y Baudilio, por darme siempre su abrigo.

A todos mis seres queridos, por brindarme el apoyo, el cariño y aportar el granito de arena que ayudó a lograr esta meta.

## INDICE GENERAL

APROBACIÓN DEL TUTOR.....	ii
DEDICATORIA.....	iii
INDICE GENERAL.....	iv
LISTA DE SIGLAS .....	viii
RESUMEN.....	ix
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPITULOS	
<b>I. LOS MEDIOS ALTERNOS PARA LA RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS...</b>	<b>6</b>
A. Enfoque General.....	6
B. El Arbitraje.....	15
1. Naturaleza Jurídica.....	15
2. Concepto.....	16
3. ¿Qué puede ser sometido a Arbitraje?.....	19
4. Tipos de Arbitraje.....	20
5. Diferencia con los otros Medios Alternos.....	21
a. Arbitraje y Negociación.....	21
b. Arbitraje y Conciliación.....	22
c. Arbitraje y Mediación.....	23
C. La Conciliación.....	24

1. Naturaleza Jurídica.....	24
2. Concepto.....	26
3. Características.....	27
D. La Mediación.....	33
1. Naturaleza Jurídica.....	33
2. Concepto.....	35
3. Ventajas de la Mediación.....	36
4. Tipos de Mediación.....	41
<b>II. DELIMITACIÓN DE LOS ALCANCES DE LOS MECANISMOS ALTERNOS A LA RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL.....</b>	<b>45</b>
A. Los Medios Alternos para la Resolución de Conflictos en el Procedimiento Laboral.....	45
1. Enfoque General.....	45
2. La Mediación/Conciliación en el Proceso Laboral.....	52
3. El Arbitraje en el Proceso Laboral.....	60
a. Oportunidad procesal para optar por el arbitraje.....	64
b. Constitución de la Junta de Arbitraje.....	66
c. ¿Arbitraje de derecho o de equidad?.....	68
d. Honorarios de los árbitros.....	71
e. Recursos contra el laudo arbitral.....	74

<b>III. FUNCIONES DEL JUEZ EN LA APLICACIÓN DE LOS MEDIOS ALTERNOS A LA RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS EN LOS PROCEDIMIENTOS LABORALES.....</b>	<b>79</b>
A. Aspectos Generales.....	79
B. El rol del Juez como Mediador/Conciliador.....	84
C. El rol del Juez como Árbitro.....	94
<b>IV. EFECTOS DE LA APLICACIÓN DE LOS MECANISMOS ALTERNOS A LA RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL.....</b>	<b>100</b>
A. Efectos Jurídicos de los Acuerdos derivados de la aplicación de los Medios Alternos en el Proceso Laboral.....	100
1. En la Conciliación.....	100
2. En el Arbitraje.....	107
<b>V. ANÁLISIS COMPARATIVO CON RELACIÓN A LA EFECTIVIDAD PARA LA RESOLUCIÓN DE LAS CONTROVERSIAS BAJO EL PROCEDIMIENTO LABORAL DE LA LEY DEL 97 Y EN EL PROCEDIMIENTO INSTAURADO EN LA LEY DEL 2002.....</b>	<b>110</b>
A. Comparación en relación a la efectividad para la resolución de las controversias bajo el procedimiento laboral de la Ley Orgánica de Tribunales	

y Procedimientos del Trabajo de 1959 y en el procedimiento instaurado en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo de 2002.....	110
<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>123</b>
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....</b>	<b>127</b>

## LISTA DE SIGLAS

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.....	CRBV
Ley Orgánica Procesal del Trabajo.....	LOPT
Ley Orgánica del Trabajo.....	LOT
Ley de Tribunales y de Procedimiento del Trabajo.....	LTPT
Ley de Arbitraje Comercial.....	LAC
Código de Procedimiento Civil.....	CPC

**UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO  
DIRECCIÓN DE LOS ESTUDIOS DE POSTGRADO  
ÁREA DE DERECHO  
PARA ESPECIALISTA EN DERECHO PROCESAL**

**LOS MEDIOS ALTERNOS A LA RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS EN LOS  
PROCEDIMIENTOS LABORALES**

**Autor: Abogada Esperanza L. Chacón V.  
Asesor: Dr. Alvaro Rafael Badell Madrid  
Fecha: Enero, 2007**

**RESUMEN**

El propósito de la investigación es evaluar la aplicación de los medios alternos a la resolución de conflictos en los procedimientos laborales. El tema de estudio se desarrollará mediante una investigación monográfica documental, a nivel descriptivo. Se realizará un análisis subjetivo y lógico de las fuentes bibliográficas consultadas, comparando, clasificando y sintetizando las opiniones referentes al tema de los diversos autores. Como aspecto primordial se analizará los beneficios de la aplicación de la figura estudiada para ayudar al descongestionamiento del sistema judicial. El instrumento a utilizarse consiste en una matriz de análisis de contenido, que servirá de apoyo para la clasificación y síntesis de la información que se obtuvo de las fuentes documentales y que permitirá la comparación de posiciones teóricas de los autores consultados. El objeto del estudio consiste en establecer que el uso de los medios alternos en los procedimientos laborales contribuye a la resolución efectiva de los conflictos que se someten a la vía jurisdiccional, por lo que podrían ser incorporados en otros procesos, ya que al incluir este tipo de mecanismos al procedimiento contribuye al descongestionamiento de la crisis que actualmente sufre nuestro sistema judicial, en virtud de que los tribunales se encuentran abarrotados de causas.

## INTRODUCCIÓN

Los Medios Alternos a la Resolución de Conflictos permiten la colaboración activa de las partes en la toma de decisiones respecto a la solución de las controversias y/o conflictos y, a través de ello, posibilitan alcanzar una mejoría de las relaciones interpersonales entre quienes acceden a este servicio; además, constituyen una vía de soporte a los mecanismos jurisdiccionales, así como de apoyo para el desahogo de la carga del sistema judicial; con la finalidad de disminuir el número de los litigios a los que se enfrentan las instituciones encargadas de administrar justicia. En tal sentido, los medios alternos de solución son complementarios a la actividad de los jueces, en la medida en que permiten evitar o abreviar los procesos jurisdiccionales, por esto la nueva Ley Orgánica Procesal del Trabajo (2002), constituye un cambio importante en el desarrollo de los procedimientos laborales, ya que introduce estos mecanismos en el proceso laboral.

En el Proceso Laboral contenido en la Ley del Trabajo (1997), no se le

daba alternativa a las partes que fomentaran las vías alternas a la resolución de conflictos, a los fines de evitar los juicios laborales, que en muchos casos duraban largos años sin que el trabajador tuviera la garantía eficaz para la satisfacción de sus intereses por medio de las pretensiones planteadas en juicios.

Esta situación llevó al Estado como primer protector de los intereses de la comunidad, a crear un sistema eficaz dentro de los procedimientos laborales que tuvieran las garantías necesarias para la defensa de los intereses de cada uno de los usuarios del sistema de administración de justicia.

Una de las soluciones aportadas por el legislador, fue la introducción en el procedimiento judicial de mecanismos alternos a la resolución de conflictos, los cuales constituirían una herramienta para la resolución de un problema planteado entre las partes, en el cual se le otorgan instrumentos a las mismas, para que lleguen a un acuerdo del asunto planteado en este caso con la ayuda de un tercero imparcial, personalizado en el Juez, quien actuará como un mediador.

La Ley Orgánica Procesal del Trabajo en su reforma implementó en los procesos laborales los "Medios Alternos a la Resolución de Conflictos".

En este sentido, la siguiente investigación se dirige a realizar un estudio de los medios alternos para la resolución de conflicto en los procedimientos laborales, a los fines de diagnosticar su efectividad en el procedimiento como resultado su implementación, se hará referencia conceptual de la conciliación, mediación y el arbitraje, se delimitaran los alcances de los referidos mecanismo dentro del proceso laboral, se caracterizarán las funciones del Juez en la aplicación de estos mecanismo, se expondrán los efectos de la aplicación de los mismo, para finalmente realizar un análisis comparativo con el procedimiento que se seguía bajo la vigencia de la Ley Orgánica de Tribunales y Procedimientos del Trabajo.

A través de una completa revisión sobre los fundamentos teóricos, tanto de los medios alternos a la resolución de conflictos, así como de la inclusión de éstos en los procedimientos judiciales, específicamente en los laborales, la interpretación de las normas que regula la materia, y del análisis de las estadísticas obtenidas de los organismos oficiales, se pudo evaluar la efectividad de los medios alternos a la resolución de conflictos, específicamente la mediación, en los procedimientos laborales; investigación que reviste una importancia fundamental, ya que este mismo mecanismo podría ser aplicado en otro tipo de procedimientos judiciales.

Este trabajo permitió, a través de la aplicación del método cualitativo,

de tipo documental y descriptivo, recolectar la información y clasificarla según los objetivos específicos planteados, lo que permitió la elaboración de un esquema de investigación estructurado en cinco capítulos; en el Capítulo I se revisaron los conceptos de los medios alternos a la resolución de conflictos, en base a las definiciones dadas por diferentes autores, por lo cual se logró establecer el fundamento y origen de este tipo de mecanismos; en el Capítulo II se delimitó los alcances de la aplicación de estos mecanismos en los procedimientos laborales, lo que fue dando una matriz de opinión para verificar la efectividad de los mismos; en el Capítulo III se destacaron las características mas importantes de las funciones del Juez en la aplicación de los medios alternos a la resolución de conflictos en los procedimientos laborales, ya que su papel en el proceso de mediación es fundamental para instar a la partes a llegar a un acuerdo; en el Capítulo IV se evaluaron los efectos de la aplicación de estos mecanismos en el procedimiento laboral venezolano, que como resultado logró crear un marco para desarrollar finalmente, el Capítulo V donde se realizó un diagnóstico sobre la efectividad de la aplicación de los medios alternos a la resolución de conflictos en el procedimiento laboral, utilizando resultados estadísticos consultados de fuentes oficiales del Poder Judicial, de igual manera se tomó como referencias opiniones emitidas por representantes de los órganos oficiales del estado

Una vez analizados los objetivos desarrollados a lo largo del trabajo de investigación, tanto los titulares activos de los órganos del estado como los usuarios del sistema de administración de justicia, tendrán las bases para verificar que la implementación de sistemas alternos en los procedimientos judiciales constituyen una solución efectiva para la crisis que vive actualmente el poder judicial en nuestro país.

En el proceso de búsqueda de información relacionada con el trabajo de investigación a desarrollar, se pudo determinar que tratándose de un tema novedoso en Venezuela, existe poca bibliografía en relación al mismo, sin embargo, este es un tópico que se ha estudiado mucho en el derecho comparado, por lo que a lo largo de la indagación, se estudiaron algunos autores de otros países que han realizado numerosas investigaciones en relación al mismo, por tanto del análisis de la bibliografía aportada, así como de la documentación que pueda existir para la fecha, se efectuó el presente estudio que servirá de aporte en la materia.

## **CAPITULO I**

### **LOS MEDIOS ALTERNOS PARA LA RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS.**

#### **A. Enfoque General**

En los países latinoamericanos existe una problemática de gran relevancia en cuanto a la administración de justicia, y es que los tribunales no son suficientes para garantizar a los particulares que sus asuntos sean resueltos de una manera efectiva y eficaz, por la gran congestión del cual son objeto, que se encuentra representada por el número de causas existentes sin ser resueltas para que se les imparta justicia.

Por ello, muchos autores latinoamericanos se han preocupado por estudiar otros sistemas que coadyuven con la administración de justicia en la resolución de conflictos que se presentan día a día entre los partes.

En Argentina, Moor (1995) ha evaluado las características de cada una de las alternativas que se tienen para la resolución de conflictos. En este orden de ideas, muestra dos enfoques que se pueden aplicar a la hora de solventar las diferencias que se presentan entre los particulares, el privado y el público, que se definen a continuación:

En cuanto al privado señala la existencia de la negociación, mediación y arbitraje, que son elementos constitutivos de los medios alternos a la resolución de conflictos.

El litigio no es evidentemente el único modo de resolver los conflictos de tipo jurídico, entendiendo por tales aquellos en los cuales existe una controversia sobre derechos y obligaciones. En la medida que sea más expedito el acceso a la justicia a otros medios de solución de conflictos jurídicos distintos al litigio, sea que funcionen dentro o fuera del sistema estatal de administración de justicia, podrá hablarse de un mayor acceso, si se produce una disminución en algunos factores que lo obstaculizan.

Franco (2001), dividió los medios alternos a la resolución de conflictos en tres grandes grupos:

1. Concensuales, en los cuales las partes acuden voluntariamente a

fin de resolver el conflicto planteado entre las mismas, ya sea por sus propios medios ó con la intervención de un tercero. Dentro de esta clasificación existen diversos procesos, la conciliación, la mediación y la negociación.

2. Adjudicativos, en los cuales las partes concurren voluntariamente a los fines de que un tercero una vez escuchados los alegatos de cada uno de ellos decide quien tiene la razón. Se basa en un concepto tradicional de litigio, dentro de estos medios encontramos el arbitraje y los tribunales privados.
3. Procesos mixtos, producidos por la flexibilidad de los medios alternativos, trajo como consecuencia la idea de mezclarlos para solicitar problemas puntuales, de acuerdo a la necesidad y complejidad para buscar un acuerdo, uno de los ejemplos en los cuales se ha desarrollado esta mixtura es la unión de la mediación y el arbitraje.

Por su parte, Carrillo (2001), se han dado a la tarea de estudiar los distintos medios alternos a la resolución de conflictos, específicamente, la mediación y la conciliación, señala que éstas han sido una de las formas mas utilizadas modernamente para la solución de los conflictos, es así, como se aplica en el ámbito laboral, el comercio, la vida en comunidad con los niños y adolescentes, entres muchas otras.

Los Medios Alternos para la Resolución de Conflictos hacen referencia a una amplia gama de mecanismos y procesos destinados a ayudar a los particulares en la solución de sus controversias. Estos mecanismos alternativos no tienen la intención de suplantar la justicia ordinaria, lo que realmente persiguen es complementarla. Asimismo, estos mecanismos proveen de la oportunidad de resolver los conflictos de una manera creativa y efectiva, encontrando el procedimiento que mejor se adapta a cada disputa.

Para conseguir un mejor acceso a la Justicia, muchos autores insisten en la necesidad de impulsar estas alternativas como soporte a los mecanismos jurisdiccionales o incluso llegar a formar parte de los procedimientos jurisdiccionales, a los fines de disminuir el número de los litigios a los que se enfrentan nuestras instituciones encargadas de administrar justicia.

En Venezuela se han dado importantes pasos, aplicando los mecanismos de solución alterna de conflictos en un intento por mejorar el acceso a la justicia y controlar los costos de administración de nuestro sistema judicial.

Sobre la naturaleza jurídica de los medios alternos de resolución de conflictos, es importante destacar que tras la promulgación de la Constitución

Bolivariana de Venezuela de 1999 (en lo adelante CRBV), al identificar los titulares de la potestad de administrar justicia, la cual recae en los ciudadanos y se imparte en nombre de la República y por autoridad de la ley, el artículo 253 de la Constitución expresa que el sistema de justicia está constituido por el Tribunal Supremo de Justicia (en lo adelante TSJ), los demás tribunales que determine la ley, el Ministerio Público, la Defensoría Pública, los órganos de investigación penal, los auxiliares y funcionarios de justicia, el sistema penitenciario, **los medios alternativos de justicia, los ciudadanos que participan en la administración de justicia conforme a la ley** y los abogados autorizados para el ejercicio.

En efecto, el paso más importante que se ha dado es el de la inclusión de “Los Medios Alternativos para la Resolución de Conflictos” dentro de nuestro texto constitucional, fortaleciendo su inserción en nuestro ordenamiento jurídico, cuando son incluidos en la nueva Ley Orgánica Procesal Laboral de 2002 (en lo adelante LOPT), reconociéndolos como instrumentos del Sistema de Administración de Justicia.

En julio de 2005, Mora, señaló:

“Que a nivel mundial y de cara a una justicia de tercera generación, se viene debatiendo en los últimos años la necesidad de estimular los medios alternativos de resolución de

conflictos, sobre la base de la filosofía de ganar-ganar, y superando la clásica tesis de que los conflictos entre las partes necesariamente tenían que dilucidarse por la vía jurisdiccional, a través de una sentencia de carácter coercitivo emanada de los Tribunales de la República “

Venezuela, por su parte se ha visto influenciada a la hora de estudiar la implementación de estos medios en el sistema de administración de justicia, los cuales no se contemplaban como vía para llegar a un acuerdo en previo al juicio. En este sentido, en estos últimos años se ha implementado en algunas leyes medios alternos tales como la mediación, conciliación y arbitraje como parte de los procedimientos previos de los juicios.

En las últimas décadas en Venezuela se generó una toma de conciencia en la opinión pública sobre la necesidad de modernizar el sistema de administración de justicia para darle mayor credibilidad, transparencia, celeridad e imparcialidad, además de disminuir la morosidad y descongestionar el sistema judicial de la gran cantidad de litigios. Entre los nuevos mecanismos diseñados para generar e impulsar estos cambios necesarios, se han adoptado los Medios Alternos para la Resolución de Conflictos.

En el presente capítulo se revisará detalladamente las definiciones más estudiadas sobre los procesos de mediación, conciliación y arbitraje

como mecanismos efectivos para la resolución de conflictos, tanto judicial como extrajudicialmente.

En primer lugar, la promoción de estos mecanismos involucra la formación de una nueva concepción acerca de la justicia por parte de los ciudadanos, en cuanto éstos participan en la administración de justicia. En segundo lugar, la concepción de estos mecanismos amplía la oferta de las formas de cómo resolver diferentes tipos de conflictos, de manera más adecuada a la naturaleza de las partes y de los problemas (Rincón, 2001).

La Mediación, la Conciliación y el Arbitraje constituyen verdaderos medios alternativos o equivalentes para solucionar los conflictos, extrajudicialmente, es decir, sin acudir al juez ni a un proceso judicial. A través de ellos no se pretende suplantar el poder judicial ni privatizar la justicia. Se trata de crear oportunidades para que las propias partes, o con ayuda de un tercero neutral o de un equipo multidisciplinario, logren acuerdos por unanimidad, para resolver las diferencias que los vinculan (Cuenca de Ramírez, 2001, p.332).

A los fines de conceptualizar mejor estos medios se analizan algunas definiciones que nos aportan varios autores e instituciones que agrupan un importante grupo de profesionales del derecho.

Se comenzará por la definición general de los medios alternos de solución de conflictos aportada por la Comisión Andina de Juristas (2001), la cual se expresa en los siguientes términos:

“La resolución alternativa de conflictos engloba el conjunto de procedimientos que permite resolver un litigio sin recurrir a la fuerza o sin que lo resuelva un juez. Es un mecanismo conducente a la solución de conflictos jurídicos por otras vías que no son la justicia institucional, tradicional u ordinaria. Teniendo en consideración los elementos que concurren, se puede decir que, los mecanismos alternativos de solución de conflictos son aquellas formas de administrar justicia por medio de los cuales, de manera consensual o por requerimiento, los protagonistas de un conflicto ya sea al interior del sistema judicial o en una etapa previa- concurren legítimamente ante terceros a fin de encontrar la solución al mismo a través de un acuerdo mutuamente satisfactorio cuya resolución final goza de amparo legal para todos sus efectos, como por ejemplo su ejecutabilidad.”

En el ámbito interno de nuestro país, la inserción de estos mecanismos alternos de resolución de conflictos trae consigo un aporte fundamental para darle forma al proceso de fortalecimiento que tanto necesitaba nuestro sistema judicial.

Los Medios Alternos de Solución de Conflictos (MASC), tal como están planteados en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, forman parte del sistema judicial, consagrados en el artículo 253 en concordancia con los artículos 257 y 258. Fortalecen el ordenamiento jurídico, pues se fundamentan en la oralidad como principio procedimental

que lleva implícita la inmediación, la concentración y la publicidad. Los MASC se apoyan en la oralidad, que propicia un ambiente flexible, no formal, privado, voluntario. (Perdomo, 2006)

Un aspecto importante señalado por Perdomo, resaltando el papel fundamental que juegan nuestras instituciones como motores de impulso de la modernización de nuestro Sistema Judicial, en el caso del Tribunal Supremo de Justicia como promotor de la presentación de nuevos instrumentos jurídicos que mejoren y optimicen el acceso a la justicia en Venezuela.

El Tribunal Supremo de Justicia, puede, mediante la iniciativa legislativa, promover la presentación de leyes de todo el sistema judicial venezolano, como sería una Ley Orgánica de Mediación, con la finalidad de afrontar la litigiosidad, la morosidad, hacer más rápido y económico el proceso, que el acceso a la justicia contenido en el artículo 26 de la Carta Magna sea un derecho humano sostenible. El texto constitucional, habla del proceso como instrumento fundamental para la realización de la justicia. Propone que las leyes procesales establezcan la simplificación, uniformidad y eficacia de los trámites y la adopción de un procedimiento breve, oral y público. Es un mandato constitucional que constituye la columna vertebral de nuestro sistema judicial y tienen como soporte la mediación. (Perdomo, 2006).

Se encuentran tres principales tipos de métodos alternos para la resolución de conflictos aplicables en el ámbito judicial, estos son: la mediación, la conciliación y el arbitraje.

## **B. El Arbitraje**

### **1. Naturaleza Jurídica del Arbitraje en Venezuela**

El arbitraje es un procedimiento especial establecido principalmente en la CRBV, el Código de Procedimiento Civil (en lo adelante CPC), la Ley de Arbitraje Comercial (en lo adelante LAC), la Ley Orgánica del Trabajo (en lo adelante LOT), la LOPT, etc. así como por diversos tratados internacionales.

Es indispensable que las partes en previsión o presencia del conflicto a ser dirimido, manifiesten inequívocamente su consentimiento en someterse a tal procedimiento.

- Debe ser activado por una de las partes.
- El laudo tiene carácter de sentencia definitiva.
- Lo controvertido versará sobre asuntos que puedan ser objeto de transacción.

## **2. Concepto**

Es el proceso por medio del cual las partes acuerdan someter su presente o futura disputa a un tercero (árbitro) quien, de acuerdo a las instrucciones proporcionadas, es responsable por su decisión sobre la controversia, la cual es inapelable y definitiva (American Bar Association, citado por Hoet, 2001).

Se desprende de esta definición que, se trata de un método de resolución de conflictos, con jurisdicción privada, en el cual la actuación de un tercero neutral que no reviste la condición de juez, puede proveer la solución de acuerdo a lineamientos proporcionados, de una disputa sometida a su consideración, en consecuencia es, quien decide sobre la situación planteada.

Los sistemas de arbitraje suponen la introducción de un tercero con autoridad para poner fin a la disputa, cuya legitimidad le viene otorgada por el previo acuerdo entre las partes, pero que a diferencia de los medios anteriores, la decisión emanada de este tercero sí resulta vinculante para las partes. Este es esencialmente voluntario, aunque existen legislaciones en las cuales se prescribe legalmente el arbitraje como forzoso (partición de bienes en herencia, negociación colectiva, etc.). El ámbito de aplicación del arbitraje

está generalmente referido a asuntos susceptibles de transacción, de carácter patrimonial, y en materias de carácter civil y comercial. (OEA, citado por Hoet, 2001).

Dentro de este orden de ideas, es pertinente destacar que para que este mecanismo pueda tener éxito y poder ser aplicado como método alternativo de resolución de conflictos, requiere necesariamente del mutuo acuerdo entre las partes, cuya manifestación debe reflejarse en una cláusula arbitral dentro de un contrato, es decir, el acuerdo de voluntades se reconoce mediante la suscripción de dicha cláusula; que no es más que un acuerdo escrito en que las partes manifiestan la decisión de someter a arbitraje las disputas que surjan durante la relación jurídica.

Expresa la doctrina que es esencial en el arbitraje la voluntariedad, es decir, que las partes hayan querido libremente que sus diferencias sean resueltas a través de este mecanismo. El Arbitraje es un mecanismo que se pone en marcha cuando las partes deciden someter sus controversias a la decisión de árbitros y renuncian a hacer valer sus pretensiones ante los jueces.

Desde el momento en que las partes deciden someter sus controversias a la decisión de los árbitros, estos , en el momento que

aceptan su cometido, los árbitros se independizan de la voluntad de quien los ha designado, desarrollando su función de la misma manera que lo haría un juez, guardando claro, diferencias bien marcadas entre la calidad que reviste la figura de un juez y el papel que juega un árbitro, ya que el segundo carece de la potestad que tiene atribuida el juez público como funcionario del Estado.

Por cuanto, aunque el árbitro pueda decir el derecho en un caso concreto, no puede ejecutarlo y es aquí, donde se revela la particularidad más aguda que diferencia el juez privado (árbitro) del juez funcionario. (Chillón y Merino, citado por Hung, 2001)

El arbitraje es, sin lugar a dudas, el sistema de solución extrajudicial de controversias de carácter internacional de mayor utilización en ámbitos como el comercial y empresarial. Entre las razones principales, podemos listar las siguientes:

- Elección de los árbitros por las partes.
- Apelación limitada.
- Informalidad y flexibilidad procesal.
- Posibilidad de elección del laudo asimilable a una sentencia.
- Simplicidad.

- Celeridad.
- Certeza.
- Confidencialidad.
- Especialización en la materia.

En cuanto a las diferencias que encontramos entre el Arbitraje y el resto de los métodos alternos de resolución de conflictos, decir que, el arbitraje tiene muchas similitudes con varios de los métodos alternos de resolución de conflictos, siendo la más evidente su cualidad de mecanismo alternativo al proceso judicial. Sin embargo, varias e importantes son las diferencias que guarda con el resto de tales métodos alternativos, las cuales vale la pena destacar de forma resumida.

### **3. ¿Qué puede ser sometido a Arbitraje?**

Es importante señalar que las disputas a las que se les puede aplicar este mecanismo, son las controversias susceptibles de transacción. Están exceptuadas:

- Contrarias al orden público o que versen sobre delitos o faltas.

- Concernientes a las atribuciones o funciones de imperio del estado o de personas o entes de derecho público.
- Estado o capacidad civil de las personas.
- Bienes o derechos de incapaces, sin previa autorización judicial.
- Sobre aquellos asuntos sobre los cuales haya sentencia definitivamente firme.

#### **4. Tipos de Arbitraje**

Según la flexibilidad del proceso aplicable:

- Arbitraje Institucional.
- Arbitraje Independiente (Ad Hoc).

Según las reglas aplicables:

- Arbitraje de Derecho.
- Arbitraje de Equidad.

Según la obligatoriedad:

- Arbitraje Voluntario.
- Arbitraje Forzoso.

Según el ámbito de aplicación:

- Arbitraje Doméstico.
- Arbitraje Internacional.

Arbitraje institucional e independiente

En el artículo 2 de la LAC, se establece:

“El arbitraje puede ser institucional o independiente. Es arbitraje institucional el que se realiza a través de los centros de arbitraje a los cuales se refiere esta Ley, o los que fueren creados por otras leyes. Es arbitraje independiente aquel regulado por las partes sin intervención de los centros de arbitraje.”

## **5. Diferencias con los otros Medios Alternos**

### **a. Arbitraje y Negociación**

En la negociación se encuentra como factor fundamental la comunicación directa entre las partes, a diferencia del arbitraje, donde la comunicación entre las partes no es básica para el desarrollo del proceso, y la solución del conflicto. En relación a las opciones para conseguir el acuerdo y lo que respecta a las decisiones, en la negociación es primordial que las partes presenten sus opciones, en cambio en el arbitraje, otros, los

abogados, presentan los argumentos, contando con información limitada. Las decisiones son tomadas de forma responsable por las partes en la negociación, en el caso del arbitraje, las partes renuncian a la responsabilidad de tomarlas, y la misma recae sobre los abogados, jueces y árbitros.

### **b. Arbitraje y Conciliación**

En la conciliación, cuando se enfrenta un conflicto, las partes llaman a un tercero, quien procurará proponer una solución aceptable para ambas partes. Cuando se aplica el arbitraje en la resolución de un conflicto, son las partes las que voluntariamente, en acuerdo mutuo, han decidido someter su presente o futura disputa a un tercero, el árbitro quien, de acuerdo a las instrucciones proporcionadas, es responsable por su decisión sobre el conflicto.

De este modo, la conciliación se diferencia del arbitraje, ya que el conciliador no decide y, por el contrario, el árbitro impone a las partes su decisión, dictada en forma expresa en el laudo arbitral.

### **c. Arbitraje y Mediación**

La mediación generalmente es un procedimiento no formal, según el cual un tercero neutral e imparcial, facilita la comunicación entre las partes y contribuye a la resolución del conflicto. Así, la mediación se diferencia del arbitraje en el hecho de que el mediador no resuelve por sí mismo, mientras que en el arbitraje, el árbitro toma una decisión a la que las partes han de someterse.

Entre la conciliación y la mediación, existen diferentes opiniones en cuanto a si ambos métodos son iguales o diferentes. Para algunas corrientes doctrinales como la Norteamericana, Argentina y Brasileña entre otras, ambos procesos son diferentes, sin embargo para los colombianos y otras tendencias, mediar y conciliar son lo mismo. Es necesario puntualizar que en Venezuela, nuestra Constitución en su artículo 258 establece textualmente: "La ley promoverá el arbitraje, la conciliación, la mediación y cualesquiera otros medios alternativos para la solución de conflictos"; es decir, señala tres procesos diferentes. (Franco,2001).

## **C. La Conciliación**

### **1. Naturaleza Jurídica**

Sobre la naturaleza jurídica de la conciliación, en Colombia, Junco (1993), estudió los aspectos sustanciales y procesales de algunos medios alternos, concretamente la conciliación, el autor colombiano señala en cuanto a la naturaleza Jurídica de la misma, que:

“La conciliación aparece en la vida del derecho como un acto jurídico de estirpe compleja donde intervienen sujetos con distintos intereses y que el consentimiento y voluntad están dirigidos directamente a dar por terminada una obligación o una relación jurídica, pero que también puede estar orientada, por ser objeto de conciliar, a modificar una obligación existente y no pocos casos estará orientada a novar o crear situaciones o relaciones jurídicas nuevas que interesan a las partes conciliantes” (p. 75).

Desarrolla el escritor la evolución que ha tenido la conciliación, y en este sentido, analiza la situación aduciendo que en el Derecho canónico, siguiendo algunos pasajes bíblicos, la institución de la conciliación se estructura al establecer que constituye un mecanismo que evita un litigio o lo termina.

Continúa desarrollando Junco (1993), su análisis sobre la naturaleza jurídica de este medio alternativo para la resolución de conflictos, y expresa lo siguiente:

“En las prácticas foráneas, hubo quien pensó que uno de los puntos a tomar en cuenta de una pronta y cumplida justicia, donde se aplicaban principios del derecho procesal y de procedimiento, era el proceso verbal, y dentro de éste, introducir como mecanismo de la esencia de ese procedimiento, la conciliación. En este sentido, se implementó en el derecho laboral como etapa previa del proceso, a la conciliación”.

Expresa que, en 1970, el legislador siguió en algunos casos el procedimiento verbal, establecido en el decreto 1400 o Código de Procedimiento Civil, que sería en otros términos mixto, como se ha visto en la práctica y dentro de la audiencia que lo constituye, estableció una etapa conciliatoria pero en ella no se imponía los mecanismos procedimentales suficientes para darle relevancia jurídica y comportamental de las partes y el mismo juez.

El legislador con la Ley Primera de 1976, extendió la práctica de la conciliación a algunos procesos como el divorcio y la separación de cuerpos. Debido a los cambios y evolución de la sociedad, el estado y sus instituciones se ven en la necesidad de concebir mecanismos más ágiles para solucionar los conflictos, fue así como el decreto 2282 de 1989, se

instituyó la conciliación para todo tipo de procesos de conocimiento a excepción de los que la misma ley expresamente prohibiera.

Asimismo, indica el autor colombiano que la conciliación en los procedimientos judiciales constituye una solución a una necesidad latente en la sociedad, que debía: tratar de desjudicializar la respuesta de los conflictos entre los particulares y descongestionar el sistema de administración de Justicia, implementando métodos que disminuyeran los asuntos planteados ante la administración de justicia.

## **2. Concepto**

Conciliar se deriva del vocablo latino *conciliare*, que según el Diccionario de la Real Academia Española (2001) significa componer, ajustar los ánimos de quienes estaban opuestos entre sí. Se entiende por conciliación el proceso mediante el cual se busca que las partes lleguen a un acuerdo. Está encaminada a obtener un acuerdo libre y pactado de los intereses y a evitar, recurrir a instancias judiciales. (Amado, 2005).

Técnicamente se sostiene que la conciliación es un procedimiento no adversarial que consiste en proponer a las partes en conflicto una solución, sin imponerla, y que aquellas podrán aceptarlas o no. (González, 2004).

La conciliación es un proceso mediante el cual un tercero, experto y neutral, asiste a dos o más personas a buscar soluciones negociadas a su conflicto. La conciliación basa su fundamento en la voluntad de las partes de dialogar, por muy distantes que sean sus respectivas posturas. En este sentido, el conciliador propondrá a las partes, de ser posible, opciones para que lleguen a un acuerdo. Se observará que el rol del conciliador es mucho más activo que el del mediador (p.65).

Se desprende, por lo tanto, que el papel que juega el conciliador es más activo, ya que depende de su disposición, habilidades y experticia, la búsqueda de un abanico de posibles soluciones que puedan satisfacer en la mayor medida posible, las necesidades de ambas partes.

Oroñas (citado por González, 2004. p. 62), define la conciliación como:

“...la acción de un tercero cuya función es avenir a las partes, proponer fórmulas de arreglo sin sujetarse a ninguna forma y conservando las partes el poder de decisión sobre la solución del conflicto”.

### **3. Características**

Oroñas señala, como características comunes a los diferentes métodos alternos de resolución de conflictos, los siguientes:

- 1) aparece el/los conflictos
- 2) participantes: dos como mínimo
- 3) posiciones de los participantes
- 4) intereses de los participantes
- 5) opciones; alternativas; análisis
- 6) decisión
- 7) economía; celeridad; confidencialidad; informalidad; neutralidad; autodeterminación de las partes
- 8) se resuelven desavenencias
- 9) se reducen los obstáculos en la comunicación
- 10) se atienden las necesidades de los participantes
- 11) no se determina "quien tiene razón"; no adversariales; se reducen las hostilidades
- 12) reuniones programadas por las partes y acuerdo mutuo.

La mayoría de los autores coinciden en señalar que tanto en la conciliación como en la mediación, el rol del tercero imparcial y la labor que este realiza durante el proceso, se enmarca dentro de la facilitación y colaboración para con las partes de manera que éstas puedan llegar a un acuerdo que contenga una equilibrada y justa conformación de intereses y derechos.

Sobre las distinciones entre la mediación y la conciliación, Carrillo (2001), expuso que:

“Según las definiciones esbozadas anteriormente, así como del repaso de las notas en común que tienen la conciliación y la mediación, éstas se distinguen claramente de los métodos de arbitraje y negociación, donde el tercero imparcial toma la decisión de la controversia en cuestión, en el caso del primero, y referente a la negociación, simplemente no existe la presencia de un tercero. Se destaca entonces, el rol que juega el tercero interventor, quien no decide la controversia y facilita el proceso de comunicación, de la misma manera colabora en el desarrollo del mismo para lograr un acuerdo satisfactorio entre las partes”.

A pesar de compartir esta característica común, una cantidad de reconocidos autores identifican algunas diferencias entre conciliación y mediación, que consiguen su fundamentación más frecuente en tres argumentos:

- 1) El relativo al tiempo de entrenamiento requerido para ser mediador o para actuar como conciliador
- 2) La utilización de un criterio *Ratione Materiae* para determinar si se está en presencia de un proceso de conciliación o de mediación
- 3) El más frecuentemente utilizado, relativo al grado de intervención del mediador o conciliador en la controversia.

Expresa Carrillo (2001), en cuanto a la mediación y la conciliación que

algunos las consideran figuras disímiles en razón al papel que juega el tercero interventor, quien en ejercicio del rol que se le atribuye en una u otra figura, no toma una decisión, sino que facilita el proceso de comunicación entre las partes.

En este sentido, señala que existen tres argumentos que distingue ambas figuras a saber: i) el tiempo de entrenamiento y formación requerido para ser conciliador es mayor que el del mediador; ii) La materia sobre la cual recaiga el asunto planteado, es decir, dependerá del área a que se refiera la controversia para la utilización de un mediador o un conciliador, por ejemplo en materia laboral se utiliza un conciliador y en materia comercial un mediador y, iii) El grado de intervención es mayor para el mediador que para el conciliador.

Sin embargo, termina aduciendo que en la práctica casi siempre se utiliza un modelo mixto de intervención donde en momentos ese tercero invitado a la controversia tendrá que ser mas activo y en otros casos menos, dependiendo de las particularidades de cada caso concreto, por ello supone que tal distinción es puramente semántica y considera que se debe usar ambos conceptos (mediación o conciliación), como sinónimos.

En cuanto al elemento fundamental de la mediación y la conciliación,

menciona Carrillo, que el procedimiento procura dejar expresar a las partes sus puntos de vista, esto se logra estimulando la comunicación entre las mismas y el conciliador o mediador actúa como facilitador en la toma de decisiones.

A pesar de estas argumentaciones que se utilizan para esgrimir las diferencias entre la conciliación y la mediación, la marcada similitud en sus definiciones, pero sobre todo en la práctica de ambos procesos, suele utilizarse los vocablos conciliación y mediación para referirse al mismo tipo de mecanismo. Es precisamente en la práctica, cuando es imposible establecer frontera clara entre un grado u otro que permitan definir con precisión una distinción entre ambos términos, ya que el mediador y el conciliador usualmente utilizan un modelo de intervención que mezcla las distintas características de ambas figuras, y dependiendo de las particularidades propias de cada situación de controversia, puede ser activo en menor o mayor grado.

En este sentido, se considera de mayor utilidad, con la finalidad de comprender el funcionamiento de la mediación, utilizar ambos términos y sus definiciones como sinónimos.

En Venezuela, este criterio es acogido y expresado por el Proyecto de Ley de Mediación, específicamente en el artículo 2, que señala lo siguiente: “A los efectos de la presente ley se entenderá la mediación y la conciliación extrajudicial como sinónimos”.

Berizonce (citado por Cuenca de Ramírez, 2001), afirma que el auge que han logrado estos medios alternativos para solucionar conflictos plantea las siguientes situaciones:

1. Pone en jaque el principio de la exclusividad monopólica de la jurisdicción judicial en la resolución de conflictos porque ahora aparece disputado y compartido por la llamada "Justicia Coexistencial" que enarbola frente al excesivo formalismo de los juicios, formas de justicia más simples y sencillas.
2. Es a través de estos métodos que encuentran un cauce adecuado ciertos modos de participación popular en la justicia, en tanto que son simples ciudadanos, a menudo legos, no profesionales, quienes intervienen como amigables componedores, y más extendidamente, haciendo las veces de conciliadores o mediadores.

Luego de estudiar el concepto de Conciliación, y revisar brevemente los argumentos que son motivo de debate por muchos expertos, a la hora de

marcar las diferenciaciones con la Mediación, es importante destacar que aún no se ha logrado un consenso o unanimidad sobre la definición de estas figuras.

## **D. La Mediación**

### **1. Naturaleza Jurídica**

Por su parte, en Argentina ha sido muy estudiado el tema de los medios alternos a la resolución de conflictos, ya que afirman que los mismos son una alternativa que permite resolver las diferencias que se presentan entre los particulares.

En este sentido, Moor (1995) señala particularmente en cuanto a los antecedentes de la mediación lo siguiente:

“La mediación tiene una larga historia, en las lecturas de libro sagrado encontramos a Jesús como mediador entre Dios y el hombre. Igualmente las Iglesias y el clero han sido una organización fundamental de mediación y administración de los conflictos en la sociedad occidental”.

Por otra parte señala, que los tribunales rabínicos judíos y los rabinos europeos fueron importantes en la mediación de disputas entre miembros de esa fe.

La mediación no es practica que se limite solo a la cultura occidental siendo probable que haya sido utilizada mas ampliamente en China y Japón, pues su religión y su filosofía dan mucha importancia al consenso social, a la persuasión moral y a la obtención de un equilibrio o armonía en las relaciones humanas.

La mediación también tiene su historia en América Latina y otras culturas Hispánicas, África, Estados Unidos, donde la mediación fue institucionalizada formalmente para las relaciones obrero patronales. El uso federal de la mediación en las disputas laborales ha suministrado un modelo a muchos estados. En 1926 la Asociación Norteamérica de Arbitraje fue fundada para alentar el uso del Arbitraje y otras técnicas de resolución voluntaria de disputas.

La mediación ha aumento de manera significativa como manera de resolver las disputas.

## 2. Concepto

Hoet (2001), utiliza como punto de partida de su desarrollo sobre la mediación, la definición de la Real Academia Española que la señala como: “la acción y efecto de mediar”, es decir, “interponerse entre dos que riñen o contienden, procurando reconciliarlos y unirlos en amistad”

La Mediación es un sistema de negociación asistida en el que un tercero imparcial y neutro, el Mediador, tiene el papel de facilitar las negociaciones entre las partes. Este proceso es de naturaleza voluntaria por lo que las partes pueden desistir de él en cualquier momento. El Mediador no tiene la potestad de imponer una decisión a las partes, sólo dirige el proceso de modo que las partes puedan alcanzar por ellas mismas un acuerdo mutuamente satisfactorio. (Hoet, 2001).

Carulla (2001, citado por Hoet, 2001, 64) señala en su obra que: “La Mediación comprende áreas tan diversas que no puede darse una definición concreta”.

Para Castanedo Abay (citado por Amado, 2005), la Mediación es definida como:

“un *entendimiento facilitado* en el cual cada una de las partes adquiere responsabilidad de la solución de su conflicto. Aclara adicionalmente que es un proceso mediante el cual el Mediador le ayuda facilitándole un método privado e informal para reflexionar acerca del conflicto o disputa interpersonal y tratar de resolverlo”.

Analizando los conceptos anteriormente expresados entendemos que la Mediación puede diferir, en muchos de los casos, dependiendo del Mediador seleccionado. Algunos Mediadores consideran que su participación dentro del proceso debe ser pasiva, asistiendo a las Partes en las negociaciones para que por sí mismas pongan fin a la disputa. Otros consideran un rol más activo, aportando valoraciones sobre las posiciones de las Partes. Estos últimos consideran que su rol es el de asistir a las Partes para que identifiquen sus verdaderos intereses y comprendan los intereses de la otra de modo que se pueda llegar a un acuerdo satisfactorio (Hoet, 2001, 65)

### **3. Ventajas de la Mediación**

Caivano, Gobbi y Padilla (2006), señalan que entre sus ventajas están las siguientes:

- a) Exploración de intereses: El mediador va combinando, según las circunstancias, las sesiones que mantiene con todas las partes y las que celebra con cada una de ellas por separado.
- b) Ayuda para buscar criterios objetivos: Muchos conflictos nacen o subsisten porque las partes están convencidas de que les asiste la razón y creen que podrán obtener el reconocimiento de su derecho en sede judicial; o bien porque se niegan a aceptar una opción que surge de la negociación creyendo que tienen una alternativa que satisfará en mayor medida sus intereses.
- c) Brevedad y disponibilidad del proceso: La duración de un proceso de mediación se mide por lo general en horas o, a lo sumo, en días. A modo de comparación, sabemos que la extensión de los juicios en los tribunales estatales se mide en años y los arbitrajes en meses.
- d) Economía: En los sistemas privados de mediación lo usual es pactar los honorarios de antemano con el mediador. Dentro de los diferentes sistemas de remuneración posibles, lo más frecuente es que su costo sea determinado en función del tiempo que el mediador efectivamente trabaja.
- e) Informalidad: No existe en la mediación ningún tipo de condicionamiento formal a la comunicación plena, tanto verbal como no verbal. Cada parte es dueña de brindar u ocultar información según lo considere conveniente.

- f) **Confidencialidad:** Se trata de una de las notas más apreciadas de la mediación. Sin confidencialidad, la confianza de las partes en el mediador se debilita, la comunicación se retrae, la exploración de opciones y alternativas se hace dificultosa y las posibilidades de conducir el proceso hacia un acuerdo se alejan.
- g) **Mantenimiento de los derechos:** Al someter un conflicto a mediación no se está renunciando a la posibilidad de llevarlo después a la justicia estatal, a diferencia de lo que ocurre cuando se pacta un arbitraje, que implica desplazamiento de la jurisdicción propia de los tribunales judiciales en favor de los árbitros.
- h) **Preservación de las relaciones útiles:** La mediación, al ser un proceso flexible y no adversarial, es también menos hostil. El mediador promueve la utilización de un lenguaje sencillo, directo y reconocible por las partes. La naturaleza cooperativa del proceso, su carácter informal y su brevedad permiten que la relación entre las partes sea preservada en mayor medida, a diferencia de lo que ocurre con los procesos judiciales, cuya duración y el grado de enfrentamiento que produce su misma naturaleza adversarial, genera un desgaste difícil de revertir.
- i) **Control sobre el proceso y sobre el resultado:** Las partes controlan el proceso, miden y manejan su avance, y también controlan el resultado, que es producto exclusivo de sus propias voluntades. A diferencia de

lo que ocurre en el proceso judicial y en el arbitraje, el poder para solucionar la controversia no se delega en manos de un tercero sino que es retenido por los propios interesados.

- j) Solución creativa: En la mediación pueden intentarse soluciones no necesariamente limitadas por las posiciones que inicialmente haya asumido cada parte. En el proceso judicial, en cambio, impera el principio de congruencia o de la *traba de la litis*, que impide al juez decidir algo que exceda o se aparte de lo delimitado por la demanda y la contestación.

En la misma obra, se analiza las circunstancias propicias que hacen apropiado utilizar la mediación en la resolución de controversias, en este sentido, la mediación resulta apropiada cuando:

- El conflicto es policéntrico;
- Se desea preservar la relación entre las partes;
- Se requiere un tratamiento confidencial;
- Hay necesidades de atender pautas culturales específicas;
- La materia sobre la que versa el conflicto es muy específica;
- La solución jurídica es opinable o dudosa;
- Las costas que generaría su tramitación judicial son excesivas;

- El conflicto requiere una rápida resolución.

La mediación también es conocida como conciliación en muchas partes del mundo. Ambas se fundamentan en el diálogo y negociación entre las partes facilitadas por un tercero imparcial. Generalmente en algunos países se asocia la conciliación con la figura del juez y la mediación con la figura de un tercero fuera del ámbito judicial, o simplemente otros la diferencian porque en la mediación no se permite que el tercero proponga el acuerdo si las partes no pueden llegar a él. Otros sostienen que la conciliación es un resultado de la negociación o la mediación, lo cual también es cierto. (González, 2004)

Se puede observar que la mayoría de los expertos en el tema, aducen que la mediación y la conciliación son mecanismos similares, y que al hablar de conciliación y mediación se está tratando de la misma cosa, ya que en ambos métodos el tercero imparcial facilita el dialogo entre las partes, procura el acercamiento y colabora activamente a que las partes arriben a un acuerdo que sea satisfactorio.

#### 4. Tipos de Mediación

Franco (2001), describe en sus análisis, los tres tipos de Mediación que hasta el momento se han logrado identificar:

- **Mediación Facilitadora:** Es la corriente que se considera como la tradicional, es la que se ha enseñado en las universidades y centros de entrenamiento durante la últimas dos décadas. Esta corriente se caracteriza por que el mediador toma control del proceso con el objetivo de que las partes, con su asistencia o facilitación, entiendan el poder que tienen de buscar y analizar opciones para solucionar el conflicto en que están sumidas.
- **Mediación Evaluadora:** El mediador preferiblemente es experto en la materia en disputa, por lo tanto puede opinar y evaluar junto con las partes la conveniencia de las diferentes opciones, en tal sentido, su actuación puede influir e inclusive modificar la decisión final, para llegar al acuerdo.
- **Mediación Transformadora:** Surge como un nivel más profundo del proceso facilitador. En este caso, el mediador no solo le reconoce a las partes la capacidad que tienen de resolver, sino que les insta a reconocer y aceptar las necesidades, peticiones

y puntos de vista de la contraparte como no solo válidas, sino también consecuencia de la naturaleza íntima del conflicto, transformando así la actitud combativa dentro de una estructura en la que son las partes y no el mediador, quienes controlan el proceso.

Por su parte, Amado (2005), agrupa los tipos de Mediación según el ámbito donde se aplica. En este sentido, sostiene que la mediación se divide en cinco tipos principales:

- *Mediación en la familia:* La familia es la base principal del sistema de relaciones sociales. Es evidente que la relación conyugal, al ser la base de la familia, juega un papel muy importante en estas relaciones. Dentro del contexto familiar pueden surgir muchos tipos de diferencias, entre hermanos, entre primos, entre padres e hijos, etc.
- *Mediación en la comunidad:* La Comunidad juega un rol social fundamental, principalmente cuando las disputas que se generan dentro de ella encuentran alternativas que facilitan la inmediata solución del problema. La Mediación representa un papel importante, pues previene futuras disputas que podrían desembocar, incluso, en delitos.

- *Mediación en las relaciones laborales:* En todos los centros de trabajo surgen desacuerdos que provocan innumerables conflictos entre empleados y patrones; entre los patrones y el personal de dirección; entre los empleados y el público; etc. Estos problemas forman parte integral y cotidiana de casi todo entorno laboral. La Mediación permite restablecer la relación interpersonal, teniendo una incidencia directa en el estado anímico del trabajador y en la eficiencia de su proceso productivo en la mayoría de los casos.
- *Mediación en la empresa:* Es cierto que las relaciones comerciales entre las personas funcionan esencialmente por intereses de continuidad y provecho. De allí surge la necesidad del arbitraje comercial en el mundo contemporáneo, pero este método no impide que en cierto momento el árbitro decida la culminación de la disputa. En mediación empresarial siempre existirá la posibilidad de un entendimiento negociado entre ambas partes y la continuidad de las relaciones comerciales.
- *Mediación en los procedimientos judiciales:* Existen litigios judiciales en los que el acuerdo y la voluntad entre las partes litigantes no están absolutamente anulados por la decisión del juez. El Sistema judicial tiene en la mediación más que un sistema alternativo. La mediación

puede funcionar como un apoyo sustancial y definitivo al sistema judicial.

Luego de analizar distintas definiciones, ventajas y tipología de la Mediación, se pueden resaltar sus puntos fuertes que tiene sobre los demás métodos alternos de resolución de conflicto. Partiendo de la premisa de que, busca preservar la relación entre las personas involucradas en el conflicto; ayuda a las partes a resolver la disputa en forma rápida y económica; de igual forma, colabora con las partes a preservar su capacidad de autodeterminación, al invitarlas a generar sus propias soluciones; mantiene la privacidad y confidencialidad, y finalmente ofrece a las partes la oportunidad de llegar a un acuerdo, según sus necesidades.

**CAPITULO II**  
**DELIMITACIÓN LOS ALCANCES DE LOS MECANISMOS ALTERNOS**  
**A LA RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS EN EL PROCEDIMIENTO**  
**LABORAL.**

**A. Los Medios Alternos para la Resolución de Conflictos en el Procedimiento Laboral.**

**1. Enfoque General**

Venezuela ha pasado por mucho tiempo por una crisis judicial que se manifiesta en que los órganos de Administración de Justicia se encuentran congestionados por los numerosos asuntos que son sometidos diariamente por los particulares, quienes buscan en el sistema de justicia la garantía última que confiere el estado para la protección de sus derechos e intereses. Por esto el legislador consideró darle relevancia en nuestro país a mecanismo que coadyuvarían con los órganos jurisdiccionales a los fines de garantizar la tutela judicial efectiva, encontrando una solución en los

llamados medios alternos a la resolución de Conflictos.

Razones de peso aconsejan no llevar los conflictos laborales a la jurisdicción ordinaria. El derecho del trabajo nació como una reacción frente al derecho civil y la jurisdicción ordinaria es básicamente la jurisdicción civil. Esta supone además una inversión de tiempo y dinero que el trabajador no está en condiciones de hacer. Obligarlo a enfrascarse en la complicada madeja de un proceso civil para reclamar salarios o prestaciones sociales de inmediata atención parecería injusto e inoportuno.

Con la creación de la CRBV, se le dió rango constitucional a los medios alternos a la solución de conflictos, es así, como establece en su artículo 253 lo siguiente:

“... El Sistema de Justicia está constituido por el Tribunal Supremo de Justicia, los demás tribunales que determine la ley, el Ministerio Público, la Defensoría Pública, los órganos de investigación penal, los o las auxiliares y funcionarios o funcionarias de justicia, el sistema penitenciario, **los medios alternativos de justicia**, los ciudadanos y ciudadanas que participan en la administración de justicia conforme a la ley y los abogados y abogadas autorizados o autorizadas para el ejercicio” (negritas añadidas).

Cabe destacar que es primera vez que se le da rango constitucional a estos mecanismos, de lo que podemos inferir que ya desde la promulgación

de la CRBV, el constituyente se encontraba estudiando la introducción de estos mecanismos dentro de los procedimientos judiciales.

En la misma línea, expresa la CRBV, en su artículo 258 lo siguiente: “... La ley promoverá el arbitraje, la conciliación, la mediación y cualesquiera otros medios alternativos para la solución de conflictos”.

De lo antes citado, se pone de manifiesto que la intención del constituyente fue promover a los medios alternos para la resolución de conflictos como una vía para solucionar controversias entre los particulares, antes de la promulgación de esta constitución se entendía que estos mecanismos eran promovidos solo por los particulares.

En efecto, la crisis de nuestro sistema judicial ha impuesto la búsqueda de mecanismos efectivos más cercanos a las partes involucradas.

Gracias a esto, en el Sistema de Justicia venezolano se encuentran insertos los procedimientos alternativos de resolución de conflictos, tal como se desprende de los artículos 253 y 258, único aparte de la CRBV.

Por otro lado, es pertinente apuntar, que el TSJ en sentencia de la Sala Constitucional, en el caso específico del arbitraje, ha reconocido que

este medio alternativo, aunque constituye una actividad jurisdiccional, no pertenece al poder judicial, que representa otra cara de la jurisdicción.

Posteriormente, en sintonía con las pautas dictadas por el constituyente el legislador introdujo dentro del proceso judicial, específicamente en el procedimiento laboral, un mecanismo alternativo para la resolución de los conflictos, que coadyuvaría con el sistema de administración de justicia para que la resolución de las causas fuera además de efectiva, expedita.

En tal sentido, la LOPT establece en su artículo 6, lo siguiente:

“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 mediación y arbitraje...**” (Resaltado añadido)

Se encontró, que en el proceso laboral se introduce estos mecanismos que colaboran para darle una solución a los problemas presentados por los particulares para su resolución.

La LOPT permite que las partes, en lugar de someter su controversia

al conocimiento y decisión de los Jueces de Juicio, acudan a un medio alternativo como el arbitraje para la resolución del conflicto.

De la misma forma, la ley dispone en el artículo 133:

“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 estas pongan fin a la controversia, a través de los medios de autocomposición procesal. Si esta mediación es positiva, el Juez dará concluido el proceso mediante sentencia en forma oral que dictará de inmediato, homologando el acuerdo de las partes, la cual reducirá en acta y tendrá efecto de cosa juzgada”.

De los antes transcrito, se evidencia que el legislador faculta al juez como mediador para que en la primera etapa del juicio inste una solución amistosa entre las partes, que le ponga fin a la controversia que se esta ventilando entre las misma, es decir, el legislador persigue con la implementación de la mediación como una de las fases del procedimiento, que las partes antes de iniciar el juicio deben pasar necesariamente por este medio alternativo de resolución de conflictos, en el cual el juez se desprenderá de su labor jurisdiccional para actuar como un tercero imparcial que facilitará la comunicación entre la partes llevándolas a resolver la controversia planteada entre las mismas.

Es importante señalar que, el proceso de mediación, aun cuando se

trate de una etapa anterior al proceso en sede judicial, no se podrá obviar conceptos tales como orden público y voluntad de las partes; de otra forma, se desvirtúa la naturaleza jurídica de estos institutos. Con esta efectiva herramienta, es posible alcanzar soluciones rápidas y efectivas que de otra manera, en sede judicial, necesitaría muchos años de esfuerzo litigando.

Mas adelante expresa la referida ley en su artículo 138: “El Juez, a petición de las partes, ordenará 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 la Ley”.

Se evidencia que la intención del legislador fue impulsar la aplicación de los medios alternos a la resolución de conflictos en todas las etapas de juicio. Asimismo, se presume que el propósito del mismo, fue buscar una vía para que las partes resolvieran sus asuntos sin tener que pasar por todas la etapas del juicio, lo que podría representar ventajas para el estado y para las partes.

Resumiendo lo expuesto anteriormente, La LOPT entró en vigencia el 13 de Agosto de 2003, en ella se establece, específicamente en los artículos 6 y 133, la obligación de los jueces laborales, y particularmente la del Juez de Primera Instancia de Sustanciación, Mediación y Ejecución del Trabajo,

para que durante todo el proceso y en la audiencia preliminar medien y concilien las posiciones de las partes para que éstas pongan fin a la controversia, a través de los medios de autocomposición procesal.

González (2004) señala que en la utilización de los medios alternos a la resolución de conflictos sometidos a la jurisdicción laboral el Juez puede discrecionalmente promover la utilización *“a lo largo de todo el proceso”*, es decir, que durante el desarrollo de las tres instancias laborales (Primera, 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 de conflicto judicial, para evitar los costos y la duración del proceso laboral.

En la transformación judicial que se llevo a cabo en los Tribunales con competencia laboral se capacitaron una gran cantidad de jueces que tendrían a su cargo este nuevo rol en los procesos laborales. En tal sentido, ésta tarea se encuentra en manos de los Tribunales del Trabajo los cuales están clasificados por Tribunales de Primera Instancia, integrados por los tribunales de Sustanciación, Mediación y Ejecución del Trabajo y los Tribunales de Juicio, por Tribunales Superiores del Trabajo en Segunda Instancia, finalmente por la sala de Casación Social que conoce en última instancia de los procesos laborales. En el seno de los Tribunales del Trabajo

de Primera Instancia, se realiza la mediación del problema confrontado.

## **2. La Medicación/Conciliación en el Proceso Laboral.**

En la reforma sustancial del proceso laboral, se estructuró el proceso de manera que se desarrolla iniciando con la audiencia preliminar. En primer lugar la asistencia de las partes o sus apoderados es obligatoria a la audiencia preliminar, es importante que aunque las partes hayan conferido apoderamiento asistan personalmente, por la finalidad expedita de ese acto procesal, es decir, en el desarrollo de esta 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.

En las relaciones laborales funciona la conciliación, que respeta la autonomía de las partes, logra avenirlas para encontrar soluciones a sus diferendos cuando es exitosa. En la LOPT, se promueven como herramientas fundamentales para la solución de las causas, la conciliación, la mediación.

Perdomo (2006), señala que este nuevo mecanismo implementado en

la LOPT que equivale a un sistema flexible, informal, ágil, que permite la definición de las posiciones asumidas y la solución del caso, en el cual el ámbito de la resolución del conflicto es la sede del Tribunal Laboral.

Haynes (citado Juan Rafael Perdomo, 2006, 43), agrupa las fases generales en nueve etapas:

- Identificación del Problema. En primer término, es necesario *identificar el problema* que ha suscitado la necesidad de la mediación. Una vez reconocido el problema, las partes pueden iniciar el proceso de mediación. En cuanto al análisis y elección del ámbito de resolución del conflicto, también en nuestro caso, no existe inconveniente, porque las normas vigentes en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, establecen en las Disposiciones Generales, los principios que sirven de guía al proceso laboral.
- Análisis y elección del ámbito de resolución del conflicto. La LOPT establece que son los Tribunales de Sustanciación, Mediación y Ejecución los encargados de tramitar los asuntos que se interpongan por razones derivadas de la relación laboral y es en el seno de ellos que se realiza la mediación del problema confrontado.
- Elección del Mediador. Las partes no eligen al mediador, sino que

es el sistema judicial quien provee a las partes de un juez que servirá de mediador en la audiencia preliminar. Por razones de Ley es el Estado quien designa al Juez, la actuación de estos jueces define su perfil frente al proceso y ya se les conoce como Jueces de Mediación; asimismo, las partes no están enteradas de quien será su mediador, sino en la oportunidad que se realiza la audiencia preliminar.

- Recopilación de Información. El Juez de la audiencia preliminar, a pesar de que tenga la demanda en su poder, debe indagar con las partes, los elementos de hecho que éstas pueden suministrarle. Mediante un interrogatorio sencillo, de preguntas fundamentales, él puede conocer de los interesados, los hechos que contribuyen a establecer la dimensión de la controversia, etapa que se puede determinar como fase de legitimación, esta información suministrada por las partes puede servir para que la mediación se desarrolle en un plano respetuoso, participativo, que de a cada uno de ellos la posibilidad de enterar al Juez de mediación, lo que le permite al Juez elaborar su propio criterio. Es importante que el mediador trate de descubrir todas las cuestiones y todos los hechos que le ayuden a orientar la mediación, por lo que se hace necesario que haya veracidad y honestidad en la información

suministrada. Estos elementos contribuyen a reforzar la posibilidad de negociación. Los elementos de la negociación son privados y no vinculantes, hasta tanto no surge la solución; la cual pudiera conllevar acuerdos parciales, los cuales si deben constar en las actas.

- **Definición del Problema.** Con los datos aportados el Juez esta el la capacidad de definir cual es el problema. Este es el momento culminante de la negociación, podríamos llamar a esta etapa, fase de sinceración. Para ello el Juez debe contar con un conocimiento amplio de la materia laboral, a los fines de orientar a las partes en sus criterios particulares para que así ambos sujetos lleguen a poseer el mismo criterio sobre la naturaleza del problema, es decir, de su definición.
- **Búsqueda de opciones.** En la búsqueda de opciones es importante tomar en cuenta como se ha definido el problema, si las partes están contestes en la definición, es posible ensayar soluciones compartidas, debidamente asumidas para poder arribar al acuerdo.
- **Redefinición de posturas.** Una vez definido el problema las partes asumen una nueva postura en relación al asunto planteado, por lo que si cambian la perspectiva con la cual percibían su verdad, estarán más cerca de llegar al acuerdo.

- Negociación. Es el resultado exitoso de un proceso de mediación, las partes finalmente llegan a una solución en la que ambas resultan beneficiadas, ya que han renunciado parcialmente a su verdad original para lograr un acuerdo que las favorezca.
- Redacción del asunto. La solución tomada por las partes se deja plasmada en un acta que luego de homologada el tendrá fuerza de cosa juzgada, mas adelante se estudiará los efectos que tienen estos acuerdos.

Por su parte, González (2004) refiere que el legislador señala tres reglas fundamentales que privan en el desarrollo de la audiencia preliminar, las cuales son las siguientes: 1) que si la mediación fuere positiva, el Juez dará por concluido el proceso; 2) si la conciliación no fuere posible, se deberá resolver en forma oral todos los vicios procesales; y 3) Si concluye la audiencia preliminar sin que el Juez haya logrado la conciliación ni el arbitraje, se abre el lapso de cinco días hábiles para que el demandado de contestación a la demanda.

Asimismo, el autor desarrolla algunos aspectos de la conciliación.

- La mediación/conciliación establecida en el artículo 133 de la LOPT,

es la misma cosa, son sinónimos, y la mediación tiene a lograr un acuerdo conciliatorio (transaccional). El Juez al conciliar en el proceso laboral puede llevar a las partes a tomar un arreglo sin que este proponga una formula conciliatoria.

- Es un acto Intraprocesal: Se realiza dentro del proceso judicial en la audiencia preliminar y concluye con un acuerdo conciliatorio. Tiene carácter obligatorio por ser eminentemente orden público y no puede ser relajado ni convenido por las partes, por que violaría el debido proceso laboral venezolano. Su no realización violaría el proceso de nulidad absoluta por la esencialidad de dicho acto procesal.
- La presencia de las partes es obligatoria aunque hayan conferido apoderamiento judicial.
- Se realiza de oficio por iniciativa y bajo la dirección del Juez de Primera Instancia de Sustanciación Mediación y Ejecución del Trabajo, en forma oral y privada, pero se dejará constancia escrita de su realización precisando hora, lugar y la fecha.
- En caso de un litis consorcio activo o pasivo, es decir, muchos demandantes o muchos demandados, el Juez de la causa designará una representación no mayor de tres personas por cada parte.
- La audiencia de mediación puede realizarse en una sola reunión, sin embargo, podrá prolongarse si una sola reunión no basta para llegar

al acuerdo, con la limitación de que las prolongaciones no podrán exceder de cuatro meses.

- La mediación/conciliación laboral se rige por los principios de voluntariedad, gratuidad, neutralidad, confidencialidad e imparcialidad.
- El Juez asume la función de mediador/conciliador, es decir, ayuda a las partes a llegar a un acuerdo.
- Las partes y sus apoderados deben observar durante la audiencia de mediación una conducta respetuosa, tolerante y cortés, mantener la confidencialidad de los asuntos sometidos a su consideración por el Juez mediador/conciliador y cumplir con los compromisos que asuman en el acuerdo que ponga fin a la controversia.
- La mediación es un acto procesal privado lo que garantiza a las partes que las declaraciones, propuestas u ofertas de solución hechas en la audiencia de mediación no tendrán ningún efecto en los actos subsiguientes del proceso.
- El Juez que actuó como mediador en la audiencia de mediación queda inhabilitado para participar como tercero neutral en los actos procesales subsiguientes del proceso laboral o en cualquier proceso posterior, judicial o arbitral relacionado con la pretensión laboral conciliada en dicha audiencia.
- El Juez mediador/conciliador no podrá ser acusado de prevaricato,

recusado, ni sujeto a quejas por haber propuesto fórmulas de arreglo entre las partes en la audiencia de mediación.

- El acuerdo conciliatorio puede ser total o parcial, en ambos casos el Juez tiene la obligación de homologar los acuerdos para darles autoridad de cosa juzgada.
- La finalidad de la mediación conciliación es buscar una solución rápida a la demanda propuesta, para que las partes concilien sus diferencias a través de la transacción o el arbitraje.
- La mediación/conciliación se puede proponer a lo largo de todo el proceso por el Juez o por las partes.
- De lograr el Juez la avenencia entre las partes sobre el acuerdo no habrá ni un ganador ni un perdedor, porque ambas partes conceden algo en beneficio de otro, pues su objeto es una transacción laboral.
- La mediación/conciliación que se logre en la audiencia preliminar es totalmente gratuita por ser un instrumento complementario de la administración de justicia laboral en el país.
- Las partes participan directamente en el proceso de mediación, por lo que pueden comunicarse entre ellas a los fines de proponer soluciones privadas que puedan ser posibles acuerdos en la audiencia de mediación.
- El acuerdo conciliatorio que se logre se reducirá a un acta que dará

por concluido el proceso.

### **3. El Arbitraje en el Proceso Laboral**

Como se refirió inicio del presente capítulo, el artículo 138 de la LOPT señala la posibilidad de que el Juez a petición de las partes ordene la realización del arbitraje, e incluso señala la referida ley un procedimiento propio de la misma aplicable en el caso de que la controversia se resuelva en base a un arbitraje.

A diferencia de la mediación el arbitraje por su esencia de voluntariedad al sometimiento del mismo, solo puede darse en el proceso laboral si ambas partes están de acuerdo en que la controversia sea resuelta por este medio, no pudiendo el Juez obligar a las partes a que se sometan al mismo.

Ahora bien, se determinará cual es el rol de este medio alternativo para la resolución de conflicto en el proceso laboral.

El convenio de arbitraje fruto de la mediación, sobresee la carga de la contestación de la demanda en la oportunidad legal. La LOPT en sus artículos 146 y siguientes establece un procedimiento arbitral cuyo desarrollo

depende la Junta de Arbitraje, de manera que mientras esta no se constituya no corre ningún lapso procesal.

Como se desprende del estudio realizado en capítulos anteriores, el arbitraje es la institución jurídica por la cual una jurisdicción privada conoce, en forma exclusiva y excluyente, las controversias transigibles sometidas a ella mediante acuerdo de arbitraje.

Señala Henríquez (2004) que el “acuerdo de sumisión” debe manifestar de forma expresa la voluntad inequívoca de las partes –sin desmedro de la libertad de las formas- de someter a arbitraje la cuestión litigiosa que surja o pueda surgir de sus relaciones jurídicas, toda vez que el compromiso constituye una renuncia a la tutela jurisdiccional pública prevista en la Constitución vigente.

Carnelutti (citado por Henríquez, 2004, 400), señala que la jurisdicción arbitral es un híbrido, un centauro jurídico, con cuerpo de contrato y alma de ley; ambos son fuente mediata e inmediata, de la autoridad que vincula a la partes frente a las resultas del laudo.

La doctrina Española (citado por Henríquez, 2004, 401) ha señalado que la arbitrariedad estará condicionada por la capacidad de las partes para

poder comprometer cuestiones o conflictos de la rama Social del Derecho “disponible” para las partes; fuera de esta limitación, que por otra parte parece común a todo el arbitraje como jurisdicción convencional, no existe separación posible, al menos desde el punto de vista doctrinal, entre el arbitraje comercial y el laboral.

Caivano, Gobbi, Padilla (2006), señalan que el arbitraje no es incompatible con el derecho laboral ni imposible su utilización para resolver conflictos derivados de las relaciones de trabajo. Lo que resulta inconveniente es insertar un mecanismo de resolución de conflictos pensando para derechos absolutamente disponibles, en un ámbito en el que la autonomía de la voluntad se encuentra fuertemente condicionada, sin haber hecho previamente una adecuación de las normas de fondo y los principios que rigen esa actividad.

Por su parte señala el artículo 3 Ley Orgánica del Trabajo lo siguiente:

“En ningún caso serán renunciables las normas y disposiciones que favorezcan a los trabajadores.

Parágrafo Único.- La irrenunciabilidad no excluye la posibilidad de conciliación o transacción siempre que se haga por escrito y contenga una relación circunstanciada de los hechos que la motiven y de los derechos en ella comprendidos. La transacción celebrada por ante el funcionario competente del trabajo tendrá efecto de cosa juzgada”.

En tal sentido, la ley le da cabida a los medios alternos para la resolución de conflicto como formas para dirimir los conflictos, solo que se deben cumplir los requisitos pautados en la ley a efectos de que el acuerdo se considere válido.

Señala Henríquez (2004), que en lo que respecta a la luz de la legislación laboral venezolana, luego de realizar un análisis de este mecanismo que en efecto el artículo 3 de la LOT permite las transacciones sobre derechos laborales irrenunciables cuando se haga una relación circunstanciada y motivada sobre el objeto del acuerdo, el modo alternativo deber considerarse válido de acuerdo a esta regla legal. El hecho de que el arbitraje pueda nacer por virtud de un acuerdo o compromiso anterior a la transigibilidad de los derechos en juego, no significa que lo disponible en la cláusula sean los derechos intransigibles; lo escogible sería propiamente el modo alternativo de administración de justicia, la jurisdicción arbitral laboral para que esta juzgue conforme a la normativa de la propia LOPT.

Continúa el autor comentando la validez del compromiso arbitral en esta área social del derecho, concluyendo que es posible celebrar acuerdos de arbitraje, ya que el carácter privado de un Juez, ni quita ni pone a la honestidad e imparcialidad que puede esperarse de un Juez público, si ambos juzgan en el ámbito instrumental de un procedimiento que respeta las

garantías constitucionales.

**a. Oportunidad procesal para optar por el arbitraje:**

La LOPT no establece expresamente la oportunidad en que las partes deberán solicitar o acordar el arbitraje, ni señala un momento preclusivo para ello. Lo ordinario sería que el arbitraje se convenga en la Audiencia Preliminar y ante el Juez de Sustanciación, Mediación y Ejecución, a quien el artículo 133 le ordena mediar y conciliar las posiciones de las partes y procurar que éstas pongan fin a sus controversias, ya que el artículo 135 dispone que si la Audiencia Preliminar concluye sin que haya sido posible la conciliación o el arbitraje, tendrá lugar entonces la contestación a la demanda y el expediente se remitirá al Tribunal de Juicio a los fines de la decisión de la causa (Art.136). La Exposición de Motivos de la LOPT también establece que en “la audiencia preliminar... podrá el juez... proponer el arbitraje.

De lo antes expuesto, pareciera inferirse que la oportunidad para que las partes acudan al arbitraje es durante la Audiencia Preliminar y no después de concluida ésta. De hecho, 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.

En el sistema anglosajón, por ejemplo, en forma similar a la Audiencia Preliminar prevista en la LOPT, existe una etapa preparatoria llamada pre-juicio (pre-trial), y existe también una audiencia pública posterior que es el juicio oral propiamente dicho (el trial), similar a la Audiencia de Juicio en la LOPT. En aquél sistema, la oportunidad para optar por el arbitraje es durante la primera etapa, de allí que el profesor Henríquez La Roche llegara a opinar, al comparar dicho sistema con el regulado por la LOPT, que tal como acontece en el proceso oral anglosajón debería ser en la Audiencia Preliminar cuando las partes convinieran en acudir al arbitraje de manera que los árbitros se encarguen del proceso en la misma ocasión que asumiría su ejercicio el juez de mérito (el Juez de Juicio en la LOPT), no antes ni después.

Sin embargo, el propio Henríquez La Roche llega a concluir que no existe un momento preclusivo para solicitar el arbitraje, ya que el artículo 6 de la LOPT señala que a lo largo del proceso se tendrá en cuenta la posibilidad de promover la utilización de medios alternativos de solución de conflictos, tales como la conciliación, la mediación y el arbitraje.

Además, si se revisan las normas reguladoras del arbitraje incluidas en el Capítulo III del Título VII de la LOPT, se observa que allí se menciona simple y llanamente al “juez”, sin distinguir en ningún momento entre el Juez de Sustanciación, Mediación y Ejecución, y el Juez de Juicio, lo que conduce a afirmar que las partes podrían solicitarle indistintamente a cualquiera de ellos la realización del arbitraje. No obstante, se considera que el acuerdo de arbitraje puede tener lugar en cualquier estado del proceso mientras éste se encuentre en primera instancia, pues si la causa ya fue decidida por un Juez de Juicio y se encuentra en trámites para la apelación ante el Tribunal Superior, permitir el arbitraje significaría conceder a las partes una doble instancia más el recurso de casación *per saltum* regulado por el artículo 149 de la LOPT (al cual nos referiremos infra), lo que contrastaría con el espíritu del arbitraje regulado en la LOPT.

#### **b. Constitución de la Junta de Arbitraje.**

Si las partes han optado por acudir al arbitraje, a diferencia de lo que tradicionalmente acontece en esta materia en que las partes proceden a nombrar cada una un árbitro, quienes a su vez escogen un tercer árbitro que integre junto con ellos la Junta de Arbitraje, el artículo 139 de la LOPT dispuso que esta última estará formada por tres (3) árbitros elegidos al azar

por el juez, de una lista cerrada que en forma oficial será establecida por la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia.

Es cierto que por lo general cuando las partes nombran directamente a los árbitros consideran a éstos sus representantes, una suerte de defensores que los ayudarán a sostener sus pretensiones en el proceso; al mismo tiempo, son muchas veces los propios árbitros los que no exhiben la imparcialidad que tal designación supondría. Es ese quizás el motivo por el que los proyectistas de la LOPT adoptaron esta especial e inusual forma de escoger los árbitros. No obstante, también es cierto que en el arbitraje regulado por la LOPT se observa una marcada intervención del Poder Judicial, el cual elabora las listas de árbitros y escoge al azar a los que asumirán esa función en cada caso (Art.139), los juramenta (Art.141), señala quién presidirá la Junta Arbitral y en qué lugar y a qué horas podrán reunirse (Art.144); todo lo cual hace que la Junta Arbitral se parezca más a un tribunal estatal que a un panel de árbitros independiente, por lo que ha sido muy criticado por quienes consideran que tanto intervencionismo prácticamente convierte a este arbitraje en un órgano adscrito al Poder Judicial.

### **c. ¿Arbitraje de derecho o de equidad?**

La LOPT no precisa si los árbitros serán arbitradores o de derecho. Las normas adjetivas que seguirán los árbitros para decidir están más o menos claras en la nueva ley, pues aunque no se señala el procedimiento específico que éstos deben cumplir en su realización, sí se dispone que las audiencias de la Junta de Arbitraje serán públicas y se tramitarán mediante el procedimiento oral (Art.146), que el laudo debe ser dictado en un plazo de 30 días hábiles desde la constitución de la Junta (Art.148) y que el mismo deberá ser producido conforme a los principios generales que orientan la LOPT (Art.147). En todo caso, en virtud de la libertad de formas y del principio de autonomía de la voluntad que informan la institución del arbitraje, creemos que corresponderá a las partes en el acuerdo arbitral que al efecto celebren, determinar los trámites y plazos que habrán de seguirse en el arbitraje, adecuándose obviamente a las condiciones antes señaladas, y que sólo a falta de regulación expresa por las partes ello podría ser establecido por los árbitros, informando lo conducente a aquellas para garantizarles plenamente el derecho a la defensa y al debido proceso; de lo contrario, si los árbitros omitieren informar a las partes el procedimiento que seguirán en la tramitación del arbitraje, por tratarse de formalidades esenciales a la validez del laudo éste podría ser anulado posteriormente.

En cuanto a las normas sustantivas que deberán observar los árbitros, no existe en la LOPT la misma claridad, pues el artículo 146 tan solo dispone que la Junta Arbitral tendrá las más amplias facultades para decidir el asunto planteado, lo que daría cabida a afirmar que el arbitraje puede ser de equidad o de derecho. Tomando en cuenta que el arbitraje sólo será posible si así lo deciden las partes, creemos que serán éstas las únicas que en el acuerdo arbitral que suscriban determinen no sólo 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 o de derecho, respectivamente. El problema que suele plantearse es si la irrenunciabilidad de los derechos del trabajador a que alude el artículo 89.2 de la CRBV y el artículo 3 de la LOT, no sería un obstáculo para que se convenga un arbitraje de equidad, considerando que conforme a las mencionadas normas sería nulo cualquier acuerdo o convenio del trabajador que implique renuncia o menoscabo de sus derechos, y considerando además que según el artículo 10 de la LOT las disposiciones de esta última son de orden público. Creemos sin embargo que no existiría obstáculo para ello, por las siguientes razones:

- Conforme al artículo 60 de la LOT, la equidad constituye fuente del Derecho del Trabajo, y, por ende, puede ser considerada incluso por un juez para decidir una controversia laboral sometida a su

conocimiento (el artículo 2 de la LOPT también incluye a la equidad entre los principios fundamentales que deben orientar al juez laboral en su actuación);

- Si aplicamos supletoriamente el Código de Procedimiento Civil (en lo sucesivo: el “CPC”) al proceso laboral, el artículo 618 dispone en su Parágrafo Tercero que si en el compromiso arbitral no se indica de alguna manera el carácter de los árbitros, se entenderá que los mismos son arbitradores.
- El arbitraje no es una transacción, ni implica –como sí ocurre en ésta– renuncia o concesión recíproca de derechos entre las partes, ya que como bien lo asienta el profesor Fernando Villasmil –quien admite sin vacilaciones la posibilidad de que en materia laboral pueda comprometerse en árbitros arbitradores o de derecho–, las partes en el compromiso arbitral pueden permanecer irreductibles e intransigentes en sus pretensiones, con el propósito de que los árbitros establezcan, precisamente, cual de los intereses en conflicto debe prevalecer. En todo caso, y considerando que según la opinión más generalizada sólo son arbitrables las materias de las cuales las partes podrían disponer o en las cuales podrían transigir, la duda se diluye si se trata de una reclamación interpuesta por un trabajador cuya relación laboral ha finalizado ya, toda vez que según el artículo

89.2 de la CRBV la transacción y el convenio son posibles al término de la relación de trabajo; de cualquier forma, creemos que nada obsta para que aún vigente la relación de trabajo las partes acuerden que cualquier diferencia que entre ellos surja a la finalización del vínculo laboral sea sometida a arbitraje, ya sea de equidad o de derecho, pero admitimos que sería por lo menos discutible que aún existiendo un acuerdo de arbitraje previo, ello sea posible si la relación de trabajo continúa todavía vigente.

**d. Honorarios de los árbitros:**

Establece el artículo 143 que los honorarios profesionales de los árbitros serán estimados por éstos y su costo será pagado “por las partes solicitantes del arbitraje”. En caso de inconformidad con su monto, el mismo será fijado prudentemente por “el juez competente”, dependiendo de la complejidad del asunto. Esta norma motiva varias reflexiones, a saber:

En principio, las partes en litigio de mutuo acuerdo decidan acudir al arbitraje para resolver sus controversias, debiendo en tal caso asumir los costos del arbitraje por partes iguales a no ser que convengan otra fórmula para ello.

Para fijar los honorarios de los árbitros en caso de divergencia, ante la falta de solución en la LOPT pareciera que los fija “el juez competente”, cabría aplicar supletoriamente lo dispuesto en el artículo 628 del CPC referente al Arbitramento, según el cual, se trata del juez que sería competente en primera instancia para conocer del asunto sometido a arbitraje. Lo anterior, aplicado al procedimiento regulado por la LOPT, nos llevaría a afirmar que el “juez competente” para fijar los honorarios de los árbitros sería el Juez de Juicio y en ningún caso el Juez de Sustanciación, Mediación y Ejecución, ya que sólo aquél tendría atribuida competencia para decidir el juicio.

Pero además, el único aparte del artículo 143 que estamos comentando establece expresamente que “Si el arbitraje es solicitado por el trabajador y éste no pudiere pagar los honorarios fijados, serán pagados por el Estado”. Esta norma quizás se haya inspirado en lo dispuesto por el artículo 629 del CPC sobre el Arbitramento, según el cual los gastos del arbitraje deben ser sufragados por la parte que solicite el arbitraje. Ello no significa que en el proceso civil pueda accederse al arbitraje por la simple solicitud de una sola de las partes durante el juicio, pues para ello es imprescindible que exista siempre un compromiso arbitral convenido por ambas partes; lo que sucede es que el CPC admite expresamente la posibilidad de que el compromiso arbitral exista antes del juicio. Así, se

entiende entonces que la alusión en el proceso civil a que una sola de las partes solicite el arbitraje está referida al supuesto de que éste se haya convenido con anterioridad al juicio. Por ello, la referencia en el único aparte del artículo 143 de la LOPT a que el arbitraje sea solicitado únicamente por el trabajador solo tendría sentido en la medida que se acepte que las partes en materia laboral, esto es, patrono y trabajador, podrían celebrar un acuerdo arbitral antes o después de finalizada la relación laboral para el supuesto de un eventual litigio entre ellos, toda vez que al admitir la LOPT que una sola de las partes solicite el arbitraje –aunque sólo se mencione al trabajador–, estaría admitiendo también implícitamente la posibilidad de que exista un compromiso arbitral con anterioridad al juicio. En tal caso y en virtud del principio pro-arbitraje que la jurisprudencia del Máximo Tribunal y la doctrina han venido desarrollando, y conforme al cual se debe admitir la validez del arbitraje aún si hubiere dudas al respecto, al Juez laboral no le quedaría otra alternativa que ordenar la realización del arbitraje si éste es solicitado por cualquiera de las partes.

Por lo demás, la LOPT no establece la oportunidad en que deberán ser consignados los honorarios de los árbitros, ni si deberán serlo con carácter previo al laudo. A tal respecto, creemos que podría aplicarse analógicamente y en forma supletoria lo dispuesto por el artículo 123 del CPC 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, y, en caso de que los honorarios no sean consignados oportunamente, la causa continuaría su curso legal, lo que resulta congruente con el efecto que la generalidad de los ordenamientos jurídicos que regulan el arbitraje que establecen ante la no consignación de los honorarios de los árbitros en el plazo previsto, que no es otro que la cesación del procedimiento arbitral y la reasunción de la jurisdicción por parte del órgano estatal, como ocurre por ejemplo en el derecho venezolano con la LAC. De este último cuerpo normativo Henríquez La Roche propone aplicar analógicamente los artículos 19 y siguientes, según los cuales la estimación y consignación de los emolumentos de los árbitros y gastos de funcionamiento del tribunal arbitral deben hacerse por adelantado, lo que justifica además en que si los honorarios tuvieran que ser pagados después de publicado el laudo, la parte a la que resulte adverso lo decidido podría obstaculizar el cobro de los honorarios aún no consignados.

#### **e. Recursos contra el laudo arbitral**

El artículo 149 de la LOPT dispone, como normalmente ocurre en materia arbitral, que las decisiones de las Juntas 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, dentro de los cinco días (5) días hábiles siguientes a su publicación, en los siguientes casos:

- Cuando el laudo fuere dictado fuera de los límites del arbitraje. Más que a los límites “del arbitraje” la norma debió referirse a los límites del acuerdo arbitral, ya que la determinación del contenido y límites del arbitraje sólo corresponde a las partes, que pudiera abarcar “todos los puntos de la controversia o sólo algunos, porque ya las partes pudieron haber llegado a acuerdos parciales, dejando al arbitraje los asuntos más espinosos”. De allí la importancia de que en el acuerdo o compromiso arbitral se determinen con la mayor exactitud posible los límites del arbitraje, pues de lo contrario podría resultar difícil para cualquiera de las partes denunciar con éxito este vicio al interponer el Recurso de Casación contra el laudo.
- Si el laudo estuviere concebido en términos de tal manera contradictorios que no pueda ejecutarse. La doctrina señala que el vicio de contradicción ocurre cuando los términos de la parte dispositiva de un fallo (en este caso del laudo) lo hagan inexecutable por contener disposiciones incompatibles u opuestas entre sí, de

manera que sea imposible ejecutarlas simultáneamente. Además, el vicio de contradicción debe ubicarse en el dispositivo del fallo: “Este vicio se da en la parte resolutoria del fallo y no en su motivación, y ocurre cuando por la destrucción recíproca de las partes de la sentencia, es imposible su ejecución”.

- Si en el procedimiento no se observaron sus formalidades sustanciales, siempre que la nulidad no se haya subsanado por el consentimiento de las partes al no reclamar oportunamente contra ellas. Este vicio del laudo se relaciona, como bien lo refiere Henríquez La Roche al comentar la causal de nulidad del laudo arbitral regulado en términos muy similares por el artículo 626, ordinal 3 ° del CPC, con la nulidad de los actos procesales. De tal manera que las formalidades esenciales a la validez del procedimiento que si no se cumplen conllevarían la nulidad del laudo deben ser formalidades funcionalmente esenciales, esto es, las que impidan que se alcance el fin para el cual estaba destinado un acto de procedimiento, y cuyo incumplimiento ocasione además un perjuicio a alguna de las partes. Para que exista el vicio se requiere que el mismo no haya sido subsanado o no pueda serlo en forma alguna, lo que alguna doctrina destaca como una circunstancia eminentemente procesal y fáctica de

la cual no siempre existe constancia en los autos del expediente, lo que pudiera hacer necesaria su prueba en Casación.

- Si la cuantía excediere de tres mil (3.000) Unidades Tributarias. Esto último debe ser considerado como un simple requisito de procedencia del Recurso de Casación y no como un motivo del Recurso, a pesar de la redacción de la norma. A pesar de que la LOPT establece como recurso de impugnación contra el laudo arbitral el Recurso de Casación y no el de nulidad, creemos 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, como ocurriría tratándose de un verdadero Recurso de Casación contra la decisión de un Tribunal Superior del Trabajo. En efecto, siendo el arbitraje un medio alternativo de resolución de conflictos por el que las partes decidieron sustraer el asunto del conocimiento de los órganos jurisdiccionales del Estado, éstos no podrían, aunque se trate de la propia Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia, sustituir el laudo arbitral por un fallo judicial, debiendo entonces limitarse a anularlo para dejar intacta la controversia, lo que no significa otra cosa que respetar la autonomía de las partes que para solucionar su controversia acordaron libremente acudir

alternativamente al arbitraje, y excluir a la jurisdicción que ejerce el Estado por medio de sus tribunales.

**CAPITULO III**  
**FUNCIONES DEL JUEZ EN LA APLICACIÓN DE LOS MEDIOS**  
**ALTERNOS A LA RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS EN LOS**  
**PROCEDIMIENTOS LABORALES.**

**A. Aspectos Generales**

El Juez es el funcionario que sirve en un tribunal de justicia y que se encuentra investido de la potestad jurisdiccional. También se caracteriza como la persona que resuelve una controversia o que decide el destino de un acusado, tomando en cuenta las evidencias o pruebas presentadas en un juicio. Los Jueces son funcionarios públicos, remunerados por el Estado y encargados de administrar justicia, de manera autónoma e independiente.

La autoridad del juez es conferida por el Estado, a través de diversos procedimientos, otorgada, según el país y fundamentalmente según la tradición jurídica que éste comprenda.

En el derecho procedente del romano, por ejemplo los jueces son nombrados por el Gobierno, a menudo tras un examen o concurso, en cambio en algunos estados de Estados Unidos son elegidos; estas diferencias, entre otras a grandes rasgos, se deben a la existencia de tradiciones legales de procedencia heterogénea.

El Derecho continental, el Derecho anglosajón (o Common Law) y el Derecho socialista, sistemas que perduran hasta nuestros días, cada Juez tiene sus características. Su concepto de justicia y su interpretación no es el mismo, ya que como ocurre en el Derecho anglosajón, la búsqueda de ese ideal se enfatiza más, por medio de procedimientos que difieren del derecho continental, donde la legalidad importa más que la propia búsqueda de resoluciones justas.

La función de los jueces, en estos sistemas, tiene el mismo origen, sin embargo su evolución es muy dispar; en el Common Law podríamos situar al juez en un papel de "creador judicial" del derecho, mientras que en el Derecho continental el juez está adscrito a un papel más bien interpretativo.

Se puede concluir que, la función que viene a desempeñar un juez es tratar de resolver una controversia, que se le presenta por las partes en conflicto. Cada parte lleva al juez su pretensión de lo que considera que tiene derecho y para que el juez trate de darle la razón jurídica, deberá de aplicar los conocimientos del derecho para resolver y dar una sentencia a quien sea favorecido y se ajuste a los preceptos que marca la ley. Para ello la conflictiva se desarrollará a través de un procedimiento en las que las partes tendrán las oportunidades para presentarle las pretensiones, ofrecerle las pruebas de lo que consideran que tienen derecho, formular sus alegatos y por último esperar la valoración que el juzgador haga para dictar una sentencia.

En los nuevos tiempos de renovación donde se intenta mejorar el sistema de Administración de Justicia, no se trata de cambiar el concepto tradicional y natural de lo que es justo o injusto, pero sí que hay que ir hacia una forma de aplicación y de interpretación de las normas, más abierta, más acorde con la realidad social del hombre de hoy que necesita de la justicia y de una organización estatal que sólo tiene auténtico porvenir desde el estado de derecho, cuyos garantes custodios son los Jueces.

Se ha de buscar, por tanto, un Juez más humano, metido en cuantos problemas afectan a la sociedad que le rodea, consciente de que tiene una

vocación especial que constituye algo más que un medio de vida o una profesión.

Los métodos alternos de resolución de conflictos se han constituido en una preocupación constante de los hombres de derecho por agilizar los tiempos judiciales y mejorar el acceso a la justicia, en este sentido, los jueces como rectores del proceso judicial, juegan un rol fundamental en la formulación para la resolución de conflictos.

Gracias al carácter constitucional que se le dio a los medios alternos a la solución de conflictos, y al fortalecimiento que se le imprimió al introducirlos dentro del proceso judicial, específicamente en el procedimiento laboral, se le agregó al rol del Juez, aspectos fundamentales y de gran importancia, que lo convierten en la pieza clave para promover la aplicación de estos medios, contando con las herramientas que la Ley le otorga de forma expresa.

Es pertinente recordar nuevamente lo que establece la LOPT en su artículo 6, donde faculta al juez para promover la utilización de los métodos alternos para la resolución de conflictos, la misma señala:

“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 tenida en cuenta, **también a lo largo del proceso, la posibilidad de promover la utilización dos medios alternativos de solución de conflictos, tales como la conciliación mediación y arbitraje...**" (Resaltado añadido)

En este orden de ideas, a continuación se estará enfocando la atención en las características principales del rol que juega el juez como negociador, árbitro, conciliador y mediador en los procedimientos laborales en Venezuela.

González (2004), señala sobre el principio que el legislador le otorgó al Juez Laboral como Rector del proceso, lo siguiente:

"El legislador consagró este principio en los artículos 5, 6 y 11 de la LOPT. En la parte final del artículo 5, le impone la obligación al juez para que intervenga en forma activa en el proceso dándole el impulso y la dirección adecuada para lograr su conclusión. En el artículo 6, se estableció la facultad directora de los jueces al establecer que el juez es el rector del proceso y debe impulsarlo personalmente hasta su conclusión definitiva. Y, en el artículo 11, el legislador lo faculta para que cuando no exista expresamente la forma para realizar un acto procesal determine los criterios a seguir para su realización todo ello con el propósito de garantizar la consecuencia de los fines fundamentales del proceso." (p.16)

## **B. El rol del Juez como Mediador/Conciliador**

Se ha dicho que la conciliación y mediación son procesos que se fundamentan en el diálogo y negociación entre las partes, facilitadas por un tercero imparcial. Generalmente se asocia la conciliación con la figura del Juez, y la mediación con la figura de un tercero fuera del ámbito judicial. En el Proceso Laboral venezolano se entienden la conciliación y la mediación como la misma cosa, en donde el Juez que concilia en el ámbito judicial puede llevar a las partes a tomar un acuerdo sin que éste le imponga un arreglo o por el otro lado un mediador puede llevar a las partes a tomar un acuerdo y conciliar.

Aduce Sánchez F. (citado por González, 2004, 59), en un aspecto general sobre el rol del mediador que:

“... se sostiene que la misión del mediador es propiciar, estimular, escuchar y dar guía a las partes para que ellas mismas encuentren, logren una solución satisfactoria al problema o problemas que entablan en conflicto. La diferencia que predomina con relación al mediador y al juez o árbitro, es que el mediador no decide, ni declara resolución alguna de la controversia, del conflicto, es decir, que el mediador, no infiere autoridad alguna, ni impone solución sobre los intereses que las partes resuelven”.

En este sentido González señala, que existen dos posiciones, la primera que sostiene: "...el mediador debe limitarse a dirigir el procedimiento de las negociaciones y dejar las decisiones del contenido a las partes...".

Y la segunda, que tiene más cercanía al rol que se le impuso al Juez luego de la promulgación de la LOPT, que señala: "...se inclina por aseverar, que el mediador debe trabajar con las partes en la solución de fondo para llegar a una solución justa, sin que ello le reste imparcialidad y neutralidad.".

En los capítulos anteriores se analizaron las características primordiales de la mediación y conciliación que encontramos en la situación venezolana, las cuales tienen rango constitucional, carácter establecido en los artículos 253 y 258 de la Constitución de 1999, mientras que en el ámbito del Trabajo, la mediación y conciliación laboral están reguladas en los artículos 6 y 133 de la vigente LOPT, en donde se establece la facultad que tiene el juez laboral, durante el desarrollo del proceso, de promover y estimular la utilización de los medios alternos de resolución de conflicto; y le impone como obligación ineludible al Juez de Primera Instancia de Sustanciación, Mediación y Ejecución del Trabajo, que en la audiencia preliminar del nuevo proceso laboral, deberá, personalmente, mediar y conciliar las posiciones de las partes, tratando con toda diligencia que éstas

pongan fin a la controversia, a través de los medios de autocomposición procesal.

Sobre la base de las consideraciones anteriores, podemos definir la naturaleza de la mediación concebida a partir de lo establecido en las leyes, como una mediación judicial, que es un proceso de resolución de disputas facilitada por un juez, en donde colabora con las partes, en forma imparcial, con conversaciones confidenciales que buscan mantener el diálogo, y que intenten reducir los desacuerdos entre las partes y estimular a que lleguen a un acuerdo final sobre la conciliación de la disputa.

La función de los jueces mediadores conlleva a que sean más evaluadores que facilitadores. Por su experiencia como jueces, generalmente están más dispuestos a compartir su evaluación del mérito o valor de una demanda (González, 2004).

Si los jueces ofrecen una evaluación del mérito o valor de una demanda, ésta puede ser comunicada simultáneamente a ambas partes o consecutivamente a cada parte en sesiones privadas.

Perdomo (2006), analiza una característica fundamental que debe tener el Juez en el proceso de Conciliación y Mediación en el proceso laboral venezolano, señalando lo siguiente:

“...el conocimiento profundo que debe tener el Juez de Mediación del derecho sustantivo y adjetivo, es la única garantía para que el proceso de Mediación se desenvuelva en un plano de equidad, de libertad, de respeto, de igualdad, transparencia. La conducta del juez en este particular tiene que tomar en cuenta el derecho de ambas partes y no puede ser impositivo, haciendo uso de la autoridad que tiene, sino persuasivo, para que su inteligencia predomine y puedan las partes resolver, compartir alguna de las opciones que se manejen en la mesa de discusión”.

González (2004), propone las reglas para la realización de la audiencia preliminar en el nuevo proceso judicial, y describe la forma de cómo el juez debe realizar el procedimiento de conciliación/mediación establecido en el artículo 133 de la LOPT, en este sentido, señala: “El Juez de Primera Instancia de Sustanciación, Mediación y Ejecución del Trabajo, debe mediar y conciliar las posiciones de las partes.”

Propone una forma para ejecutar esta actividad conciliatoria, donde se deben cumplir los siguientes pasos: a) El Juez deberá informar a las partes los elementos que caracterizan el procedimiento de conciliación y arbitraje; b) hará un resumen objetivo del caso; c) Hará ver a las partes la conveniencia de resolver el asunto en forma amigable; d) Invitará a las partes a que

propongan un arreglo y concilien sus diferencias si fuere posible por este medio; e) Si las partes no lo hacen, opino que el Juez deberá proponerle la fórmula que estime justa para un arreglo amistoso sin que ello signifique prejuicio sobre el contenido de la eventual sentencia y sin que las manifestaciones de las partes impliquen confesión. Las fórmulas propuestas señalarán a las partes los derechos y obligaciones que pudieran corresponderles: f) En este estado de la audiencia preliminar sólo se permitirá un diálogo entre el juez y las partes y entre éstas y sus apoderados con el único fin de asesorarlas para proponer fórmulas de conciliación.

Se observa, que esta caracterización rompe el tradicional molde de la justicia ajena a las partes involucradas y es así como el Juez Laboral se convierte en Director del proceso asumiendo un rol activo y decisivo a la hora de dirimir la controversia.

Esta afirmación exige del Juez Laboral una decidida participación e involucramiento en la causa, ya que de lo contrario existirán las herramientas jurídicas procesales para así hacerlo, pero carecerá del material humano dispuesto a ello.

Siguiendo esta línea de pensamiento y analizando de forma profunda el ordenamiento jurídico que regula el proceso laboral en Venezuela,

González (2004), amplió su propuesta para que el Juez logre la conciliación de las partes, del conjunto de reglas desarrolladas en su obra, destacamos las siguientes:

- La mediación/conciliación establecida en el artículo 133 de la LOPT, es la misma cosa, son sinónimos, y la mediación tiende a lograr un acuerdo conciliatorio (transaccional) homologado por el juez y con carácter de cosa juzgada, de conformidad con lo establecido en el artículo 3 de la Ley Orgánica del Trabajo. El Juez al conciliar en el proceso laboral puede llevar a las partes a tomar un arreglo sin que este le proponga una fórmula conciliatoria.
- Se realiza de oficio por iniciativa y bajo la dirección del Juez de Primera Instancia de Sustanciación, Mediación y Ejecución del Trabajo, en forma oral y privada, pero se dejará constancia escrita de su realización precisando hora, lugar y la fecha.
- Rol del Juez de la causa: El Juez de Primera Instancia de Sustanciación, Mediación y Ejecución del Trabajo, asume la función de mediador/conciliador. Como la mediación/conciliación no es impositiva, el juez debe ayudar a las partes para que tomen una decisión propia sobre la solución de la pretensión laboral. En este rol la función del juez es evaluativo porque para proponer las fórmulas

tiene que realizar una evaluación no vinculante del objeto de la demanda y de las pruebas promovidas para proponerle a las partes los términos del acuerdo conciliatorio, el cual las partes pueden rechazar o aceptar como solución del conflicto judicial.

- El Juez debe propiciar el diálogo procesal, escuchar, orientar y guiar a las partes, en forma imparcial, con conversaciones confidenciales con ellas mismas y expresar sus expectativas al mismo tiempo que escucha al otro.
- El Juez puede preguntar a las partes si han logrado un acuerdo, como sucede con frecuencia, o, por el contrario, ser parte activa para favorecer el acuerdo incluso mediante la formulación de propuestas.
- Asiste a las partes para que logren comprensión sobre el problema que las afecta.
- Debe conducir el proceso de mediación/conciliación sin favoritismo con alguna de las partes.
- Debe prevalecer la ética del juez para garantizar el éxito de la mediación/conciliación.
- Si trabaja en forma activa con las partes en la solución de fondo del conflicto ello no le restará imparcialidad y neutralidad.

- Debe tratar de despersonalizar el conflicto, separando los distintos puntos de la controversia, para la búsqueda del acuerdo conciliatorio adecuado.
- El Juez no puede permanecer impasible cuando alguna de las partes, abusando de la situación de inferioridad de la otra, del error o de la ignorancia pretenda lograr un acuerdo desequilibrado.
- El Juez mediador/conciliador no podrá revelar el contenido de las discusiones ni los acuerdos parciales de las partes. Igualmente las partes no podrán relevar al juez de ese deber, ni tendrá valor probatorio el testimonio o la confesión de las partes ni del juez mediador/conciliador sobre lo ocurrido o expresado en la audiencia preliminar.
- En caso de que se discutiera judicialmente la eficacia o validez de un acuerdo conciliatorio. El Juez mediador/conciliador será considerado testigo privilegiado del contenido del acuerdo y del proceso con que se llegó a él.
- Sobre la inhabilitación del Juez mediador/conciliador: El Juez de Primera Instancia de Sustanciación, Mediación y Ejecución del Trabajo, que realizó la audiencia preliminar, queda inhabilitado *ope legis* para participar como tercero neutral en los actos procesales subsiguientes del proceso laboral o en cualquier proceso posterior, judicial o arbitral,

relacionado con la pretensión laboral conciliada en dicha audiencia preliminar.

- El Juez mediador/conciliador no podrá ser acusado de prevaricato, recusado, ni sujeto a quejas por haber propuesto fórmulas de arreglo entre las partes en la audiencia preliminar del nuevo proceso laboral venezolano.
- El Juez tiene la obligación de homologar el acuerdo conciliatorio, tanto en el caso de ser total como en el caso de ser parcial, de conformidad con lo establecido en el artículo 3 de la LOPT, y artículos 9 y 10 de su Reglamento.
- La mediación/conciliación en la legislación venezolana se puede proponer por los jueces o por las partes a lo largo de todo el proceso y obligatoriamente por el Juez de Primera Instancia de Sustanciación, Mediación y Ejecución del Trabajo, en la audiencia preliminar.

En definitiva, el Juez conciliador/mediador posee la facultad de proponer formas de acuerdo no vinculantes, que las partes, gracias a la autodeterminación, podrán rechazar o aceptar; el mediador no está facultado para llevar a cabo estas propuestas.

A tenor de lo expuesto anteriormente, se puede concluir que, el mediador se convierte en el enlace de comunicación entre las partes, para ayudar a las partes a alcanzar una solución aceptable mutuamente. Inicialmente, el mediador se reunirá con cada una de las partes para discutir el proceso de intermediación. El mediador buscará identificar con los involucrados en la disputa las cuestiones centrales que necesitan ser comprendidas, y buscará priorizar y enfocarse en ellas. El mediador podrá reunirse con las partes en privado para discernir los hechos o cuestiones subyacentes que rodean la disputa. Estas reuniones privadas son confidenciales. El mediador no puede revelar la información que reciba en las reuniones privadas a menos que las partes lo autoricen. Las reuniones privadas permiten que el mediador conozca mejor los obstáculos para la negociación de un arreglo. En las reuniones se dan la oportunidad de explicar lo que las partes realmente desean de la negociación. El mediador puede convenir en un número de reuniones durante toda la negociación. El mediador puede crear dudas sobre la validez de una posición. El mediador puede ayudar a crear arreglos alternativos e interpretaciones para ayudar a solucionar la disputa.

### **C. El rol del Juez como Árbitro**

El Juez en estos procedimientos arbitrales no participa en la toma de decisiones, en el caso específico del procedimiento laboral se limita a participar en la designación de los árbitros, quienes tendrán en sus manos tomar una decisión que resuelva la controversia. Los árbitros, al igual que los jueces, tienen facultad de decisión de causas. Sin embargo, a diferencia de los jueces con dedicación exclusiva de la causa, los árbitros por lo general tienen otras ocupaciones antes, durante y después de desempeñarse como árbitros, es primordial en esta investigación reconocer esas diferencias fundamentales entre jueces y árbitros.

Como se expuso en los capítulos anteriores de esta investigación, la nueva LOPT consagra al arbitraje como una potestad de las partes, pues aún cuando el juez de Sustanciación, Mediación y Ejecución puede proponerlo o recomendarlo, sólo a petición de las partes puede el magistrado judicial ordenar su realización, conforme a lo prescrito en el artículo 138 de la LOPT (Villasmil, 2003, 113).

Así mismo, en el capítulo II del trabajo, se expuso en un análisis que en las normas reguladoras del arbitraje en la LOPT que no hay distinción

clara, en ningún momento entre el Juez de Sustanciación, Mediación y Ejecución, y el Juez de Juicio, se interpreta entonces que las partes pueden solicitarle indistintamente a cualquiera de ellos la realización del arbitraje.

Lo que hay que enfatizar, es que según lo establecido en la LOPT, los árbitros no serían ni el Juez de la causa, ni el Juez de Sustanciación, Mediación y Ejecución, se trata entonces, de terceros que hasta el momento no han participado en el procedimiento.

En la exposición de motivos de la LOPT se aclara que por ser el arbitraje una institución relativamente novedosa en el país, es conveniente para su mejor funcionamiento, que las partes no propongan ni escojan a los árbitros, porque en muchos casos está 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. Igualmente importante es señalar que los árbitros han sido concebidos como funcionarios auxiliares de la administración de justicia y por ello, una vez escogidos son juramentados por el Tribunal Supremo de Justicia y están obligados a cumplir con las funciones, salvo en el caso que tengan causal de inhibición o excusa debidamente justificada, a juicio del Tribunal de la causa.

En el mismo orden de ideas, Villasmil analiza aspectos relacionados al nombramiento de los árbitros, y señala que:

“El nombramiento de los árbitros debe estar precedido de un compromiso arbitral mediante el cual las partes establecen los límites de la controversia, es decir, los hechos y fundamentos de derecho sobre los cuales deben pronunciarse los árbitros”.

Como se señaló en el Capítulo II, el artículo 144 de la LOPT, señala los requisitos mínimos obligatorios para ser árbitro. Asimismo, menciona este artículo que los árbitros deben prestar juramento ante el Juez que lleva la causa, para posteriormente abrir la posibilidad de ser recusados dentro de los tres (3) días hábiles siguientes, conforme a lo previsto en los artículos 39 y 40 de la LOPT, o deberá inhibirse si existiere causal para ello.

Los árbitros son auxiliares de justicia y su facultad jurisdiccional se deriva de normas de procedimiento procesal. Las personas que actúan como árbitros asumen, en consecuencia, serias responsabilidades frente al público y frente a las partes. Entre estas responsabilidades se incluyen obligaciones éticas importantes.

Como guía de principios de comportamiento ético que debe tener un árbitro durante el proceso de arbitraje, se puede tomar los que han sido extraídos del Código de Ética para los Árbitros en Litigios Comerciales

elaborado por comité conjunto, conformado por, un comité especial de la Asociación Estadounidense de Arbitraje (AAA) y un comité especial del Colegio de Abogados de EE.UU (ABA); así como también se recogen ideas del Código de Responsabilidad Profesional para los árbitros que entienden en Conflictos entre la Patronal y los Empleados, "*Code of Professional Responsibility for Arbitrators of Labor-Management Disputes*".

Ciertos aspectos de la conducta de los árbitros, pueden estar regidos por los acuerdos existentes entre las partes, las normas de arbitraje acordadas por las partes o la ley aplicable. Estos principios no pretenden tomar el lugar ni reemplazar tales acuerdos, normas o leyes ni establece bases nuevas o adicionales para que se realice una revisión judicial de los laudos en un arbitraje.

Entre los principios que se consideran de mayor relevancia, encontramos los siguientes:

- Un árbitro debe propugnar la integridad y ecuanimidad del proceso de arbitraje

- Un árbitro debe informar cualquier interés o relación que posiblemente pudiera afectar su imparcialidad o que pudiera generar una aparente parcialidad o sesgo.
- Un árbitro debe evitar la falta de decoro o una aparente falta de decoro cuando se comunique con las partes
- Un árbitro debe llevar a cabo el procedimiento en forma ecuánime y diligente.
- Un árbitro debe tomar decisiones de una manera justa, independiente y deliberada
- Un árbitro debe ser leal a la relación de confianza y confidencialidad intrínseca del cargo que desempeña.
- Los árbitros que intervienen en controversias laborales deben reunir condiciones de imparcialidad y neutralidad.
- Un árbitro debe hacer todo lo que esté a su alcance para evitar tácticas dilatorias, hostigamiento de las partes o de otros participantes u otro tipo de abusos o alteraciones en el proceso de arbitraje.
- Las obligaciones éticas de un árbitro comienzan a regir a partir del momento en que acepta el nombramiento y subsisten durante todos las etapas del procedimiento.

Con la revisión y el estudio de todos los aspectos desarrollados en este capítulo, se termina de crear el marco apropiado para analizar los efectos que derivan de la aplicación de los medios alternos de resolución de conflictos en el procedimiento laboral venezolano, que permitirá posteriormente realizar el diagnóstico definitivo para comprobar su efectividad.

**CAPITULO IV**  
**EFFECTOS DE LA APLICACIÓN DE LOS MECANISMOS ALTERNOS A**  
**LA RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS EN EL PROCEDIMIENTO**  
**LABORAL.**

**A. Efectos Jurídicos de los Acuerdos derivados de la aplicación de los Medios Alternos en el Proceso Laboral.**

**1. En la Conciliación.**

Como se refirió en el capítulo II, de la audiencia preliminar puede resultar un acuerdo, es decir, se puede llegar a la conciliación. Corresponde ahora determinar que efectos tiene dentro del proceso esa conciliación lograda en la audiencia preliminar por las partes.

Señala Henríquez (2004) que la conciliación es el acuerdo o arreglo al que llegan las partes en el proceso, por causa de la procura y mediación del

Juez. Esta puede coincidir o no con la transacción, en el ámbito sustancial, según haya o no concesiones recíprocas de las partes.

Continúa el autor analizando la naturaleza de la conciliación e indica que la conciliación, convención; son términos sinónimos. Estos conceptos nos permiten esbozar la necesaria distinción del acuerdo conciliatorio con los otros modos anormales de conclusión procesal. La mayor confusión suele presentarse con la transacción, pero como enseña Couture, siempre que se transige se concilia, más no siempre que se concilia se transige. Entre la conciliación y la transacción existe una relación de género a especie; relación que puede aplicarse a las otras formas extintivas del conflicto. La conciliación puede tener cualquier contenido negocial; así, el acuerdo conciliatorio será contundente, su forma concreción del contenido. Avanzando sobre esta distinción, se ha dicho certeramente que la transacción esta referida siempre a intereses pecuniarios, en cambio la conciliación puede comprometer todo tipo de pretensiones.

En el capítulo anterior se hizo referencia a las dos formas de acuerdos conciliatorios; el total y el parcial, sobre los cuales se profundizará un poco más en algunos aspectos importantes. El Juez de la causa tendrá en manos la obligación de homologar los acuerdos derivados del acto de la mediación, ya sean totales o parciales de conformidad con lo establecido en el artículo 3

de la LOT y artículos 9 y 10 de su Reglamento. Como el acuerdo conciliatorio que logra el Juez en la audiencia de mediación debidamente homologado tiene efectos de cosa juzgada. El acto de homologación consiste en que el Juez debe constatar que el acta del acuerdo cumpla con los requisitos siguientes: a) que versen sobre los derechos en litigio y discutidos en la audiencia de mediación; que consten por escrito; c) contenga una relación circunstanciada de los hechos que la motivan y de los derechos en ella comprendidos; y d) dejar constancia que el trabajador actúa libre de constreñimiento alguno. Se prohíbe la homologación de un acuerdo conciliatorio que contenga una simple relación de derechos aunque haya sido avenido por las partes. Si el acuerdo fuere parcial, se dictará sin más trámites, una decisión para poner fin al proceso, sobre los puntos en lo que haya habido acuerdo, y en cuanto a éstos, será ejecutable en forma inmediata. El proceso seguirá su curso normal en relación con los otros extremos en los que no haya habido acuerdos.

Ahora bien, una vez establecido como pueden ser el acuerdo conviene hacer referencia a los derechos que pueden ser objeto de éste; en tal sentido, se hará mención a la irrenunciabilidad de los derechos laborales.

Señala el artículo 89 de la CRBV lo siguiente:

“El trabajo es un hecho social y gozará de la protección del Estado. La ley dispondrá lo necesario para mejorar las condiciones materiales, morales e intelectuales de los trabajadores y trabajadoras. Para el cumplimiento de esta obligación del Estado se establecen los siguientes principios:

...

**Los derechos laborales son irrenunciables.** Es nula toda acción, acuerdo o convenio que implique renuncia o menoscabo de estos derechos. Sólo es posible la transacción y convenimiento al término de la relación laboral, de conformidad con los requisitos que establezca la ley. (...)” (negritas añadidas).

En tal sentido, conviene establecer el tratamiento que se le ha dado a esa disposición constitucional a los fines de determinar la validez de los acuerdos que deviene de la aplicación de los medios alternos a la resolución de conflictos en el proceso laboral.

Ha establecido la Sala de Casación Social (citado por Perdomo, 2006,50) en sentencia N° 442, de fecha 23 de mayo de 2000, que la irrenunciabilidad que dispone la primera parte del numeral 2º del artículo 89 –constitucional- se corresponde con la inderogabilidad, pues asegura los derechos mínimos a los trabajadores, mientras que la segunda parte, permite la disponibilidad de los mismos a través de ciertos modos de composición.

De lo antes transcrito, se desprende que el acuerdo que devenga de un proceso de mediación que es resultado de un juicio laboral no será inconstitucional, en tanto, en el transcurso de la mediación se hayan

respetados todas las garantías constitucionales y legales que la ley le otorga al trabajador y siempre que en el acuerdo se realice un relación circunstanciada de los hechos que motiven la conciliación y los derechos en ella comprendidos.

En este sentido, señala González (2004) el acuerdo conciliación que se logre se reducirá a acta, dará por concluido el proceso, mediante sentencia en forma oral que se dictará de inmediato, que contendrá la homologación del acuerdo revistiéndolo con el efecto de cosa juzgada. Los requisitos del acta que contenga el acuerdo conciliatorio como tiene carácter de sentencia, por mandato del legislador deberá cumplir los requisitos establecidos en el artículo 159 de la LOPT, es decir, deberá ser redactado en términos claros, precisos y lacónicos, sin necesidad de narrativa, ni de transcripción de las reuniones privadas o conjuntas; sin embargo, contendrá la identificación de las partes y sus apoderados, los motivos de las partes para avenir a su controversia, así como el objeto de las obligaciones, sometimientos, derechos y deberes que unilateral o recíprocamente aceptaron cada una de las partes, incluyendo las formas, modalidades y términos de su cumplimiento o ejercicio, con la mayor claridad posible.

En consecuencia, una vez revisados todos los requisitos anteriores el acuerdo conciliatorio que se de en la audiencia de mediación una vez

homologado tiene los mismos efectos que una sentencia definitivamente firme, lo que alude a la eficacia consecutiva en el orden sustancial, que implica que no puede ninguna de las partes iniciar un nuevo juicio contra la otra, o contra sus herederos o causahabientes, sobre las materias que ha sido objeto de la conciliación o transacción.

Los actos homologatorios están sujetos a recursos, es decir, son impugnables por vía de apelación, cuando ocurre en la primera instancia del juicio y por vía del recurso extraordinario de casación cuando ocurren en la segunda instancia. Esta apelación puede ser interpuesta por las partes que actuaron en el proceso, es decir, el demandado o el actor, o por un tercero cuando el interés jurídico en el juicio resulte perjudicado por la decisión.

El recurso de apelación deberá ser interpuesto dentro de los cinco días hábiles siguientes a la fecha de terminación de la audiencia de mediación, se propondrá en forma escrita ante el Juez de Sustanciación, Mediación y Ejecución, quien remitirá inmediatamente el expediente al Tribunal Superior competente.

Según González (2004) La apelación podrá estar fundamentada en las siguientes causas de nulidad:

- Por vicios del consentimiento de las partes, salvo por error de derecho, sino cuando sobre el punto de derecho no ha habido controversia entre las partes;
- Cuando este fundamentada en documentos que después se reconocen como falsos;
- Cuando verse sobre un litigio que ya estaba decidido por sentencia ejecutoriada, si las partes o alguna de ellas no tenía conocimiento de esa sentencia;
- Cuando no se refiera más que a un objeto, y se demuestre por documento nuevamente descubiertos, que una de las partes no tenía ningún derecho sobre dicho objeto;
- Cuando no cumpla con los requisitos establecidos en el artículo 3 de la LOT, y en los artículo 9 y 10 de su Reglamento; y;
- Por lo establecido en el artículo 160 de la LOPT, en lo atinente a la ausencia de los requisitos indicados en el artículo 159 de la misma ley, por ser el acuerdo de tal modo contradictorio, que no se pueda ejecutar o no aparezca que sea lo conciliado, y cuando sea inconstitucional.

Cuando la forma de terminación del proceso es la conciliación no hay condena en costas, ya que de conformidad con lo establecido en el artículo

65 de la LOPT, cuando el proceso termina por transacción, no hay lugar a costa, ello es por el hecho de que en la conciliación no hay vencedores ni vencidos.

## **2. En el Arbitraje.**

En este punto, es importante volver a señalar los principios que dan orientación en un proceso de arbitraje laboral, el cual está regulado en la LOPT, donde se establece que se debe intentar primero la mediación como mecanismo previo de solución de la controversia; para llegar a aplicar el arbitraje las partes deben tomar la decisión de ir al arbitraje. El juez de Sustanciación, Mediación y Ejecución levanta acta de remisión y establece los puntos controvertidos; escoge los árbitros y el presidente de la junta; resuelve los honorarios de los árbitros si las partes no se acuerdan en esto; designa el perito para la experticia complementaria del laudo; ejecuta el laudo. El laudo se rige por los principios de la LOPT.

El procedimiento es oral y público; la función de los árbitros termina al dictar el laudo arbitral, previo al laudo se realiza una audiencia oral, en la que las partes exponen sus alegatos y, puede tener lugar la evacuación de algunas pruebas.

El resultado de un procedimiento arbitral es el Laudo Arbitral, que podría ser asumido en este caso como una sentencia definitiva, aunque es producto de la decisión emitida por los jueces privados; en tal sentido, el artículo 148 de la LOPT señala lo siguiente:

“El laudo arbitral deberá ser dictado, previas la realización de la audiencia preliminar, dentro de los treinta días (30) hábiles siguientes a la fecha en que se haya constituido la Junta de Arbitraje”.

No existe ninguna norma en materia procesal laboral que señale específicamente que debe contener el laudo arbitral, sin embargo, por los derechos que se encuentran inmiscuidos en esta materia se considera que el laudo arbitral deberá cumplir todos los requisitos que debe contener una sentencia, ya que a lo largo del presente trabajo se ha hecho énfasis en que la aplicación de los medios alternos a la resolución del conflicto debe ir de la mano con la garantías constitucionales que se establecen en pro de los derechos irrenunciables de los trabajadores.

El laudo arbitral representa una solución no jurisdiccional la cual es resultado de una heterocomposición que deberá producir su fallo “conforme a los principios generales que orientan la ley de procedimiento” (Art. 143).

Desde un enfoque general, el laudo arbitral es de carácter definitivo y habitualmente no está sujeto a la revisión de los tribunales de derecho, salvo el recurso de casación *per saltum*, y el de nulidad, relativo a la esencia del procedimiento de arbitraje que se mencionó en el capítulo II de este trabajo.

De lo anteriormente expuesto, se evidencia que constituye una necesidad iniciar el análisis comparativo entre las antecesoras vías judiciales ordinarias, y de la aplicación de estos mecanismos alternos (conciliación, mediación y arbitraje privados) en el proceso judicial, conforme a criterios de coherencia y conexión con el resto del sistema, surge como la herramienta idónea y efectiva por excelencia en la consolidación del modelo democrático de relaciones laborales.

## **CAPITULO V**

### **ANÁLISIS COMPARATIVO CON RELACIÓN A LA EFECTIVIDAD PARA LA RESOLUCIÓN DE LAS CONTROVERSIAS BAJO EL PROCEDIMIENTO LABORAL DE LA LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO DEL 97 Y EN EL PROCEDIMIENTO INSTAURADO EN LA LEY DEL 2002**

**A. Comparación en relación a la efectividad para la resolución de las controversias bajo el procedimiento laboral de la Ley de Tribunales y Procedimientos del Trabajo de 1959 y en el procedimiento instaurado en la Ley Orgánica de Procesal del Trabajo del 2002.**

Del análisis realizado a lo largo de la presente investigación, en el sistema jurídico venezolano desde la entrada en vigencia de la LOPT, se ha podido evidenciar que la introducción de los medios alternos a la resolución de conflictos en el procedimiento laboral se realizó con la intención de otorgar una garantía que permitiera aligerar los procesos en materia laboral.

En el presente capítulo se estará realizando un análisis comparativo de la efectividad del procedimiento laboral anterior a la promulgación de la LOPT, y el nuevo procedimiento fruto de las reformas que nacen a partir de la CRBV, se estará evaluando los resultados que se obtenían bajo el viejo esquema contra los que actualmente se comienzan a manejar con la aplicación de los medios alternos de resolución de conflictos, y finalmente se realizará un diagnóstico evaluativo del aporte de la aplicación de los mecanismos de resolución de conflictos en el procedimiento laboral de nuestro país.

La antigua ley que regulaba los procedimientos laborales era la Ley de Tribunales y Procedimientos del Trabajo (1959), el objeto de LOTPT, que estuvo vigente hasta el 2002, se creó para diseñar un procedimiento que resolviera los asuntos derivados de las relaciones de trabajo existentes entre empleadores y trabajadores, regulada por la LOT (1936). Esta ley regía su procedimiento con aplicación supletoria del Código de Procedimiento Civil; en tal sentido, el proceso estaba dividido en varias fases: (i) el procedimiento se iniciaba con la introducción de la demanda, la cual era sometida al estudio del Juez para su admisión; luego de admitida la misma se procedía a realizar la compulsión a los fines de lograr la citación de la parte demandada; (ii) lograda la citación se comenzaba a computar el lapso de contestación de la demanda; (iii) contestada la demanda se abría un lapso para que las partes

promovieran y evacuaran las pruebas; (iv) finalizada la evacuación de las pruebas, se iniciaba el lapso de presentación de los informes, y luego de presentados los mismos, se le diera un espacio de tiempo al Juez para que dictara sentencia.

La LOTPT era una copia fiel del proceso civil ordinario, por cuyo motivo los juicios laborales no se diferenciaron en nada de los juicios civiles. Se trató de solucionar un problema procesal pero bajo el esquema civilista caracterizado por la escritura y la presunta eficacia de la forma. La experiencia que originó la aplicación e interpretación de ese texto legal reflejada en la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia, el desarrollo doctrinario de nuevos enfoques teóricos, así como el ejemplo de algunas experiencias en el derecho comparado, dieron motivo para que la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia tomara a su cargo la elaboración de una nueva Ley Orgánica Procesal del Trabajo que se fundamentara en el principio de la oralidad, celeridad, brevedad, ya que bajo el esquema de la aplicación de este procedimiento, en el cual no se le otorgaba al juez un rol activo sobre la dirección del proceso y donde el excesivo formalismo de los lapsos representaba serios retardos en el transcurso de las causas, muchas veces el proceso se paralizaba, despojando a las partes de obtener de los tribunales laborales una tutela

judicial efectiva que garantizara que sus pretensiones fueran resueltas, ya que estos procedimientos duraban años.

En Agosto de 2002 entró en vigencia la nueva LOPT inspirada en la Constitución de 1999 que consagró en el artículo 257 los principios de la brevedad, oralidad, publicidad, uniformidad y simplicidad en los trámites legales. La incorporación de la oralidad al proceso por audiencia obedeció a una necesidad perentoria de combatir la morosidad, el formalismo y las reposiciones inútiles que son absolutamente contrarias a la justicia.

Varios son los funcionarios de los organismos oficiales y profesionales del derecho que coinciden en la opinión, que desde la entrada en vigencia de la LOPT que prevé la obligatoriedad del uso de los medios alternativos de resolución de conflictos, específicamente con la mediación se ha acelerado los tiempos de los procesos en materia laboral.

Como se ha referido a lo largo de los capítulos en el esquema de justicia actual, se utilizan los Medios Alternativos de Resolución de Conflictos, que están previstos en el artículo 253 de la Constitución vigente, y la nueva Ley Orgánica Procesal del Trabajo, los ha incorporado en su texto, dando a las partes el margen suficiente, para que ellas, bajo la dirección del juez puedan encontrar la solución del conflicto individual.

Las estadísticas elaboradas por los organismos oficiales (Tribunal Supremo de Justicia) muestran que el 95% de las causas sometidas a conocimientos de los tribunales laborales, son resueltas en la audiencia preliminar, gracias a la mediación lograda por el Juez.

En este sentido, Mora (2005), Presidente del Tribunal Supremo de Justicia, apuntó que en el caso específico de la jurisdicción laboral, de una mediación nula se logró un 90%, de entre unas 400 mil causas ingresadas, al respecto señaló lo siguiente:

"Gracias a un ejército de jueces que capacitamos y formamos, enamorándonos en el sueño de un nuevo Poder Judicial en beneficio del ciudadano para garantizarle una tutela judicial efectiva, con nuestra propia experiencia y el talento venezolano, son más de 300 jueces laborales en todo el país, los responsables de que esa utopía se haya hecho realidad. Y adicionalmente le damos viabilidad a un sueño constitucional que es el garantizar el acceso a la justicia material, efectiva y rápida".

Refirió que la morosidad "es un mal endémico a nivel mundial", y la mediación permite no sólo que las partes encuentren solución, sino que lo hagan con transparencia eliminando el foco de corrupción judicial que eventualmente pudiera darse, en el caso de Venezuela pasamos de resolver en 8 años a hacerlo en 4 meses.

Este modelo la Sala Social lo asumió también en el área de LOPNA cuya coordinación de reforma es liderizada por el Magistrado Juan Rafael Perdomo. La Sala Civil por su parte está trabajando para lograr la implementación definitiva del sistema oral, a través de la reforma del Código de Procedimiento Civil. (Nota de Prensa TSJ, 2005).

Por su parte, Alfonso Valbuena (2005), explicó que la antigua ley que regulaba los procedimientos laborales (Ley de Tribunales y Procedimientos del Trabajo) contemplaba actos conciliatorios pero su efectividad no pasaba del 5%. Al respecto señaló:

"mi experiencia como abogado litigante me dice que por más esfuerzos que se hacían fueron muy pocos los casos que terminaron en conciliación, esto se debía fundamentalmente a que era un acto voluntario, no tenía sanción, de allí que una de las consideraciones que se tomaron es hacer de este acto un acto obligatorio(...) y otro de los elementos era que ni los abogados ni los jueces teníamos esa preparación para el uso de medios alternos, mientras hoy día los jueces que han sido preparados por parte del TSJ, y los abogados venezolanos viendo esta nueva realidad procesal también se han capacitado para llegar cada día a mejores soluciones por vías de los medios conciliadores.

Agregó que los resultados positivos que se han obtenido con la implementación de estas reformas, reflejan un cambio contundente en cuanto a la celeridad del procedimiento, lo cual señala en los siguientes términos:

“Los medios alternos de resolución han permitido reducir notablemente la duración de los juicios. Antes de la entrada en vigencia de esta normativa los juicios laborales duraban en promedio de 4 a 6 años, con la mediación (cuando esta resulta efectiva) tenemos la posibilidad de resolver el conflicto laboral hasta un máximo de 4 meses. La solución por medios alternos ha tenido un éxito del 87%, es decir, de cada 100 casos 87 son resueltos antes de los cuatro meses”.

En esta misma línea de pensamiento, el Magistrado Perdomo (2005), expresó que la novedad y la importancia de la mediación es que contribuyó a la disminución de la morosidad judicial, e hizo efectivo principios constitucionales como la celeridad, la brevedad y la oralidad, entre otros. En este sentido, expresó lo siguiente:

“El aporte de ése método es que tanto el empresario como el trabajador salen ganando, porque se reduce el tiempo para la solución del conflicto. Se pagan aquellas cantidades o aquellos conceptos reclamados en un justo equilibrio, que permite al trabajador cobrar sus acreencias de inmediato y al patrono descargarse de intereses, indexación, y de todos aquellos elementos que lesionan la economía del empresario. Antes de que entrara en vigencia la LOPT manejábamos cifras absolutamente penosas, porque los juicios se caracterizaban por la solemnidad, el formalismo, la escritura y un sistema procesal medieval que impidió la solución del problema por la vía judicial”.

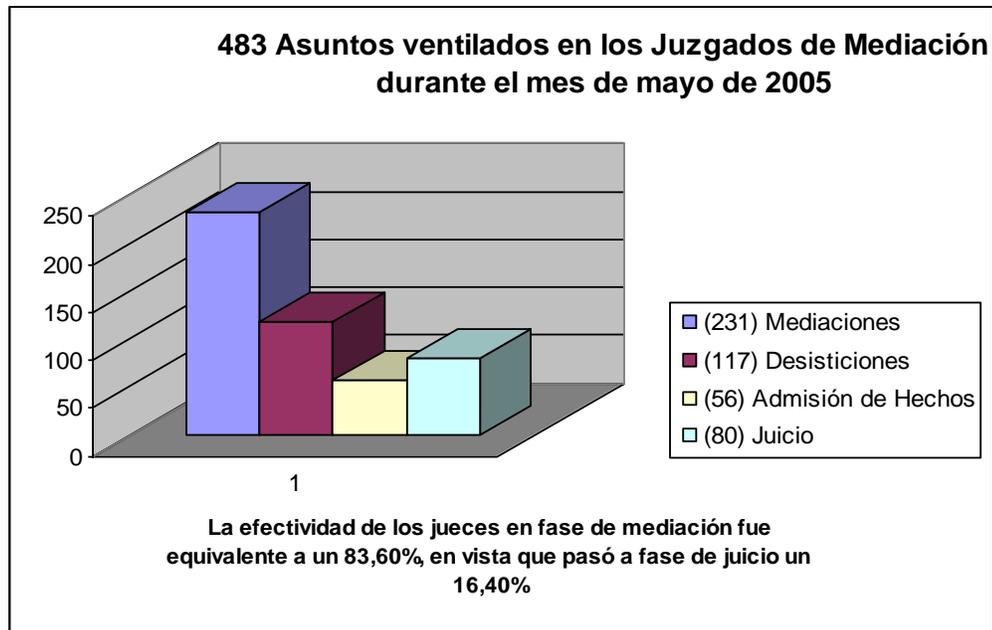
A su vez, la Directora del Centro de Arbitraje, Diana Droulers (2005), reafirmando el éxito que ha tenido esta experiencia, e incentivando su aplicación en otras áreas, manifestó:

“...que el éxito de la mediación laboral contemplada en la LOPT es un ejemplo de que existen leyes que sí funcionan. La tendencia definitivamente es que ha sido un proceso positivo, que le ha dado satisfacciones tanto a trabajadores como a patronos, y que la idea es que ese piloto en el área laboral se lleve a otras áreas”.

Los datos estadísticos obtenidos, relacionados a la aplicación de estos mecanismos alternos a la resolución de conflictos en el procedimiento laboral venezolano muestran, por lo que se refiere en lo general y en lo particular al desarrollo de los conflictos laborales, una considerable efectividad en la utilización en nuestro país de los mecanismos de solución privados previstos en las leyes.

Según fuentes oficiales (Perdomo, 2006), en el Circuito Judicial del Trabajo de la Circunscripción Judicial del Área Metropolitana de Caracas, se reportó durante el mes de mayo de 2005, un total de 311 casos que fueron a la audiencia preliminar con la asistencia de ambas partes, lográndose resolver por la vía de la mediación un total de 231 casos.

**TRIBUNAL SUPREMO DE JUSTICIA CIRCUITO JUDICIAL DEL TRABAJO  
DEL AREA METROPOLITANA DE CARACAS**



**Figura 1: Resultados de la Mediación en el Área Metropolitana de Caracas**

Por su parte en el Estado Anzoátegui, durante el período de tiempo desde el 01 de Enero de 2005 hasta el 31 de Junio de 2005, se reportaron los siguientes resultados:

<b>Causas Ingresadas</b>	<b>Causas Mediadas</b>
922	163

**Tabla 1: Resultados de la Mediación en el Estado Anzoátegui**

(Del 01 de Enero al 31 de Junio de 2005)

En el período transcurrido, los Tribunales de Primera Instancia de Sustanciación, Mediación y Ejecución del Trabajo, recibieron 922 causas, de las cuales se han resuelto a través de mediación, 163 causas; lo que equivale un número porcentual del 17,67% de las causas ingresadas.

De las causas ingresadas (922), 759 se encontraban: unas en fase de mediación (prolongaciones de Audiencias Preliminares), otras remitidas al Tribunal de Primera Instancia de Juicio (por voluntad de las partes o por las prerrogativas que tiene el estado cuando es parte en estos juicios) y varias en fase previa de sustanciación (admisibilidad de demanda), por haberse ordenado la subsanación o corrección de libelos de demanda o por las notificaciones en proceso.

En el estado Zulia, según información aportada por la Coordinación Laboral de la Circunscripción Judicial del Estado Zulia, correspondiente al 22 de Julio de 2005, habían ingresado un total de 1.076 asuntos a los Tribunales de Sustanciación, Mediación y Ejecución para el Nuevo Régimen Procesal del Trabajo de esa Circunscripción Judicial, ciudad de Maracaibo, de los cuales se habían resuelto la cantidad de 297 por la vía de la mediación, y 297 por la vía de la transacción, para un total de asuntos resueltos sin pasar a juicio de 594.

<b>Causas Ingresadas</b>	<b>Causas Mediadas</b>	<b>Causas Transadas</b>
1.076	297	297

**Tabla 2: Resultados de la Mediación en el Estado Zulia**

**(Del 01 de Enero al 22 de Julio de 2005)**

Mientras que durante el año 2004 ingresaron un total de 1.928 asuntos, de los cuales se resolvieron la cantidad de 574 por la vía de la mediación.

Por otro lado, en el Estado Carabobo, en el período comprendido de el mes de Enero al mes de Junio de 2005, se ingresaron a los Tribunales de SME, un total de 1.255 causas, llevándose a cabo la celebración de 944 audiencias preliminares, en las cuales se logró un total de 684 causas mediadas y transadas; remitiéndose a los tribunales de Juicio un total de 142 asuntos.

El Estado Táchira, por parte de la Coordinación Judicial del estado Táchira, suministró los datos correspondientes al período de el mes de Enero al mes de Junio de 2005, donde se ingresaron 540 demandas, donde se lograron 297 asuntos mediados.

Todos estos resultados representan una evidencia clara de la efectividad que representa la incorporación de la mediación como mecanismo alternativo para la resolución de conflictos en el procedimiento laboral, garantizándose así una justicia expedita que tiene como resultado una tutela judicial efectiva para las pretensiones de los particulares que se ponen en mano del sistema de administración de justicia, para lograr resolver sus controversias.

Por su parte, en cuanto al arbitraje no se obtuvo mayor información, ya que desde la incorporación de este mecanismo en el procedimiento laboral su aplicación ha sido escasa, por tanto no hay datos que puedan evaluar la efectividad del mismo en el proceso laboral.

Los resultados reflejan una necesidad imperiosa de seguir incentivando con más fuerza la aplicación de los medios alternos en el ámbito laboral, así como también impone la necesidad de una formación sólida de los profesionales del derecho en el tema, para que las experiencias prácticas en este terreno aumenten y se consoliden dentro de nuestro sistema de administración de justicia.

Derivado de las manifestaciones expuestas, que el esfuerzo que se viene realizando puede lograr una consolidación de estos mecanismos de

solución "no jurisdiccional" de conflictos en los procedimientos laborales y busque introducirlos en otros procesos judiciales, que ayudan a resolver, algunas de las disputas que plantea nuestra convivencia social; y que además, también ayuden a resolver el problema de la saturación de nuestro sistema de administración de justicia, al liberarlo de una cantidad importante de casos que bien pueden ser resueltos mediante la aplicación de estos mecanismo.

## CONCLUSIONES

De la investigación, análisis y comparación realizado sobre los medios alternos de resolución de conflictos, de la efectividad de la aplicación de los mismos en el procedimiento laboral venezolano, y finalmente de los resultados que ha generado su práctica desde la entrada en vigencia en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, se observó que la búsqueda de solución de conflictos laborales a través de los medios alternos, diferentes de la Justicia Ordinaria, representa una herramienta idónea que debe ser aplicada con mayor empeño por el poder judicial y las personas ligadas a este medio.

En efecto, en la actualidad se está intentando acostumbrarse a estas formas de justicia privada, porque sin entrar a valorar sus múltiples ventajas en relación a la satisfacción de las partes respecto de la cuestión en litigio, estos mecanismos pretenden implantar en la sociedad una forma más armónica de convivencia, basada en el diálogo razonado, en la discusión racional de los intereses en juego.

En el desarrollo de la investigación se determinó, que este conjunto de reformas a nuestro ordenamiento jurídico, y específicamente al procedimiento laboral venezolano, que impulsan la aplicación de estos medios, en primer lugar obedece al consecuente deterioro en que se encuentra nuestro Sistema de Administración de Justicia, como resultado del aumento en el número de litigios; del crecimiento poblacional; de la complejidad de las causas y de la vocación litigiosa de la formación profesional de quienes representamos intereses de terceros en causas judiciales. De ahí que se considera la necesidad de actualizar los programas de estudio de nuestras facultades de Derecho, en consecuencia, es imperiosa la necesidad de una revisión constante de nuestros procedimientos para que se introduzcan este tipo de mecanismos que le darán mayor fluidez a la justicia venezolana.

Todo esto representa una tarea ardua, que requiere mucho trabajo y constancia, ya que constituye un cambio de paradigma; en este sentido, se le tendrá que instruir a los abogados desde su formación universitaria en virtud de que esto implica un modo de llevar los procesos de una forma eficaz y eficiente que logrará garantizar el fin de la justicia el cual es la Tutela Judicial Efectiva.

Asumir los medios alternos de resolución de conflictos con práctica profesional implica compartir una visión amplia de los mismos, asumiéndolos como una de las posibilidades que tiene la sociedad para mejorar su calidad de vida, dentro de un marco social que les de un sentido específico.

En el análisis de los resultados obtenidos en el proceso laboral de la aplicación de los medios alternos para la solución de conflictos se evidencia la enorme ventaja que tiene la mediación en cuanto al arbitraje, ya que la mediación/conciliación siempre representa una herramienta idónea dentro del marco del desarrollo de la audiencia preliminar para resolver el conflicto planteado en la sede de los órganos de administración de justicia, a diferencia del arbitraje que en el desarrollo de su procedimiento en el proceso laboral plantea algunas fallas, a saber: (i) La lista de árbitros elaborada por el Tribunal Supremo de Justicia, debería admitir la posibilidad de que las partes de mutuo acuerdo puedan por ejemplo reducir la lista de candidatos posibles, descartando a aquellas personas que le generan a ambas partes mayor rechazo, recelo o suspicacia, una vez depurada esta lista solicitarle el Juez que proceda entonces a escoger al azar a los árbitros que integrarán la junta de arbitraje; (ii) el arbitraje resulta más costoso que el proceso laboral tramitado judicialmente por que implica también el pago de los honorarios de los árbitros.

Es viable que dentro del sistema judicial que se corrijan estas fallas a los fines de darle mayor aplicabilidad al arbitraje en el desarrollo del procedimiento laboral, ya que la aplicabilidad e incorporación de estos mecanismos constituye para el estado un auxilio para el sistema de administración de justicia.

Finalmente, demostrado como ha quedado a lo largo del presente trabajo de investigación la efectividad que representa estos mecanismos dentro del proceso laboral, constituye base sólida que sustenta una reforma procedimental en todas las ramas adjetivas del derecho, que le otorgará a nuestro sistema de administración de justicia mayor eficacia y efectividad en la resolución de sus causas.

## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Amado, L. (2005). **Resolución de Conflictos, Medios Alternos para transformar Conflictos de Manera Pacífica**. Caracas: Editorial CEC, S.A

Caivano, R. et al. (2006). **Negociación y Mediación, Instrumentos apropiados para la abogacía moderna**. Buenos Aires: Editorial Ad-hoc, S.R.L.

Carrillo, M. (2001). **Dos palabras y una Forma de Resolver Conflictos: La Mediación y la Conciliación en el contexto de la Teoría de los PARC. En las XXVI Jornadas “J.M Domínguez Escovar” y publicada en los Medios Alternos de Resolución de Conflictos**. Barquisimeto: Graficas Monserrat.

Crespo, M. (2002). **La Mediación como Mecanismo de Reducción de los Conflictos que se presentan en el Sistema Judicial**. Trabajo Especial de Grado para optar por la Especialización de Derecho Procesal. Universidad Católica Andrés Bello, Caracas.

Código de Procedimiento Civil (1987). **Gaceta Oficial de la República de Venezuela**, 3.970 marzo 13 de 1987.

Comisión Andina de Juristas (2001). Consultado el 29 de diciembre de 2006 en: [www.cajpe.org](http://www.cajpe.org)

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999). **Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela**, 36.860 diciembre, 30 de 1999.

Cuenca, N. (2001). **La Optimización del Desempeño de los Abogados en la solución de conflictos mediante el uso de la Negociación, Mediación y Conciliación**. En las XXVI, Jornadas “J.M. Domínguez Escovar” y publicada en **Los Medios Alternos de Resolución de Conflicto**. Barquisimeto Venezuela: Graficas Monserrat.

Franco, O. (2001). **La Mediación, un eficaz Medio de Resolución de Conflictos. En las XXVI Jornadas “J.M Domínguez Escovar” y publicada en los Medios Alternos de Resolución de Conflictos.** Barquisimeto Venezuela: Graficas Monserrat.

Franco, O. (2001). **La Conciliación y la Mediación, Métodos Eficaces para Solucionar Conflicto.** Disponible en Revista Iberoamericana de Arbitraje. Consultado el 30 de diciembre de 2006 en: [www.servilex.com.pe](http://www.servilex.com.pe)

González, J. (2004). **La Conciliación, La Mediación y el Control de la Legalidad en el Juicio de los Trabajadores.** Caracas Venezuela: Vadell Hermanos Editores.

Henríquez, R. (2004). **Nuevo Proceso Laboral Venezolano,** Caracas-Venezuela: Editorial Torino,

Hernández, R. Fernández C y Batista P. (2003). **Metodología de la Investigación** (3do ed). México. Mac Graw-H.

Hoet, F. (2001). **Mediación, Conciliación y Arbitraje. En las XXVI**

**Jornadas “J.M Domínguez Escovar” y publicada en los Medios Alternos de Resolución de Conflictos.** Barquisimeto Venezuela: Graficas Monserrat.

Hoet, F. (2005). **La Mediación, Administración y Negociación de Justicia Alternativa.** Colombia: Legis Editores, C.A,

Hung, F. (2001). **Principios orientadores del Arbitraje en la Ley de Arbitraje Comercial y Los Recursos contra el Laudo Arbitral.** En las **XXVI Jornadas “J.M Domínguez Escovar” y publicada en los Medios Alternos de Resolución de Conflictos.** Barquisimeto Venezuela: Graficas Monserrat.

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

Junco, J. (1993). **La Conciliación, aspectos Sustanciales y Procesales,** Santa Fe de Bogotá: Ediciones Juridica Radar.

Ley de Arbitraje Comercial. (1998). **Gaceta Oficial de la República de**

**Venezuela**, 36.430, abril 7 de 1998.

Ley Orgánica Procesal del Trabajo. (2002). **Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela**, 37.504, agosto 13 de 2002.

Ley Orgánica de Tribunales y de Procedimiento del Trabajo. (1959). **Gaceta Oficial de la República de Venezuela**, 26.226, noviembre 19 de 1959.

Moor, C. (1995). **El Proceso de Mediación, Métodos Prácticos para la Resolución de Conflictos**. Buenos Aires: Ediciones Granica S.A.

Organización de Estados Americanos (2001). **Subsecretaría de Asuntos Jurídicos de la Organización de Estados Americanos**. Consultado el 2 de enero de 2007 en: [www.oas.org](http://www.oas.org)

Perdomo, R. (2006). **La Mediación en Venezuela**. Caracas Venezuela: Serie de Eventos 21. Tribunal Supremo de Justicia.

Prensa TSJ. (2006). **Tendencias actuales de la mediación laboral en Venezuela**. Consultado el 05 de Enero de 2007 en:

<http://www.tsj.gov.ve/información/notasdeprensa/notasdeprensa.asp?codigo=3159>

Vilasmil, F., y Villasmil, M. (2003). **Nuevo Procedimiento laboral Venezolano**. Maracaibo Venezuela: Librería Europa, C.A.