



UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO
VICERRECTORADO ACADEMICO
DIRECCIÓN GENERAL DE LOS ESTUDIOS DE POSTGRADO
ÁREA DE DERECHO
ESPECIALIZACIÓN EN DERECHO PROCESAL

TRABAJO ESPECIAL DE GRADO

EFICACIA DEL ARBITRAJE LABORAL COMO MEDIO ALTERNATIVO PARA
LA RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS INDIVIDUALES DE TRABAJO

Presentado por
Ayleen Guédez G

Para Optar al Título de
Especialista en Derecho Procesal

Asesor
Javier E. Ruan S.

Caracas, 9 de diciembre 2011



**UNIVERSIDAD CATOLICA ANDRES BELLO
VICERRECTORADO ACADÉMICO
DIRECCIÓN GENERAL DE LOS ESTUDIOS DE POSTGRADO
AREA DE DERECHO
ESPECIALIZACIÓN EN DERECHO PROCESAL**

APROBACIÓN DEL ASESOR

Por la presente hago constar que he leído el Trabajo Especial de Grado, presentado por la ciudadana **Ayleen Guédez González**, portadora de la Cédula de Identidad V- 14.300.935, para optar al Título de Especialista en Derecho Procesal, cuyo título definitivo es: **Eficacia del Arbitraje Laboral como Medio Alternativo para la Resolución de Conflictos Individuales de Trabajo**; y manifiesto 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, al 9 de diciembre de 2011.

Asesor: Javier E. Ruan S.
C.I.: 11.306.964

DEDICATORIA

Al Todopoderoso, quien es mi compañero fiel y todo mi sustento.

A mi Madre por el maravilloso Don de la vida y por su amor incondicional.

A Figue por su amistad sincera y por enseñarme que la constancia y el compromiso es la única forma de alcanzar las metas, que después de caer hay que levantarse y seguir adelante.



UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO
VICERRECTORADO ACADEMICO
DIRECCIÓN GENERAL DE LOS ESTUDIOS DE POSTGRADO
ÁREA DE DERECHO
ESPECIALIZACIÓN EN DERECHO PROCESAL

**Eficacia del Arbitraje Laboral como Medio Alternativo para la Resolución de
Conflictos Individuales de Trabajo**

Autora: Ayleen Guédez G.

Asesor: Javier E. Ruan S.

Fecha: 9 de diciembre, 2011.

RESUMEN

La incorporación de los medios alternos para la resolución de conflictos al sistema de justicia venezolano, trajo consigo que la mediación y el arbitraje se incluyeran en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, en el marco de un régimen caracterizado por un marcado intervencionismo del poder judicial en el arbitraje, circunstancia esta que genera incertidumbre acerca de si la institución prevista en la Ley adjetiva laboral resulta un mecanismo eficaz como medio de heterocomposición procesal, toda vez que pareciera se cuestiona y no se tiene plena confianza en dicha figura al incorporársele ciertos elementos externos que más bien la desnaturalizan. En atención a lo señalado, el problema que se abordó fue determinar la eficacia del arbitraje laboral como medio alternativo para la resolución de conflictos individuales de trabajo. Para lograrlo se establecieron tres objetivos específicos que permitieron demostrar el objetivo general, al analizar la institución arbitral en el orden constitucional, legal y doctrinario, revisando el régimen establecido en Ley Orgánica Procesal del Trabajo y determinando que la noción de orden público y el carácter irrenunciable de los derechos de contenido laboral pueden coexistir con la autonomía de la voluntad de las partes. Cabe destacar que la investigación se apoyó en fuentes documentales y bibliográficas, elegidas de manera intencional. La técnica que se utilizó para recolectar la información fue el análisis de contenido. Asimismo, el instrumento que se utilizó para registrar y analizar los datos fue la matriz de contenido. De igual manera, la información se sometió a un análisis interno y externo. Palabras clave: Conflicto, arbitraje, principio de autonomía de la voluntad, orden público, ley orgánica procesal del trabajo.

Índice General

Pág.

Aprobación del Asesor

DEDICATORIA.....ii

RESUMEN.....iii

Lista de Siglasvi

Introducción 1

CAPÍTULO I..... 6

NOCIONES FUNDAMENTALES DEL ARBITRAJE..... 6

Antecedentes 6

Del concepto de arbitraje 10

De la naturaleza jurídica del arbitraje 12

Del acuerdo arbitral su naturaleza jurídica y validez 17

Clasificación del arbitraje 21

El laudo arbitral 23

El régimen de impugnación del laudo arbitral 24

CAPÍTULO 2..... 36

**RÉGIMEN LEGAL APLICABLE AL ARBITRAJE., UBICACIÓN EN EL
ORDENAMIENTO JURÍDICO VENEZOLANO 36**

Antecedentes 36

Aspectos resaltantes del arbitraje previsto en el Código de Procedimiento

Civil..... 39

El arbitraje en la Ley Orgánica del Trabajo 40

Aspectos resaltantes del régimen previsto en la Ley de Arbitraje Comercial..... 42

CAPÍTULO 3..... 44

EL ARBITRAJE LABORAL 44

Principios rectores del proceso laboral 44

De la viabilidad del arbitraje como mecanismo para la resolución de
conflictos individuales de trabajo..... 47

La validez del acuerdo arbitral y la oportunidad en la cual se pacta.....	52
La designación de los árbitros a la luz de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo	57
De la recusación e inhibición de los árbitros en el arbitraje establecido en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo	61
El arbitraje laboral es institucional o independiente	64
El alcance de la decisión en el arbitraje laboral	65
Del contenido del laudo y sus formalidades	68
De la ejecución del laudo en materia laboral	70
Del régimen de impugnación del laudo arbitral de acuerdo a la Ley Orgánica Procesal del Trabajo	72
CONCLUSIONES.....	76
Referencias Bibliográficas	79

Lista de Siglas

CPC	Código de Procedimiento Civil
CRBV	Constitución de la República Bolivariana de Venezuela
JSME	Juez de Sustanciación, Mediación y Ejecución
LAC	Ley de Arbitraje Comercial
LSDA	Ley sobre Derechos de Autor
LSRS	Ley de Empresas de Seguros y Reaseguros
LOADGC	Ley Orgánica de Amparo sobre Derechos y Garantías Constitucionales
LOPT	Ley Orgánica Procesal del Trabajo
LOT	Ley Orgánica del Trabajo
MARC	Medios Alternativos de Resolución de Conflictos
PIDL	Principio de irrenunciabilidad de los Derechos Laborales
RLOT	Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo

Introducción

Los medios alternativos para la resolución de conflicto han sido parte del ordenamiento legal venezolano desde sus inicios republicanos, sin embargo, su desarrollo se puede circunscribir a las últimas dos décadas; las Constituciones promulgadas en los años 1830 y 1857 hacían mención expresa al derecho de los venezolanos a terminar sus conflictos mediante la decisión de árbitros, no obstante, ésta institución no tuvo cabida en los textos constitucionales posteriores a pesar de ser recogida ininterrumpidamente en los Códigos de Procedimiento Civil.

Durante la década de los noventa Venezuela suscribió varios tratados sobre arbitraje, los cuales constituyeron las bases para la incorporación de éste como medio para la resolución de conflictos colectivos de trabajo, conflictos en materia de derecho de autor, seguros y protección al consumidor, todo ello, antecedente a la promulgación de la Ley de Arbitraje Comercial (1998), que representó un importante punto de inflexión de éste medio alternativo de resolución de conflictos en el Derecho venezolano.

La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), continuó avanzando en el camino transitado por los Estados democráticos contemporáneos con la finalidad de robustecer la justicia alternativa, elevando los medios alternativos para la resolución de conflictos a rango constitucional como parte integrante del sistema de justicia e incorporando el deber de promover el arbitraje, obligación que no tiene como único destinatario el poder legislativo sino todo los poderes integrantes del Estado.

El reconocimiento del principio pro arbitraje dio pie a la incorporación de éste medio alternativo para la resolución de conflictos en áreas tradicionalmente reservadas a la justicia monopolizada por el Estado través de los órganos jurisdiccionales, siendo

de reciente data la inclusión en la legislación adjetiva laboral, como medio para la resolución de conflictos individuales de trabajo.

La Ley Orgánica Procesal del Trabajo (2002), incluye la mediación y el arbitraje como instituciones al servicio de las partes para la resolución de los conflictos individuales de trabajo, siendo la primera de las mencionadas una herramienta liderizada por los jueces de primera instancia de sustanciación, mediación y ejecución del trabajo, quienes en una fase inicial del proceso denominada audiencia preliminar, son llamados a construir conjuntamente con las partes, alternativas para la resolución de los conflictos, actuación que de resultar exitosa evitará que el proceso continúe a la fase de juicio.

Desde la entrada en vigencia de la prenombrada Ley que rige el proceso laboral, la mediación se ha desarrollado significativamente convirtiéndose en herramienta eficaz para la resolución de conflictos, permitiendo con frecuencia finalizar los procesos en la fase inicial, lo cual se traduce en un descongestionamiento de los órganos jurisdiccionales con competencia laboral, en la satisfacción de los intereses de los particulares, y en definitiva, en un mejor clima de convivencia social.

Por su parte, respecto del arbitraje, observamos que dicha figura y la forma como está consagrada en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, ponen en evidencia ciertas imprecisiones y contradicciones por demás inquietantes, pues, se generan dudas acerca del momento en el que las partes, en ejercicio del principio de autonomía de la voluntad que les permite reglar, transmitir, modificar y extinguir entre ellas un vínculo jurídico, pueden pactar el arbitraje, bien sea, antes de la existencia del conflicto, o bien antes de la instauración del proceso judicial, o bien iniciado el proceso, de forma preclusiva en la fase preliminar o ya en cualquier estado e instancia de éste.

Las circunstancias antes indicadas, aunado a la excesiva intervención de los miembros del poder judicial en el arbitraje laboral, supuestamente en aras de una supuesta vigilancia y supervisión en cuanto a la noción de orden público, así como de una interpretación laxa del principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales, aunado al interés del legislador en tutelar excesivamente lo relativo a los derechos de contenido laboral, ha ocasionado incertidumbre en los actores sociales acerca de la naturaleza jurídica de la figura prevista en la Ley adjetiva laboral.

En virtud de lo antes indicado, se planteó como objeto de este estudio determinar si el arbitraje previsto en la Ley que rige el proceso laboral desde el año 2002, resulta eficaz para la resolución de conflictos individuales de trabajo, todo ello a la luz de una revisión de orden constitucional, legal y doctrinario, este último de especial atención en artículos y ensayos en revistas arbitradas, revisión que se efectuó empleando los parámetros metodológicos de la investigación documental, en función de las preguntas de investigación planteadas con fundamento en objetivos específicos establecidos.

La investigación fue realizada en un momento en el cual el arbitraje, en materia laboral, parece no tener receptividad entre los particulares, como herramienta para la solución de conflictos individuales de trabajo, circunstancia que puede tener entre sus causas, el régimen legal que regula la institución, la satisfacción de las expectativas de los particulares por parte de los órganos del poder judicial con competencia laboral y una cultura social que considera el pleito, entendido como contienda judicial, como el escenario idóneo para resolver el conflicto y restituir el equilibrio social afectado a consecuencia de éste.

Se considera de suma importancia la investigación ya que, pretende determinar la eficacia del arbitraje laboral como medio alternativo para la resolución de conflictos individuales de trabajo, tema si se quiere innovador que ha sido escasamente tratado en el Derecho venezolano, toda vez, que la institución arbitral

como mecanismo para la resolución de conflictos individuales de trabajo, no cuenta con del desarrollo esperado al incluirse en el aún novedoso proceso laboral.

Además, resulta importante porque permitirá identificar aquellos aspectos del régimen vigente que se han constituido en obstáculo para el desarrollo del arbitraje como medio alternativo de justicia, con miras a su posible reforma y con el fin último de desarrollar el principio constitucional en pro del desarrollo de esta institución en todas las áreas y el descongestionamientos de los órganos judiciales.

Esta investigación consta de tres capítulos, estructurados de la siguiente manera:

El primer capítulo hace referencia a los antecedentes de los medios alternativos de resolución de conflictos, se conceptualiza el arbitraje y se transita el camino de determinar su naturaleza jurídica, se revisa lo relativo al acuerdo arbitral, los elementos que abonan en la clasificación del arbitraje, el laudo como resultado del procedimiento arbitral y su régimen de impugnación.

En el segundo capítulo se revisa el régimen legal aplicable al arbitraje y su ubicación en el ordenamiento jurídico venezolano, en función de los aspectos resaltantes establecidos en el Código de Procedimiento Civil para el arbitramento, en la Ley Orgánica del Trabajo para el arbitraje como medio para la resolución de conflictos colectivos de trabajo y en la Ley de Arbitraje Comercial para los arbitrajes comerciales.

En este orden de ideas, dentro del desarrollo del tercer capítulo se analizan los principios rectores del proceso laboral caros al proceso arbitral, se determina la viabilidad la institución para resolver conflictos individuales de trabajo, se revisa la validez del acuerdo arbitral visto las previsiones legales respecto a la manifestación de intención por las partes, el mecanismo para la designación de los árbitros establecido en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, las lagunas respecto a la recusación y/o inhibición de éstos, el alcance de la decisión, específicamente la posibilidad de decidir conforme a la equidad, visto el carácter irrenunciables de los

derechos de contenido laboral y la noción de orden público, se revisa el tipo de arbitraje previsto en la Ley adjetiva Laboral, para finalizar con el contenido del laudo, las formalidades inherentes de su publicación el régimen de impugnación.

Por último, se presentan las conclusiones de la investigación.

CAPÍTULO I

NOCIONES FUNDAMENTALES DEL ARBITRAJE

Antecedentes

La constitución y desarrollo de sociedades organizadas trajo consigo la necesidad de establecer normas de comportamiento orientadas a garantizar la convivencia armónica, entre sujetos que a pesar de tener intereses comunes no escapan de la posibilidad de encontrarse en situaciones de conflicto, surgiendo la Ley, como instrumento para crear un orden recto de la vida social.

El conflicto y su resolución son –sin lugar a dudas– de los mayores problemas que ha enfrentado el hombre en el proceso de sociabilización y prueba de ello lo constituye la cláusula de renuncia establecida en el denominado contrato social; en virtud de la cual, el hombre entrega a una entidad superior denominada Estado, la potestad de resolver los problemas existentes entre los particulares.

Cuando la Ley como norma de conducta que nace del pacto social es transgredida y da lugar el conflicto como síntoma, surge el interés de contar con herramientas que permitan recobrar el orden y la paz social, con base en soluciones efectivas, expeditas y eficaces que sean acatadas por las partes involucradas.

Las sociedades modernas exhiben altos niveles de conflictividad a consecuencia del crecimiento poblacional y a la interacción de elementos de orden económico, cultural, político, legal y humano, siendo de especial relevancia la vocación litigiosa del ciudadano de a pie y de los profesionales que representan los intereses de terceros, quienes habitualmente consideran al proceso judicial y a los procedimientos administrativos como los escenarios idóneos para canalizar sus reclamaciones de orden particular y/o colectivo.

La conflictividad social y la saturación producida por ésta, ha llevado a los Estados democráticos a abandonar la justicia pública como única vía para administrar

tutela efectiva a los derechos e intereses de los particulares, procurando medios más expeditos y capaces de dinamizar la búsqueda de soluciones a los conflictos en pro de una convivencia pacífica, cambio de paradigma que implica la tácita renuncia al monopolio de administración de justicia.

De esta forma, como lo indica Zuleta (2004, p. 523) “...el gran reto de la justicia alternativa es legitimarse como una opción voluntaria para el ciudadano en función de garantizar justicia efectiva...”.

Así, surgen los medios alternos de resolución de conflictos (MARC), como respuesta a la necesidad social de resolver conflictos y garantizar convivencia, presentándose éstos como vías para tutelar derechos de los particulares que deben no sólo ofrecer una disminución del tiempo a invertir en pro de alcanzar la justicia, sino también informalidad, imparcialidad, simplificación, confianza y en especial, garantizar a quienes deciden recurrir a éstas novedosas alternativas, la posibilidad de participar, permitiéndoles determinar no sólo el mecanismo a utilizar sino también el procedimiento que les brinde mayor satisfacción a sus recíprocos intereses.

Los Estados democráticos contemporáneos están empleando los medios alternativos de resolución de conflicto, entiéndase, la mediación, la conciliación y el arbitraje (cuyo origen es posible remontar al momento de la concientización del hombre social acerca de la necesidad de excluir el conflicto de las partes y someterlo al conocimiento de terceros imparciales, superada la etapa de la auto tutela o autodefensa, la cual se caracterizó por un comportamiento individual que avanzaba en la escalada del conflicto); como herramientas para brindar tutela efectiva de los derechos e intereses de los particulares.

De esta forma los particulares cuentan con instrumentos de justicia privada, –que sin entrar a valorar sus ventajas en relación a la satisfacción de las partes, respecto de la cuestión en litigio– 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 Venezuela el constituyente del año 1999, consciente de la necesidad de adaptar el ordenamiento legal a las modernas corrientes del Derecho comparado, estableció con rango constitucional la incorporación de los MARC al sistema de justicia, específicamente en la parte in fine del artículo 253 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV).

En armonía con lo anterior, y remontándonos a los antecedentes de los MARC, tenemos que Sarmiento (2004, p. 585), apunta que el arbitraje encuentra antecedentes en el derecho peninsular, al aplicarse en las provincias de ultramar el Derecho contenido en las partidas de D. Alfonso X, el Sabio, es decir el Derecho de Castilla, el cual contemplaba de forma expresa el arbitraje.

El arbitraje es el MARC con más desarrollo y aceptación en Venezuela y en el Derecho comparado con el fin de alcanzar la solución de controversias, generalmente, en materias en las que los particulares tienen la libertad de establecer sin limitación alguna las reglas que regirán en las relaciones inter partes, es decir, aquellos negocios jurídicos regidos por el principio de la autonomía de la voluntad. Sin embargo, la institución luce una cara diferente en aquellas materias en las que el orden público se ha entendido como una limitante a las partes para disponer de los derechos en conflicto; y es que el hecho social trabajo –por su naturaleza– está estrechamente vinculado a la noción de orden público, de allí, que la posibilidad de someter a arbitraje los conflictos derivados de las relaciones de trabajo, resulte –con frecuencia– objeto de especial distinción y análisis, tanto en el Derecho comparado como en la legislación venezolana.

En Venezuela la relación entre el arbitraje y el Derecho del Trabajo estuvo durante largo tiempo limitada al campo de los conflictos colectivos del trabajo, específicamente, a lo relativo a la suscripción de convenios o contratos colectivos,

concediendo la Ley la condición de árbitros a funcionarios administrativos del trabajo; en consecuencia, su inclusión en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo (LOPT, 2002) es novedosa, como herramienta para la solución de controversias vinculadas con derechos derivados de la relación de trabajo –por mandato constitucional de carácter irrenunciable– , excluyéndoles del conocimiento de los órganos jurisdiccionales y sometiéndoles a la decisión de terceros imparciales.

En el Derecho comparado se encuentran voces que apuntan a la inconveniencia del arbitraje como herramienta para solucionar conflictos individuales de trabajo, por considerar que tal medio podría dar lugar a prácticas que menoscaben los derechos de los trabajadores y, que pasen por establecer como requisito para el establecimiento de la relación de trabajo, la firma de una cláusula compromisoria, en virtud de la cual, al término de la relación de trabajo se excluya del conocimiento de los jueces con competencia laboral reclamos relacionados con derechos irrenunciables.

El nuevo proceso laboral establecido en la LOPT, tiene como objetivo principal brindar a los particulares la tutela efectiva y oportuna de los derechos sometidos al conocimiento de los Jueces con competencia del Trabajo, superando las dificultades que en el pasado han caracterizado al poder judicial venezolano.

Para alcanzar tal fin, el legislador estableció un proceso dinámico estructurado en dos fases: i) una inicial denominada audiencia preliminar orientada a la resolución del conflicto antes de que se trabé la litis; ii) una fase posterior de juicio a la que concurrirán las partes que no hayan logrado poner fin a su controversia, contando en todas las etapas del proceso laboral con la oralidad como principio fundamental, establecido en el artículo 257 y en la Disposición Transitoria, numeral 4 de la CRBV y con la conciliación, la mediación y el arbitraje como medios intrajudiciales de solución de conflictos individuales de trabajo.

En este sentido, tal como lo afirma Zuleta (2004, p. 532) “La justificación del nuevo diseño legislativo del proceso laboral venezolano, busca lograr respuestas

satisfactorias del conflicto a través de medios de autocomposición procesal que eviten el juicio, con economía de tiempo y dinero”

Con ocasión de la incorporación del arbitraje al proceso laboral venezolano como MARC, y el procedimiento establecido en la LOPT para su instrumentalización surgen dudas acerca de la naturaleza jurídica de la institución consagrada en el Capítulo III de la Ley adjetiva laboral, más allá de la denominación dada por el legislador.

Del concepto de arbitraje

Tratando de conceptualizar se pueden tomar las palabras de Bonnemaïson (2006, p. 13), para el cual, el arbitraje es:

Un medio alternativo de solución de conflictos convenido por las partes, que les permite dirimir sus diferencias o disputas sin acudir a los órganos jurisdiccionales del Estado. El compromiso previo de los interesados determina el sometimiento de sus controversias –actuales o eventuales- a la decisión de terceros particulares (árbitros) con exclusión de la jurisdicción estatal.

Podemos destacar, que el citado Bonnemaïson resalta como elementos característicos del arbitraje la exclusión de los órganos jurisdiccionales del Estado y la existencia de un compromiso previo de las partes. Por su parte Caivano (2000. p. 49 y sgte) sostiene:

...constituye una jurisdicción privada, instituida por la voluntad de las partes o por decisión del legislador, por la cual se desplaza la potestad de juzgar hacia órganos diferentes de los tribunales estatales, a quienes se les inviste para ello de facultades jurisdiccionales semejantes a las de aquéllos en orden a la resolución de un caso concreto.

En criterio del precitado autor la nota característica adelanta el carácter jurisdiccionalista respecto de la naturaleza jurídica del arbitraje, institución en la que se le atribuye a terceros la decisión de un conflicto; haciendo además novedosa referencia a la posibilidad de que la exclusión del conocimiento del poder judicial venga por mandato de la Ley, que no es otra cosa que los denominados arbitrajes obligatorios.

En sentido contrario, Carballo (2000, p. 361) al delimitar el arbitraje como medio alternativo para la resolución de conflictos colectivos de trabajo, área en la cual tradicionalmente había tenido cabida, señala:

El arbitraje implica una modalidad de solución de conflictos mediante la composición del diferendo por un tercero ajeno a las partes, quien no goza –a priori– del poder jurisdiccional (diferenciándose así de la función de los órganos judiciales como modalidad, también de heterocomposición), sino que éste deviene de la voluntad de las partes (arbitraje voluntario) o del Estado (arbitraje forzoso) con ocasión de un conflicto concreto.

En el Derecho comparado nos parece destacable lo indicado por Aylwin Azócar (citado por Cerón y Pizarro, 2007, p. 67), al delimitar la institución arbitral:

Aquel a que las partes concurren de común acuerdo o por mandato del legislador y que se verifica ante tribunales especiales, distintos a los establecidos permanentemente por el Estado, elegidos por sus propios interesados, por la autoridad judicial o por un tercero en determinadas ocasiones.

El autor introduce una nota resaltante acerca de los sujetos que legitimados para elegir los tribunales especiales, como medio alternativo para la resolución de un conflicto, colocando en igualdad de condiciones a los interesados, a la autoridad

judicial, entendemos refiriéndose al Juez que sería competente para conocer la controversia, y a terceros.

De la naturaleza jurídica del arbitraje

Conceptualizada la institución arbitral se estima pertinente, esbozar ideas en relación a su naturaleza jurídica con miras a desarrollar en los capítulos siguientes los objetivos propuestos, en especial, dar respuesta a las inquietudes surgidas acerca de la naturaleza jurídica de la institución prevista en la Ley adjetiva laboral; pues como lo indica Caivano (2000, p. 91) “...de la posición que se asuma respecto de su naturaleza jurídica se desprenden algunas consecuencias prácticas”.

Por tal razón, determinar la naturaleza jurídica del arbitraje ha dado lugar a discusiones de vieja data y abrigo a diferentes teorías, los partidarios de la teoría contractualista colocan la atención en el origen voluntario del sometimiento de las partes, mientras que los defensores del carácter jurisdiccionalista ponen la tilde sobre el objetivo de la actividad de los terceros que reciben el nombre de árbitros, el cual no es otro que, solucionar pacíficamente los conflictos sometidos a su conocimiento.

Así encontramos que Bonnemaïson (2006, p. 19), quien es partidario del criterio jurisdiccionalista se refiere a la naturaleza del arbitraje indicando que,

...en cada caso de arbitraje se produce el desplazamiento de la composición de conflictos intersubjetivos, desde la jurisdicción ordinaria hacia la potestad otorgada a los árbitros por el convenio arbitral. No obstante ser terceros particulares y no funcionarios del Estado, los árbitros adquieren poder jurisdiccional temporal que es ejercido en la sustanciación del procedimiento y en la emisión de un laudo con fuerza obligatoria.

De lo indicado por Arístides Rengel Romberg (2004, p. 219), partidario de la teoría jurisdiccionalista, entendemos que aún cuando la jurisdicción corresponde al Estado de forma originaria al ser una manifestación de la soberanía el Estado puede delegarla, en cuanto a la decisión y reservarse la ejecución, afirmando el autor que:

...no existe en nuestro derecho disposición alguna, ni constitucional ni legal, que impida al Estado delegar u otorgar la potestad jurisdiccional, como lo hace efectivamente para el Arbitramento en el mencionado Art. 608 del Código de Procedimiento Civil; o también reservarse la ejecución del laudo arbitral, como lo indica el mencionado Art. 523 de dicho Código.

En criterio del citado autor la naturaleza jurisdiccional del arbitraje proviene del contenido de la actividad ejecutada por los árbitros, que al haber sido delegada por el Estado reconociendo a terceros la potestad de decidir, conserva el carácter originario.

En la posición contraria se encuentra Ramos Méndez (citado por Roca, 1992, p. 40), quien explica la naturaleza privatista del arbitraje, "...equipararlo a un contrato privado, como una manifestación más de la soberanía y poder de disposición de las partes sobre sus relaciones jurídicas".

Son diversos los argumentos que las teorías contractualista y jurisdiccionalista esbozan para sostener en uno y otro caso la naturaleza del arbitraje, uno de ello, relativo a los órganos integrantes de la jurisdicción.

Los detractores de la teoría jurisdiccional apuntan a que los tribunales son órganos integrantes del poder judicial, por tanto, aquellos particulares que no formen parte del referido Poder Público, no tienen capacidad para ejercer la potestad función jurisdiccional, aún cuando las partes le hayan encomendado la labor de conocer y decidir la controversia la decisión no tendrá carácter de sentencia, por cuanto, la potestad función jurisdiccional atribuida al Estado como exteriorización de la soberanía no es delegable.

Salen al paso del referido planteamiento, quienes considera que la actividad de los árbitros es equiparable jurídicamente a la ejercida por un juez integrante del poder judicial por cuanto, éstos ejercen la potestad función jurisdiccional no sólo porque las partes en ejercicio de sus derechos le hayan designado, sino porque el Estado les reconoce tal carácter al establecer en el ordenamiento vigente los MARC, como medio de justicia privada para resolver las controversias de forma expedita, confiable y oportuna.

Otros enfrentan el argumento de la delegabilidad de la potestad estatal de juzgar, desde la óptica de la ubicación de tal potestad, sosteniendo Caballol Angelats (citado por Mezgravis, 1999, p. 258) que “El arbitraje se sitúa en un plano distinto a las potestades del Estado, por lo que no significa una injerencia en ellas”.

A la luz de esa perspectiva, el reconocimiento que la CRBV establece en la parte final del artículo 258, podría significar que en el ordenamiento legal venezolano se ha superado la diatriba acerca de la naturaleza jurídica del arbitraje, cerrando filas alrededor del carácter jurisdiccional de este medio alternativo de resolución de conflictos.

El criterio antes indicado resulta respaldado por el análisis efectuado por la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia de Venezuela en la decisión dictada en fecha 5 de octubre de 2000, en el proceso incoado por Luis Felipe Blanco Souchon, quien actuó como titular del Juzgado de Justicia de Paz de la Circunscripción Intermunicipal N° 5-7 del Municipio Sucre del Estado Miranda, en contra de la sentencia del 23 de mayo de 2000 emanada del Juzgado Superior Cuarto en lo Civil, Mercantil y del Tránsito de la Circunscripción Judicial del Área Metropolitana de Caracas.

En su decisión la Sala, al analizar la justicia alternativa, arbitramento, justicia por conciliadores, ejercida por terceros de manera autónoma e independiente mediante un proceso contradictorio, reconoció que se produce sentencias que se

convierten en cosa juzgada ejecutables, lo que es atributo de jurisdiccional, concluyendo la Sala que,

...es parte de la actividad jurisdiccional, pero no por ello pertenece al poder judicial, que representa otra cara de la jurisdicción, la cual atiende a una organización piramidal en cuya cúspide se encuentra el Tribunal Supremo de Justicia, y donde impera un régimen disciplinario y organizativo del cual carece, por ahora, la justicia alternativa (resaltado añadido).

En relación a la efectividad de la decisión dictada por los árbitros para resolver una controversia, los contractualistas sostienen que la decisión será obligatoria y en consecuencia eficaz sólo porque la partes asumieron el compromiso de acatarla, sin embargo, al no tener características propias de una sentencia el Estado carece de interés para ejecutarla forzosamente en caso de que las partes se nieguen a someterse a ella, limitándose la protección del laudo arbitral a la protección que se le daría a un contrato.

Adicionalmente, los partidarios de la teoría contractualista dan especial importancia a la incapacidad de los árbitros de ejecutar y hacer ejecutar sus decisiones, condición que –en criterio de ese sector de la doctrina– evidencia el carácter contractual el arbitraje y del laudo resultado de éste, es decir, no es más que un contrato que sólo puede ser ejecutado forzosamente por el poder judicial, en el marco de la protección jurídica que le brinda a cualquier relación convencional que no sea contraria a derecho.

En la corriente contractualista se indica como elemento característico de la naturaleza contractual del arbitraje, que los árbitros no son más que mandatarios de las partes que lo designan, perspectiva –perversa– en la cual se justificaría que cada árbitro procure que la decisión sea favorable a quien lo ha contratado, apartándole así

de la condición de imparcialidad que debe imperar en los sujetos que dictan la decisión que brinda solución al conflicto.

Así encontramos que Caivano (2000, p. 97), fija posición alrededor del carácter jurisdiccional del arbitraje, sin desconocer que su origen es generalmente contractual, en función de lo cual ha indicado que, “Sería así una función jurisdiccional cuya raíz genética es contractual; o dicho de otro modo, tendría una raíz contractual y un desarrollo jurisdiccional”.

Para el autor en referencia lo esencial de la jurisdicción radica en la intervención de un tercero ajeno a las partes, quien con criterio de imparcialidad dicta una decisión vinculante para resolver una controversia, argumentación que hace sostenible que la jurisdicción puede ser ejercida con carácter de temporalidad para un caso concreto, con reconocimiento por parte del Estado y autorización de la Ley.

El fracaso de las teorías jurisdiccional y contractual para determinar con precisión la naturaleza jurídica de la institución arbitral, ha dado lugar a la posición mixta o ecléctica (como la de Carnelutti), la cual admite que en el origen del arbitraje siempre está presente la voluntad de las partes, de allí que se sostenga que el arbitraje es de naturaleza contractual en su origen pero de carácter jurisdiccional en sus efectos.

Al respecto, Bonnemaïson (2006, p.19) sostiene que actualmente existe la tendencia a encontrar puntos de coincidencia entre las tesis antes mencionadas, lo que apunta a definir la naturaleza mixta del arbitraje, con fundamento en

a) el perfeccionamiento del acuerdo arbitral: b) la actitud y magnitud del compromiso de los árbitros al aceptar la designación en ellos recaída; y c) la actividad jurisdiccional plenamente manifestada en la fase resolutoria de los conflictos, con la emisión del laudo.

Dicho esto, se observa que el arbitraje ha transitado un largo camino hacia la consolidación como medio alternativo para la resolución de conflicto, recorrido que

trajo consigo la madurez de la institución y permite reconocer el carácter dual de la misma, pues tan importante es el principio de autonomía de la voluntad que lo acerca el régimen contractual, que faculta a los involucrados para fijar las reglas y normas de procedimiento y, subsanar errores sin caer en el espinoso campo del orden público, como la noción jurisdiccional que traduce en la obligatoriedad y ejecutabilidad de la decisión dictada por los árbitros, garantizando la incontrovertibilidad de lo decidido.

Determinado el carácter dual que tiene la institución arbitral la atención se traslada al acuerdo mediante el cual las partes determinan, que los conflictos presentes o futuros que surjan entre ellas serán resueltos fuera de las sedes judiciales.

Del acuerdo arbitral su naturaleza jurídica y validez

Tradicionalmente se han identificado dos momentos trascendentes en la remisión de la cuestión litigiosa al conocimiento de los árbitros, el primero, denominado cláusula compromisoria, en la cual se establece de forma genérica la intención de las partes de someter eventuales conflictos al arbitraje; una vez constituido el conflicto, surgirá la necesidad de delimitar y dar forma a la intención manifestada, estableciendo el sentido y alcance de la decisión, el procedimiento que se seguirá y todos los parámetros que servirán de guía a los árbitros para ejercer la labor encomendada. Este segundo momento es recogido en el denominado compromiso arbitral.

De lo indicado por Caivano (2000, p. 109), al analizar la naturaleza jurídica de la cláusula compromisoria y del compromiso arbitral, modernamente incluidos en la denominación de acuerdo arbitral, se infiere que éste lo asimila al contrato y por tanto condiciona su validez al cumplimiento de los requisitos generales del contrato, consentimiento, capacidad y licitud del objeto; en el caso del arbitraje cobra transcendencia el carácter disponible del derecho que se someterá a conocimiento de árbitros, en exclusión del poder de juzgamiento que detentan los órganos jurisdiccionales integrantes del poder judicial, al constituir éste el objeto.

La Ley de Arbitraje Comercial (LAC, 1998) establece en el artículo 6 que el acuerdo arbitral deberá constar por escrito, agregando que en los contratos de adhesión, será necesaria una manifestación de voluntad expresa e independiente de someterse al arbitraje, ésta última previsión estaría orientada a proteger a la parte –que se entiende– en posición de desventaja dentro de la relación contractual.

La Sala Político Administrativa del Tribunal Supremo de Justicia de Venezuela en sentencia de fecha 20 de junio de 2001 dictada en el juicio existente entre Corporación L'Hoteles y Hotel Doral C.A estableció que la manifestación de voluntad contenida en el acuerdo arbitral debía ser inequívoca, indubitable, no cuestionable y en caso de dudas se decidirá la invalidez del acuerdo arbitral, en consecuencia, el conflicto podría ser sometido al conocimiento de los órganos jurisdiccionales estatales, criterio que sostuvo de forma pacífica hasta la sentencia dictada por la referida Sala en el juicio existente entre Servicios Forestales de Extracción Seforex, C.A y Fibranova, C.A, en fecha 3 de agosto de 2005, fecha a partir de la cual, al acuerdo arbitral y a la excepción de arbitraje se les brindó un tratamiento que evidenciaba el ánimo pro arbitraje del máximo tribunal de la República.

El criterio sostenido por la Sala Político Administrativa a partir de la sentencia de fecha 20 de junio de 2001 dictada en el juicio existente entre Corporación L'Hoteles y Hotel Doral C.A, colocaba al acuerdo arbitral bajo el examen de un requisito adicional a los exigidos a los contratos, proceder que no es cónsono con la naturaleza contractual de éste; un análisis ajustado al régimen legal vigente y respetuoso de la institución arbitral consideraría que de existir dudas acerca de la intención de las partes es someterse al arbitraje, el acuerdo arbitral atendiendo a su naturaleza contractual debe ser interpretado conforme al propósito e intención de las partes como dispone el artículo 12 del Código de Procedimiento Civil (CPC,1987), y no cerrar filas acerca su invalidez.

En la sentencia recaída en el juicio existente entre Servicios Forestales de Extracción Seforex, C.A y Fibranova, C.A, la Sala Político Administrativa del Tribunal Supremo de Justicia corregía el rumbo respecto a la eficacia y a la autonomía del acuerdo arbitral, señalando que la intención de las partes debía constar por escrito y ser expresa, extremos que son cónsonos con la naturaleza contractual del acuerdo arbitral y que están establecidos en el artículo 6 de la LAC, de allí que, sea –cuando menos– desconcertante el paso hacia atrás de la sentencia dictada por la Sala Político Administrativa el día 12 de diciembre de 2006, en el juicio incoado por Tanning Research Laboratories, Inc contra Hawaiian Tropic de Venezuela, C.A, al retomar el criterio sostenido en la sentencia de fecha 20 de junio de 2001 dictada en el juicio existente entre Corporación L’Hoteles y Hotel Doral C.A, proceder que coloca al poder judicial en condición de hostilidad frente al arbitraje y que es contrario al principio pro arbitraje consagrado en el artículo 258 de la CRBV.

El acuerdo de arbitraje frente al conflicto tendrá como efectos la obligación de someter a las partes al arbitraje y por vía de consecuencia la exclusión de la jurisdicción de los tribunales estatales, efecto recogido de forma expresa en el artículo 5 de la LAC; y, por vía de derivación, se reconoce al acuerdo arbitral otras consecuencias, siendo quizás la más importante, el denominado principio de competencia-competencia, el cual implica como lo ha indicado De Jesús (2007, p. 145), en “...la regla según la cual el tribunal arbitral tiene el poder de determinar su propia competencia, incluso sobre las excepciones relativas a la inexistencia o validez del acuerdo de arbitraje”.

El citado De Jesús, analiza y conceptualiza el efecto negativo del principio competencia-competencia, indicando que, “...se refiere a la prohibición de los tribunales estatales de pronunciarse sobre la competencia del tribunal arbitral antes de que lo haga el propio tribunal arbitral” (2007, p. 145), concluyendo que, los principios antes indicados son esenciales para el desarrollo efectivo del arbitraje,

porque “...giran en torno al respeto del acuerdo de arbitraje tanto por las partes contratantes como por los tribunales estatales”.

El fortalecimiento del arbitraje tiene como punto de partida el reconocimiento de los efectos del acuerdo arbitral y del principio de competencia -competencia en sus dos vertientes, siendo necesario abandonar la visión del arbitraje como régimen de excepción, pues es realidad es un régimen de opción que pone a las disposición de los sujetos la posibilidad de obtener la solución de controversias de forma eficaz, confiable y expedita. Por tanto, debe desarrollarse el principio pro arbitraje reconocido en el ordenamiento legal vigente.

La Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia venezolano en la sentencia dictada en fecha 17 de octubre de 2008, con ocasión del recurso de interpretación del artículo 258 de la CRBV solicitado por la República Bolivariana de Venezuela, dio pasos importante en beneficio del arbitraje al reconocer principios universalmente aceptados y vinculados a la operatividad de la institución, brindándole un tratamiento más acorde que el dispensado por la Sala Político Administrativa, quien ha mostrado resistencia acerca del efecto negativo del principio kompetenz-kompetenz, es decir, la regla de la prioridad del árbitro de pronunciarse sobre su propia competencia al analizar la validez y eficacia del acuerdo de arbitraje

En la sentencia en análisis –conocida como bajo el número asignado por la Sala y comúnmente denominada la sentencia 1541– la Sala Constitucional señaló:

También la Sala ha reconocido los principios universalmente aceptados orientados a garantizar la sana operatividad de la institución arbitral, como lo son el de competencia obligatoria para las partes, aún y cuando se haya alegado la nulidad del negocio jurídico que contiene al compromiso arbitral (severability, que plantea la distinción entre la alegación de nulidad del contrato, de la referida a la cláusula arbitral, evitando así “torpedear” al mecanismo con tan sólo alegar la nulidad

del negocio de que se trate); así como la facultad de los árbitros de pronunciarse sobre su propia competencia (kompetenz-kompetenz), conforme a los artículos 7 y 25 de la Ley de Arbitraje Comercial venezolana.-Vid. Sentencias de esta Sala N° 827/01 y de la Sala Político Administrativa N° 5.249/05-. (resaltado añadido).

En atención de la motivación de la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia en el texto integro de la sentencia parcialmente transcrita es posible afirmar que se reconoce la intención del legislador de que el arbitraje sea un medio de solución de conflictos del que pueda aprovecharse la sociedad, por lo tanto, el Estado a través de todos sus órganos incluyendo los integrantes del poder judicial deben en caso de dudas entre el sistema ordinario de justicia y los medios alternativos dar preferencia a los últimos de conformidad con el principio pro arbitraje.

Se ha analizado la naturaleza jurídica del arbitraje y la trascendencia de ésta sobre el laudo arbitral, también se revisó el convenio arbitral y los efectos de éste frente a las partes y en relación a terceros, específicamente, los órganos integrantes del poder judicial, pasando de seguidas a considerar los elementos que permiten clasificar al arbitraje; todo ello con el fin de establecer nociones generales con miras a dar respuesta a las interrogantes planteadas en la presente investigación.

Clasificación del arbitraje

Para continuar con el análisis de los elementos que delimitan la institución arbitral, ello con miras a analizar los términos en los que está consagrado en la LOPT como mecanismo alterno para la resolución de conflictos individuales de trabajo, así como despejar las dudas acerca de su naturaleza jurídica independientemente de la denominación y, la eficacia de éste, es conveniente revisar los criterios empleados para clasificar al arbitraje, pues la unidad de la institución no riñe con la posibilidad de géneros diferentes.

En razón de las diversas condiciones en que puede ejecutarse el arbitraje, existen diferentes parámetros de clasificación para esta institución. En función del sistema de elección de los árbitros, éste podrá ser libre (independiente) o institucional, mientras que en función del sentido y alcance de la decisión podrá clasificarse en arbitraje de Derecho o arbitraje de Equidad, la fuente de la que deviene lo clasifica en voluntario cuando ocurre por el acuerdo de voluntades de las partes en conflicto y, forzoso cuando tiene lugar por mandato de la Ley. Por último, la existencia de elementos que vinculen el conflicto con más de un Estado da lugar a la clasificación de arbitraje interno o internacional.

En materia laboral el origen del arbitraje no puede ser otro que la libre manifestación que realicen las partes de querer someter el conflicto al conocimiento de terceros, excluyendo de conocimiento a los órganos jurisdiccionales, debido a la estrecha relación que existe entre la materia que se sometería al conocimiento de árbitros que –en principio– no forman parte del poder judicial y la noción de orden público.

Así las cosas, se nos hace necesario revisar sólo los criterios empleados para clasificar al arbitraje que puedan aportar luces para resolver las interrogantes planteadas acerca del arbitraje en materia laboral y su eficacia para resolver conflictos individuales de trabajo. En el camino a la respuesta se revisará el sistema de elección de los árbitros y lo relativo al sentido y alcance de la decisión, para determinar en el tercer capítulo si el arbitraje previsto en la Ley adjetiva laboral es independiente o institucional y si debe producirse en atención sólo al Derecho o si tiene cabida la Equidad.

El criterio de Bonnemaison (2006, p. 53), es que el arbitraje de derecho está regido por el principio de legalidad, pues ha afirmado que “...las decisiones que en él se produzcan deben fundamentarse en las normas jurídicas, a las cuales se subsume la *quaestion facti* definida a partir de la valoración de las pruebas que cursan en el proceso”.

Respecto al arbitraje de equidad, encontramos que Caivano (2000, p. 73) lo concibe como aquel en el que los árbitros “Están dispensados, por voluntad de las partes, de sujetarse a las reglas de procedimiento del código y de aplicar las soluciones previstas en las normas de fondo para la resolución del caso” .

La distinción entre estos tipos de arbitraje trasciende al fundamento empleado por el árbitro para su decisión, en uno y otro caso serán distintos el procedimiento aplicable y los recursos admisibles.

En atención al criterio que las partes empleen para la elección de los árbitros, el arbitraje será independiente o institucional. En el primero los involucrados deberán ponerse de acuerdo acerca de las reglas que desarrollaran el arbitraje y en la forma de elegir a los árbitros, de manera que son dos, los parámetros característicos, libertad absoluta en cuando a las reglas y en relación a los intervinientes.

En el arbitraje institucional –por oposición– las partes en ejercicio de la autonomía de la voluntad que les caracteriza, eligen someterse a normas de procedimiento pre establecidas por el centro arbitral escogido, que no es más que un ente especializado y encargado de administrar y organizar el trámite.

La experiencia apunta a las ventajas y desventajas de uno u otro tipo de arbitraje, en función de la materia objeto del conflicto, por ello, las consideraciones vinculadas al arbitraje establecido en la LOPT se efectuarán al analizar el régimen establecido en esa Ley.

El laudo arbitral

El laudo arbitral es definido por Mezgravis (1999, p. 211) como “...la decisión de los árbitros que resuelve las cuestiones que las partes le sometieron y pone fin a la controversia que tiene una instancia si no se consagra en el acuerdo arbitral o en el compromiso arbitral la apelación”, el cual también será objeto de disyuntiva respecto a su naturaleza jurídica.

Para Caivano, (2000, p. 248) quien se sitúa en la corriente jurisdiccionalista, el laudo equivale a una auténtica sentencia, “...una resolución que los árbitros expiden como consecuencia del ejercicio de la autoridad o poder de juzgar que las partes le dieron”, en consecuencia, éste constituye la extinción de la potestad función jurisdiccional, ejercida temporalmente por los terceros.

Mezgravis (1999, p. 259) quien figura entre los partidarios de la teoría contractualista del arbitraje, indica que, “Para el ordenamiento jurídico venezolano, el laudo arbitral debe ser reconocido y cumplido como si se tratara de una sentencia judicial venezolana”, no obstante, los árbitros no pueden ejecutar sus laudos forzosamente en caso de que no exista cumplimiento voluntario, por lo tanto, el autor considera que el árbitro tiene atribuida sólo una de la fases que corresponde a la jurisdicción, el conocimiento, mientras que la ejecución, que traduce en la posibilidad de coacción, es privativa de los tribunales integrantes del poder judicial.

Puede inferirse que el análisis de Mezgravis está orientado a que en el arbitraje la jurisdicción no puede emanar del laudo al asimilarse éste a la sentencia judicial, pues lo trascendente es el alcance de la función del árbitro que lo dicta, función que sólo es ejercida en una de sus fases; en definitiva entre la naturaleza jurídica del arbitraje y los efectos del laudo existen vasos comunicantes, relación que trascenderá al campo de los recursos y/o acciones que puedan ejercer las partes para enervar la legalidad de la decisión dictada por terceros ajenos al poder judicial.

El régimen de impugnación del laudo arbitral

En el quehacer diario es frecuente que los abogados litigantes sostengan que toda decisión dictada por un órgano jurisdiccional puede ser sometida al conocimiento de un órgano superior en la pirámide organizativa del poder judicial, a los fines de obtener un nuevo juzgamiento de la situación en conflicto y con el objeto de alcanzar tal fin es usual la interposición de todos los recursos disponibles, incluso los extraordinarios, considerando como única limitante la cuantía que fije el

ordenamiento legal como presupuesto de admisibilidad; de manera que la noción de la doble instancia y la posibilidad de interponer tantos recursos como prevea el ordenamiento jurídico, en ejercicio del Derecho a la defensa está arraigada en el colectivo.

En Venezuela es frecuente el ejercicio de recursos ordinarios o extraordinarios, sin motivos sólidos o por razones vinculada a las formas procesales e independientemente del contenido de la decisión respecto al asunto debatido, sin ponderar que la solución que se brinda al conflicto puede estar ajustada a Derecho, sacrificando la justicia por las formas procesales, a pesar de la prohibición establecida en la Constitución vigente.

Partiendo de lo antes indicado sería cuesta arriba –por no calificar de imposible– que las partes de un conflicto de forma voluntaria, por anticipado y de mutuo acuerdo establezcan la renuncia a la posibilidad de recurrir el laudo arbitral a través de la vía de impugnación que establezca la Ley, cuando producida la decisión la sea verificable alguno de los supuestos de procedencia.

El principio de autonomía que caracteriza la actuación de las partes en el proceso arbitral abre la puerta para que éstas determinen el procedimiento, las reglas que regirán las actuaciones de los árbitros, bien sea acogándose las establecidas en los centros de arbitraje en el arbitraje institucional o pautándolas de mutuo acuerdo en el arbitraje independiente, estándoles permitido –incluso– reglar el régimen de impugnación del laudo arbitral.

Es por ello que Caivano (2000, p. 58), al analizar la aplicabilidad de las normas de procedimiento judicial al arbitraje y el alcance de la autonomía de la voluntad de los involucrados, plantea la posibilidad de que “...el legislador determine principios fundamentales que deben respetarse (contradicción, bilateralidad, igualdad, audiencia y defensa en juicio”, reconociéndole la instrumentación a las partes.

Al establecerse con rango constitucional algunos derechos y garantías vinculados al proceso, entendido en sentido amplio y sin distinción, todo proceso arbitral estará sometido a éstos independientemente de que las partes hagan alusión expresa al pactar acerca de las reglas de procedimiento, sin embargo, las partes por anticipado pueden determinar el carácter definitivo de la decisión de los árbitros, extinguiendo la posibilidad de enervar la eficacia del laudo arbitral, aún cuando se haya producido la violación o transgresión de principio fundamentales que generalmente están consagrados con rango constitucional.

No existe límite al principio de autonomía de la voluntad de las partes en el arbitraje, por tanto, éstas son libres de establecer la doble instancia o el carácter definitivo de la decisión arbitral. En caso de acordarse la doble instancia, lo cual pensamos contraría el espíritu y la naturaleza del arbitraje, tendrá relevancia lo relacionado con el recurso idóneo para revisar el laudo arbitral, bien sea que la Ley lo establezca o porque ante el silencio de la norma las partes puedan establecer cuál será la vía recursiva y los supuestos de procedencia.

El análisis del régimen de impugnación del laudo arbitral tiene como punto de partida el carácter disponible de las materias y por tanto la libertad de las partes al excluir el conflicto de la justicia tradicional en cabeza del Estado y de conducir el proceso, aspecto que roza la noción de orden público.

Refiriéndose a la capacidad, tenemos que Pucci (1997, p. 54) sostiene que, “...la requerida para comprometerse en árbitros es más específica pues si solamente pueden ser apreciadas a través de arbitraje las cuestiones que también pueden ser objeto de una transacción” de lo indicado por la autora se infiere que, quien pretenda acudir a la vía arbitral debe tener capacidad de transigir, entendida ésta como la disposición de los derechos controvertidos.

De manera que las nociones de orden público y transigibilidad de los derechos salen al paso de la institución arbitral, constituyendo por lo menos de forma primaria

condicionante a la implementación de éste medio alternativo de justicia, en todas las áreas del desarrollo social.

Partiendo de lo anterior, en el Derecho comparado Julio Benetti Salgar (citado por Cerón y Pizarro, 2007, p. 112), sostiene que el asunto objeto del arbitraje debe cumplir con los siguientes requisitos: "...i) conflictos determinados o determinables; ii) cuestiones de orden contencioso; iii) que sean transigibles".

De lo antes señalado se pueden identificar semejanzas entre la transacción y el arbitraje ya que ambas instituciones tienen origen en la capacidad de las partes de disponer de sus derechos y como punto de encuentro el interés de terminar el conflicto, objetivo que es alcanzado en el arbitraje a través de un procedimiento especial sin que existan recíprocas concesiones, y la transacción mediante las recíprocas concesiones que se recogen en un contrato con consecuencias procesales.

La noción de transigibilidad que es vinculada a la posibilidad de someter a arbitraje determinada materia, tiene sustento en el principio de disponibilidad presente en ambas instituciones, es decir, sólo podrá someter una controversia al conocimiento de terceros mediante un procedimiento especial, aquél que, si pudiera resolver el conflicto mediante un contrato con efectos extintivos, estaría en condiciones de efectuar concesiones a su contrario.

Del análisis efectuado por Mezgravis (1999, p. 261) al establecer nociones generales acerca del régimen de impugnación del laudo arbitral, se infiere que modernamente se reconocen los rasgos esenciales contractuales del arbitraje y a partir de allí se comprende la libertad de las partes, para conducir el proceso sin intervención de los órganos de justicia.

Por su parte Francois Rigaux, (citado por Mezgravis, 1999, p. 261) sostiene que, "Es posible creer que la institución del arbitraje quedaría deformada e inclusive perdería su naturaleza esencial, si el proceso arbitral debe seguir subsecuentemente un proceso ante los tribunales del Estado".

Mientras que Cerón y Pizarro (2007, p. 132), consideran que “El arbitraje es un proceso sui generis de única instancia que culmina con la emisión de un laudo arbitral”, acto de juzgamiento que en atención a las condiciones del procedimiento en el cual fue dictado, “no podrá ser atacado a través de los recursos que comúnmente admiten las sentencias ordinarias”.

El arbitraje como medio alternativo para la resolución de conflictos ha contado con fuerte resistencia por parte de los integrantes del poder judicial, tal como lo ha referido Caivano para el caso Argentino, quien al analizar las conductas que asume el poder judicial en su aversión al arbitraje señala que,

...suele traducirse en sentencias que tienden a limitar la amplitud de la autonomía de las partes para celebrar el acuerdo arbitral, que aceptan intervenir en casos en que la jurisdicción judicial había sido legítimamente sustituida por el arbitraje, que hacen lugar a planteos de nulidad del procedimiento arbitral por no respetar alguno de los ritos propios del proceso judicial, que se extralimitan al resolver recursos de nulidad revisando el contenido de los laudos (2000, p. 60).

La desconfianza en la institución arbitral y la cultura recursiva existente en Venezuela, constituyen obstáculos en el desarrollo del arbitraje como medio alternativo eficaz para resolver conflictos en determinadas materias, de allí que, es necesario la búsqueda de un equilibrio, entre la autonomía del proceso arbitral y el control posterior por parte del poder judicial, el cual debería ser asumida por las partes como una posibilidad limitada.

En materia arbitral es impropio referirse a la existencia de un segundo grado de jurisdicción en virtud de la extinción de la potestad función jurisdiccional de los árbitros al dictar el laudo arbitral, circunstancia no controvertida incluso por quienes apoyan la teoría jurisdiccionalista.

El laudo dictado en materia civil será inapelable salvo pacto en contrario, conforme al régimen legal general previsto en el artículo 624 del CPC e igual tratamiento recibirá el laudo dictado en materia de resolución de conflictos individuales de trabajo, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 149 de la Ley adjetiva laboral, en material comercial, la LAC no indica de forma expresa el carácter inapelable del laudo, no obstante éste se pone en evidencia al establecer de forma la única vía de impugnación.

A pesar del carácter inapelable del laudo arbitral las partes pueden –salvo renuncia expresa y voluntaria de forma conjunta– ejercer contra éste los recursos establecidos en el ordenamiento legal vigente, a los fines de obtener su invalidez cuando se configure alguno de los supuestos de procedencia.

El recurso de nulidad cuenta con muchos partidarios y el reconocimiento legislativo en varios Estados, en Venezuela, la LAC en el artículo 43 le reconoce como la vía idónea para enervar la legalidad del laudo arbitral, sin embargo, existen legislaciones que prevén el recurso extraordinario de casación o el de revisión como medios de impugnación.

En el catalogo de recursos disponible contra el laudo arbitral también ha encontrado cabida el amparo constitucional, dando lugar a discusiones acerca de su idoneidad y su revisión de forma comparativa con el recurso de nulidad, medio de impugnación que cuenta con mayor acogida tanto legislativa como doctrinal.

Para Mezgravis (1999, p. 265) el análisis del amparo como medio de impugnación del laudo arbitral, tiene como punto de partida, determinar si el laudo es una sentencia o un acto que emana de los particulares que viole o amenace violar cualquiera de las garantías o derechos amparados por la Ley, de lo afirmado por el autor, se infiere que éste cierra filas alrededor de la segunda posición, es decir, considera el laudo como un acto que emana de los particulares, con fundamento a la literalidad del artículo 4 de la Ley Orgánica de Amparo sobre Derechos y Garantías

Constitucionales (LOADGC, 1988) que identifica la sentencia con el órgano que la dicta, el cual debe ser integrante del poder judicial.

Dado que el amparo como acción autónoma tiene por objeto el restablecimiento de derechos constitucionales o garantías infringidas, es quizás que, al revisar su idoneidad como medio de impugnación del laudo arbitral se analice siempre a la luz del recurso de nulidad, su alcance, contenido y causales de procedencia, revisión que ha dado lugar a que calificadas voces de la doctrina como Mezgravis en el Derecho venezolano, sostengan que, “Las causales de nulidad, a pesar de ser taxativas, son lo suficientemente amplias para que en ellas se pueda subsumir cualquier eventual violación de derechos o garantías fundamentales” (1999, p. 269).

Al revisar la idoneidad del amparo como acción para enervar la legalidad de un laudo arbitral la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia en sentencia de fecha 16 de octubre de 2001, recaída en el proceso incoado por C.A Venezolana de Televisión (VTV), contra el acta de misión del 15 de mayo de 2000, dictada por el Tribunal Arbitral que conoce de la demanda de Elettronica Industriale S.P.A. (ELIN) vs. C.A. Venezolana de Televisión (VTV), analizó la procedencia de la acción de amparo en un caso sometido a arbitraje internacional, equiparando el laudo arbitral con una sentencia dictada por un Tribunal de la República, y conforme al artículo 4 de la LOADGC estableciendo que:

Esto parecería sugerir que no se puede demandar amparo contra las decisiones del tribunal arbitral. Sin embargo, esta Sala observa que las disposiciones supra citadas están dirigidas a preservar el sistema jerárquico del poder judicial, y los tribunales arbitrales no se encuentran dentro ese ordenamiento, de allí que las decisiones de dichos tribunales, aún los constituidos para conocer conflictos cuyo conocimiento está atribuido al Tribunal Supremo de Justicia, no tienen la misma entidad que las sentencias dictadas por este máximo Tribunal y, por tanto, pueden ser objeto de amparo, de conformidad

con el artículo 26 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.

La posición de la Sala Constitucional en relación a la procedencia del amparo como vía de impugnación de laudos arbitrales en materia comercial, que en principio sólo son atacables mediante el recurso de nulidad, no es aislada y por tanto, resulta cuestionable que pueda ocurrir un divorcio de Venezuela respecto a las corrientes del Derecho comparado, pero es sin duda más grave aún, permitir la acción de amparo en casos en los cuales la Ley ha establecido taxativamente el recurso de nulidad como mecanismo de impugnación, tal como ocurre en la LAC.

En el foro venezolano al igual que en el Derecho comparado, ha sido vasto el análisis acerca de la idoneidad de los recursos para atacar el laudo arbitral, resultando paradójico que después de más de una década de haber suscrito la Convención de New York y de la tendencia moderna hacia la uniformidad del régimen de recursos, se haya establecido en el recurso de casación como medio de impugnación del laudo que resuelva conflictos individuales de trabajo y, que la Sala Constitucional dicte decisiones en el sentido expresado en el fallo de fecha 14 de febrero de 2006, dictado en el proceso seguido por Haagen Dazs International Shoppe Company, Inc contra Corporación Todosabor C.A, en la cual señaló que,

En consecuencia, ante el vacío que deja el artículo 4 de la Ley Orgánica de Amparo sobre Derechos y Garantías Constitucionales, en relación a los laudos arbitrales que pretendan ser ejecutados en Venezuela, al equipararse, en el presente caso, la actuación del Tribunal Arbitral, al de un Juzgado de Primera Instancia en lo Civil, Mercantil y del Tránsito de la Circunscripción Judicial del Área Metropolitana de Caracas, teniendo como alzada natural a los Juzgados Superiores de la misma materia y en la misma Circunscripción Judicial, ante los cuales se puede intentar el amparo, corresponde a un Juzgado Superior en lo Civil, Mercantil y del

Tránsito de la Circunscripción Judicial del Área Metropolitana de Caracas, conocer la acción de amparo contra la decisión del Tribunal Arbitral, impugnada en el caso bajo estudio, y así se declara.

Es así como la cobertura constitucional es extensible a los laudos arbitrales dictados por los Tribunales arbitrales, por lo que mientras la ley no diga lo contrario, son los jueces superiores por la materia, cuantía y territorio, los competentes para conocer de los amparos contra dichos laudos, y así se declara (resaltado añadido).

De la lectura del fallo parcialmente transcrito se desprende que, en criterio de la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia venezolano, el recurso de nulidad establecido la LAC como única vía de impugnación del laudo arbitral dictado en materia comercial, está restringido a las causales taxativamente establecidas y éstas no son lo suficientemente amplias para reparar situaciones en las cuales se transgrede la aplicación de las normas y principios constitucionales, por lo tanto, tiene cabida el amparo constitucional de conformidad con el artículo 4 de la LOADGC.

La sentencia en análisis en su argumentación invoca el silencio de la Ley, sin embargo, tal silencio no es producto de una accidental omisión legislativa, al contrario, es producto de la consciencia legislativa respecto a la no idoneidad del amparo como medio de impugnación del laudo arbitral. En consecuencia, el criterio sostenido reiteradamente por la Sala Constitucional al considerar viable el amparo contra laudos arbitrales, permite a los accionantes obtener la nulidad encubierta del laudo dictado por los árbitros escogidos por las partes, creando inseguridad jurídica y debilitando la institución arbitral.

El laudo arbitral es resultado de un proceso conducido por las partes en ejercicio pleno del principio de autonomía de la voluntad por tanto, éstas deciden someterse a él y darle cumplimiento voluntario, cerrando las puertas a la noción de

injusticia, por consiguiente, el ordenamiento jurídico al reconocer la posibilidad de recurrir la decisión arbitral, tendrá como premisa básica supuestos restrictivos y situaciones que menoscaben el principio de autonomía de la voluntad, bien sea que el laudo se dictó sin atender a los límites del acuerdo arbitral o se materializaron infracciones de procedimiento que no fueron consentidas por las partes.

La interposición de recursos contra el laudo arbitral no puede convertirse en una vía alterna para conseguir una nueva decisión acerca del hecho controvertido, si ello ocurriera ocasionaría que el arbitraje se convierta en un medio ineficaz y siempre sometido a la decisión de los órganos integrantes el poder judicial.

Es por esta razón que coincidimos con lo indicado por Chillón Medina y Merino Merchan (1991, p. 365) al señalar que en el recurso de nulidad “...no se está ante un proceso impugnatorio destinado a sustituir el fallo arbitral por razones estrictamente jurídicas por no haberse ajustado al Derecho objetivamente considerado” se busca obtener la ineficacia del laudo, ineficacia que, como aluden los autores citados se equipara a la invalidez radical del arbitraje.

De allí que de lo dicho por Mezgravis (1999, p. 241) se pueda inferir que los jueces, salvo excepciones que establece la LAC en el artículo 44, no tienen competencia para conocer de la aplicación de las normas jurídicas o de infracciones al caso concreto, o revisar el establecimiento o valoración de los hechos o las pruebas.

Resultaría excesivo a los objetivos planteados en la presente investigación, revisar en detalle cada una de las causales de nulidad establecidas en el artículo 44 de la LAC, sin embargo, se estima conveniente realizar algunas consideraciones acerca de la sustanciación del recurso de nulidad, el tribunal competente y el procedimiento a seguir.

Así se tiene que, el recurso de nulidad previsto en la LAC será conocido por el tribunal superior competente del lugar donde se dictó el laudo arbitral, lo que significa que será conocido per saltum por la segunda instancia, visión calcada por el

legislador laboral al establecer la casación como medio de impugnación del laudo arbitral también de forma *per saltum*.

La LAC remite al CPC para la sustanciación del recurso de nulidad contra el laudo arbitral dictado en materia comercial, dando lugar a interrogantes acerca del procedimiento a seguir, entre las opciones, el procedimiento ordinario equiparando la pretensión de nulidad a una acción autónoma, el procedimiento de segunda instancia, al ser conocido por un tribunal superior y tratarse de un recurso, o el procedimiento previsto en el CPC para la nulidad de laudos arbitrales.

De lo expresado por Satta (citado por Mezgravis, 1999, p. 261), se puede inferir que la tilde es colocada en el carácter orgánico, equiparando el juicio arbitral al juicio de primera instancia y el recurso de nulidad a la segunda instancia, dejando a salvo que el conocimiento está restringido en los motivos, por tanto, considera admisible que las normas de la apelación –o empleando una denominación más orgánica– las normas de la segunda instancia, sean las que apliquen al recurso de nulidad.

Por su parte Sanojo y Cuencas (citado por Mezgravis, 1999, p. 258) “...estiman que el legislador ha utilizado equivocadamente la expresión recurso” señalando “...no se trata propiamente de recurso, sino de una acción de nulidad autónoma, que se desenvuelve en juicio ordinario”.

Si el objeto del recurso de nulidad contra un laudo arbitral es obtener la declaratoria de ineficacia de éste, careciendo el juez de competencia para conocer de la controversia y brindar una solución jurídica al conflicto, el asunto constituye un recurso y no una acción autónoma por la cual las partes obtengan una decisión que satisfaga la pretensión, por tanto, el procedimiento para sustanciar el recurso de nulidad de laudos dictados en materia comercial, es el procedimiento de segunda instancia previsto en el Capítulo II, del Título Tercero del CPC.

En atención a las consideraciones efectuadas respecto al régimen de impugnación del laudo arbitral, es necesario establecer un equilibrio, entre el

principio de autonomía de la voluntad de las partes que encierra el Derecho de éstas de establecer el laudo arbitral como una decisión definitivamente firme desde el momento en que es dictado, y un régimen de impugnación que garantice la doble instancia, estableciendo un régimen jurídico y un a consciencia colectiva en la que el ejercicio de recursos no tenga por objeto frustrar el compromiso de someterse al arbitraje, pretendiendo por vía recursiva obtener una decisión judicial que declare la ineficacia del laudo arbitral y reemplace la decisión contenida en éste, profiriendo un nuevo acto de juzgamiento, tal como puede ocurrir al abrirse puerta al amparo constitucional.

Los órganos integrantes del poder judicial deben cerrar filas en torno a los medios de impugnación de los laudos arbitrales, respetando el recurso que el ordenamiento jurídico prevea como medio de impugnación y, en caso de dudas aplicando los principios de la Convención de New York suscrita por Venezuela, en virtud de la cual, los laudos internos son controlados mediante el recurso de nulidad y los laudos dictados en un territorio distinto cuya ejecución se pretenda en el territorio de la república, se controlará a través del exequatur.

CAPÍTULO 2

RÉGIMEN LEGAL APLICABLE AL ARBITRAJE., UBICACIÓN EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO VENEZOLANO

Antecedentes

La revisión de los textos constitucionales que han regido la vida republicana del país permite constatar que en la historia constitucional venezolana, la presencia del arbitraje no ha sido constante, ya que en las Constituciones promulgadas en los años 1830 y 1857, se hacía mención expresa al derecho de los venezolanos a terminar sus conflictos mediante la decisión de árbitros, sin embargo, ésta institución no tuvo cabida en los textos constitucionales posteriores.

Así, mientras que en el rango constitucional no se consagraba al arbitraje como medio alternativo al tradicional sistema de justicia, paradójicamente éste se regulaba y ponía en práctica con fundamento en lo establecido en los Códigos de Procedimiento Civil que estuvieron vigentes, por lo que, sería incorrecto sostener que el arbitraje se constituye como medio alternativo de resolución de conflicto, sólo a partir de su inclusión expresa en la CRBV.

Durante la vigencia de la constitución de 1961, los Códigos de Procedimiento Civil que estuvieron vigentes (Ver Código de 1916 y Código de 1986), establecieron de forma expresa los denominados medios de auto composición procesal (transacción, convenio y desistimiento), como mecanismos para poner fin al proceso en virtud de un acto volitivo de las partes, limitándose el Estado a determinar el alcance o los efectos de los acuerdos privados.

Además de los medios de autocomposición procesal antes indicados, el CPC vigente en el Libro IV, Título I, estableció el denominado arbitramento como medio de heterocomposición procesal, orientado a la resolución de conflictos mediante el sometimiento de la controversia a la decisión de la autoridad en cabeza de terceros, quienes reciben la condición de árbitros.

Mientras que en el orden constitucional y legal en el derecho interno venezolano el arbitraje estaba regulado de la forma antes indicada, la República suscribió una serie de Tratados Internacionales que tenían por objeto el reglar los mecanismos de resolución de controversias entre Venezuela y otros Estados, circunstancia que dio pie a la inclusión de la institución arbitral en leyes de distinto contenido, entre ellas, la Ley Orgánica del Trabajo (LOT,1990) como medio para la resolución de conflictos colectivos del trabajo; la Ley sobre el Derecho de Autor (LSDA,1993), y la Ley de Empresas de Seguro y Reaseguro (LSRS,1994) y en su Reglamento del año 1999, produciéndose así una diversidad de procedimientos arbitrales.

La evolución de la institución arbitral en Venezuela alcanza un punto de importante inflexión en el año 1998, con la aprobación y promulgación de la LAC, texto normativo que regula de forma sistemática los principio del arbitraje como MARC, constituyéndose en parámetro de consulta obligada al estudiar la institución arbitral en el Derecho venezolano actual.

Tal como lo ha señalado Sarmiento (2004, p. 584), “La CRBV adaptándose a la corriente mundial de fines del siglo XX que retomó el arbitraje como solución de controversias, declaró que los medios alternativos de justicia forman parte del Sistema de Justicia”.

Con ocasión de la promulgación del texto constitucional del año 1999, los legisladores impulsados por el interés de desarrollar el principio constitucional antes indicado y, honrar la vocación de los Estados democráticos contemporáneos, de

brindar a sus particulares medios eficaces y novedosos para la resolución de conflictos, dejando atrás los inconvenientes propios de la burocrática estructura que impera en la administración de justicia en cabeza del Estado; incorporaron a la Ley que regiría los procesos laborales los MARC, como herramienta para la resolución de controversias relacionadas con conflictos individuales de trabajo, avanzando así en la tímida inclusión que se había realizado en la LOT del año 1990 y reformada en el año 1996, en las que se limitó el uso de ésta herramienta sólo a los conflictos colectivos del trabajo.

En Venezuela la incorporación de los MARC al área laboral tiene como antecedentes las aisladas Comisiones Tripartitas de Trabajo, vigentes desde 1974 hasta 1990, siendo incorporado el arbitraje de forma expresa en la LOT que entró en vigencia en el año 1991, como medio alterno para la resolución de conflictos individuales y colectivos de trabajo, figura que permaneció en la reforma de la Ley sustantiva laboral del año 1997, y que ha servido en los últimos 13 años únicamente como herramienta para la solución de conflictos colectivos de trabajo, con la participación de árbitros pertenecientes al Ministerio del área y terceros imparciales ajenos al conflicto, permitiendo a las partes alcanzar soluciones pacíficas

En el año 2002, el legislador venezolano incorporó al sistema procesal laboral la institución arbitral como MARC, para la resolución de conflictos individuales del trabajo, lo cual constituyó una innovación en el ordenamiento legal, no sólo por la materia sometida a éste medio alterno para la resolución de controversias, sino también por las particularidades del procedimiento previsto en el Título VII, Capítulo III de la LOPT.

Aspectos resaltantes del arbitraje previsto en el Código de Procedimiento Civil

El denominado arbitramento previsto en el Libro Cuarto del CPC durante un periodo constituyó la única vía a disposición de los particulares para someter sus conflictos al conocimiento de terceros, con el fin de obtener decisiones expeditas, confiables y ejecutables. El transcurso del tiempo, la inclusión del arbitraje en leyes específicas y la promulgación de la LAC para regular el arbitraje en el área de mayor trascendencia, modificó las circunstancias, ocasionando que el régimen previsto en el Código de Procedimiento Civil cediera su papel protagónico, quedase restringido al arbitraje civil y sea aplicable supletoriamente en el arbitraje comercial.

El arbitramento previsto en el CPC responde al principio de autonomía de la voluntad, al principio pro arbitraje y al principio de libertad de formas, éste último principio como expresión del primero de los indicados en el artículo 618, reconoce la posibilidad que tienen las partes de acordar que la decisión se produzca conforme a Derecho o conforme a la Equidad; disponiendo que en el arbitraje de Derecho los árbitros deberán –salvo que el acuerdo arbitral establezca otra cosa– proceder conforme al procedimiento legal correspondiente, que es el establecido en el Libro Cuarto, y decidir con base en las reglas del ordenamiento jurídico positivo mientras que, en el arbitraje de Equidad, los árbitros actúan con libertad respecto al fondo aplicable y atendiendo a las reglas establecidas por las partes.

En el arbitramento el acuerdo por el cual las partes convienen en someter al conocimiento de terceros ajenos al poder judicial el conocimiento de una controversia es protagónico y obligatorio, una vez que ha sido formalizado de forma contractual o judicial, carácter que se evidencia del tratamiento dado en el artículo 614 del CPC, en virtud del cual, la incomparecencia del citado producirá que se tenga por cierta la cláusula compromisoria y que se continúe con el arbitraje.

La norma antes indicada no sólo evidencia respeto a la autonomía de la voluntad de las partes y al acuerdo arbitral como manifestación de ésta, referida

también el principio pro arbitraje, pues se muestra interesado en la plena vigencia de la institución cuando existen dudas, acerca de que las partes la han escogido como medio alternativo para la resolución de sus conflictos.

El régimen establecido en el CPC representó un avance en la incorporación del arbitraje en Venezuela como medio alternativo para la resolución de conflictos, un paso relevante en el momento que se produjo al plantar cara acerca del carácter obligatorio de la cláusula compromisoria y al principio pro arbitraje, sin embargo, es un sistema cuyas lagunas dificultaron el camino de la institución arbitral, es especial, en lo referido a la eficacia del compromiso arbitral y a la injerencia en el proceso arbitral de los tribunales judiciales.

El arbitraje en la Ley Orgánica del Trabajo

La LOT prevé el arbitraje como medio alternativo para la resolución de conflictos colectivos de trabajo, estableciendo un mecanismo de designación de los árbitros que constituye un antecedente al régimen previsto en la LOPT para los conflictos individuales de trabajo, sin embargo, la norma de reciente data incluyó una variante que en nuestro modo de ver, constituye piedra de tranca en el desarrollo del arbitraje como medio alternativo para los particulares en conflicto.

En efecto, de acuerdo a lo previsto en el artículo 490 de la LOT la junta de arbitraje estará formada por tres miembros, dos escogidos por las partes con base en unas listas elaboradas por los involucrados y el tercero quien tendrá el carácter de presidente y voto prevalente, será nombrado por los árbitros que fueron designados, de manera que, la elección de los árbitros designados por las partes se realiza de forma cruzada, es decir, los empleadores escogerán de la lista de los trabajadores y los trabajadores de la lista de los empleadores y el tercer árbitro se escoge de forma conjunta.

Con el mecanismo previsto en la LOT se respeta el principio de autonomía de la voluntad de las partes, al ser éstas quienes eligen a los terceros que decidirán el conflicto, no obstante, se incluye una protección velada a los derechos de los trabajadores al minimizar la posibilidad de que el árbitro designado por los empleadores pueda comportarse como un representante de quien lo nombra, al ser escogido de una terna que en principio cuenta con la confianza de los trabajadores. Adicionalmente, se coloca como garantía de imparcialidad la designación del árbitro presidente en cabeza de los otros árbitros de mutuo acuerdo, todo con miras a reducir alianzas que no respondan al deber de llevar a cabo un proceso eficaz y una decisión oportuna que resuelva el conflicto.

No comprendemos los motivos por los cuales el legislador del año 2002, estableció la designación de los árbitros en la LOPT en términos distintos a los previstos en la LOT, en especial, el no permitir que la lista para la elección sea producto de la actividad de las partes y que éstas en ejercicio de la autonomía de la voluntad –sobre la cual se sustenta el procedimiento arbitral–, designen a quienes decidirían el conflicto.

En el arbitraje previsto en la LOT el procedimiento tendría una duración de treinta días contados a partir de la constitución de la junta arbitral, dejando abierta la posibilidad de prorrogar ese lapso por un período igual. La regulación de la LOT parece acertada al reconocer la posibilidad de prorrogar el lapso, no obstante, creemos que la decisión es atribuida a la junta arbitral y no a las partes en conflicto, quienes en función de la naturaleza de la institución son quienes dirigen el procedimiento arbitral.

Es posible que la restricción a las partes sea reflejo de la intención de separarlas del procedimiento, por considerar que éstas han agotado su capacidad de entendimiento y que son los árbitros quienes pueden tomar este tipo de decisiones, en función de la conveniencia del procedimiento y no de los intereses de cada uno de los involucrados.

La LOPT dispone que el laudo será dictado dentro de los treinta días siguientes a la constitución de la junta de arbitraje, pero no prevé la posibilidad de prorrogar dicho lapso en caso de que resulte necesario en función del desarrollo del procedimiento y la complejidad del tema controvertido, restricción que se estima no tiene justificación y que constituye una errada variante al régimen pactado en materia de derechos colectivos de trabajo.

En relación a la publicación del laudo la LOT dispone que éste será publicado en la Gaceta Oficial y será obligatorio por el lapso que fijen las partes, previsión que responde al carácter colectivo de los derechos en conflicto y a la necesidad de hacer del conocimiento de terceros las condiciones que regirán en determinado sector, con carácter de permanencia para el período que los involucrados fijen, en nuestro criterio, antes de someter el conflicto al arbitraje.

Aspectos resaltantes del régimen previsto en la Ley de Arbitraje Comercial

La entrada en vigencia de la LAC dio lugar a polémicas acerca del campo de aplicación, a pesar de que ésta en el artículo 1 dispone de forma inequívoca que será aplicable al arbitraje comercial, no obstante, surgió la discusión alrededor del artículo 3 eiusdem, el cual hace referencia a las materias que podrán someterse a arbitraje. El análisis concatenado y racionalizado de las normas indicadas, arroja que la LAC es aplicable al arbitraje comercial interno y que el régimen previsto en el CPC regirá en el arbitraje civil, en aquellas materias que sean disponibles.

La obligatoriedad del acuerdo arbitral y el efecto negativo de éste frente a los tribunales ordinarios es un aspecto relevante de la LAC, al disponer en el artículo 7 que serán los árbitros quienes se pronuncien en primer término acerca de su competencia para conocer del asunto, tratamiento que es diferente a lo que ocurre en el arbitramento previsto en el CPC, donde el efecto negativo del acuerdo arbitral deviene una vez que éste es formalizado contractual o judicialmente.

En relación al carácter de los árbitros la LAC no introduce variación y continúa manteniendo que éstos pueden ser de Derecho o de Equidad, permitiendo a las partes decidir y en caso de no existir pacto expreso se entenderá que la decisión contenida en el laudo arbitral deberá producirse en atención a las leyes aplicables al fondo de la controversia.

La LAC fue innovadora al abrir paso al denominado arbitraje institucional y con él a los Centros de Arbitraje, quienes en la práctica son protagonistas importantes en el desarrollo de este MARC desde la entrada en vigencia de la Ley en el año 1998.

CAPÍTULO 3

EL ARBITRAJE LABORAL

Principios rectores del proceso laboral

Los MARC forman parte del sistema de justicia venezolano y constituyen un medio a disposición de los particulares para la resolución de conflictos individuales de trabajo, es decir aquellos que se caracterizan por involucrar al empleador en condición de sujeto pasivo de la pretensión que se formula, pero que también pudiera circunscribirse a la relación entre dos o más sujetos en condición de igualdad dentro de la relación de trabajo, supuesto que podría darse respecto a cajas de ahorro o cualquier otro tipo de beneficio socioeconómico que no dependa directamente del patrono.

La reforma ejecutada en el año 2002 de la Ley que regula el proceso laboral, no sólo se limitó a modificar los lapsos procesales, sino que, yendo mucho más allá, la nueva normativa estableció un orden consecutivo legal diferente al previsto en la Ley Orgánica de Tribunales y Procedimientos del Trabajo (LOTPT, 1959) profundizando el cambio, al establecer principios rectores del proceso laboral, que constituyen el eje central de todo el sistema adjetivo; el fundamento de algunas de las instituciones y los criterios que se deben emplear ante lagunas u omisiones de la Ley, al interpretar la norma y sustanciar el proceso.

De acuerdo a lo previsto en el artículo 2 de la LOPT el proceso laboral debe responder a los principios de: uniformidad, brevedad, oralidad, publicidad, gratuidad, celeridad, inmediatez, concentración, prioridad de la realidad de los hechos y equidad, muchos de estos principios, si no todos, inspirados en la CRBV de 1999.

El arbitraje laboral excluye del conocimiento de los jueces con competencia laboral conflictos individuales del trabajo, entendido como aquel que enfrenta a un solo trabajador con el patrono debido a un incumplimiento contractual de cualquiera de los dos, más sin embargo, no excluye al procedimiento arbitral de la aplicación de los principios rectores del proceso laboral por mandato del artículo 147 eiusdem –con excepción de la gratuidad– al tener los referidos principios como objetivo dinamizar la obtención de oportunas soluciones a los conflictos de trabajo, siendo en todo caso adecuables a las condiciones y características inherentes a éste medio de heterocomposición procesal.

Así, tenemos que el principio de brevedad tiene como fuente directa la previsión constitucional del artículo 26 de la CRBV orientado a que los actos procesales sean concisos, lacónicos y con trámites sencillos, mediante la simplificación de las formas empleadas en el debate, para garantizar que el procedimiento se sustancie dentro del plazo establecido. Por lo tanto, este principio, va de la mano del principio de celeridad que busca con un trámite rápido y con poca inversión de esfuerzo y tiempo alcanzar la solución al conflicto, nociones éstas que no son ajenas al procedimiento arbitral, en el cual, los árbitros cuentan con un plazo de 30 días hábiles siguientes a la constitución de la junta arbitral, para la solución del conflicto mediante el laudo arbitral.

La concentración como principio en el proceso laboral se orienta a la proximidad de los actos procesales, de manera que, una vez iniciada la audiencia de juicio y oídas las partes se procede a la evacuación de los medios de prueba para garantizar en el juzgador el mejor conocimiento de los hechos en vinculación con el debate procesal, a los fines de dictar la decisión de forma inmediata.

En el arbitraje laboral éste principio permanece incólume, por consiguiente, la junta arbitral deberá disponer lo necesario para la ejecución perentoria de todas las actividades que las partes en ejercicio de sus capacidades y cargas deseen realizar en

beneficio de la defensa de sus derechos e intereses, permitiéndole a los decisores formularse un mejor criterio acerca del asunto sometido a su conocimiento.

En el proceso laboral el principio de publicidad tiene una doble noción, la primera relativa al carácter público de la audiencia de juicio y la segunda, referida al conocimiento que deben tener las partes de los motivos de hecho y de derecho que fundamentan la decisión, para lo cual los jueces están llamados a presentar la decisión en extenso, dentro de los 5 días siguientes a que se dicte el dispositivo del fallo.

En el arbitraje, la publicidad vista esta desde sus dos vertientes, debe ser igualmente acatada por los miembros de la junta arbitral, más allá de las discusiones doctrinarias que existan acerca de la publicidad del laudo.

Respecto a la publicación del laudo, el CPC dispone que el juez ante el cual fueron juramentados los árbitros es quien deberá publicar el laudo arbitral, mientras que la Ley de Arbitraje Comercial establece que el laudo debe ser notificado personalmente a las partes, mediante la entrega de una copia de la decisión firmada por los árbitros, por lo tanto, en el arbitraje comercial el laudo no debe ser publicado.

Al respecto encontramos que Sarmiento (2004, p. 608), considera que en el arbitraje laboral “...no hay publicación del laudo arbitral como una actuación solemne, sino que basta que sea firmando por los árbitros y agregado a los autos para que se considere publicado” y, comience a transcurrir el lapso para la interposición de los recursos que el ordenamiento legal vigente dispone contra éste tipo de decisiones.

El principio de inmediación previsto en la LOPT busca la comunicación y el contacto directo del decisor con los medios de prueba que le permitan conocer la verdad en el asunto sometido a su consideración, por consiguiente, es éste de vital importancia tanto en el proceso laboral como en el arbitraje laboral y su inobservancia motivo suficiente para la interposición de acciones orientadas a enervar la legalidad del laudo arbitral, tal como ocurriría con la sentencia que fuera dictada a espaldas de éste principio rector.

El proceso laboral venezolano cuenta con la oralidad como eje transversal y característico de todas las fases, por tanto, los árbitros están llamados a permitir que las partes personalmente o representadas por sus apoderados, realicen las exposiciones orales que éstas tengan a bien efectuar para la defensa de sus derechos e intereses, resultando discutible si en el procedimiento arbitral debe realizarse una actividad similar a la audiencia de juicio que se celebra en los procesos llevados ante los órganos jurisdiccionales.

Lo anterior no excluye, al igual que no lo hace en el proceso laboral, la posibilidad de presentar por escrito el libelo contentivo de la pretensión, la contestación, así como la posibilidad de reducir en actas la presentación de recusaciones, las objeciones e informes periciales, la solicitud de ampliación o aclaratoria del laudo, la interposición del recurso de casación.

Por último, pero no por ello menos importante, se encuentra el principio de equidad previsto en el artículo 26 de la CRBV, frente al cual Henríquez la Roche (citado por Sarmiento, 2004, p. 604) ha determinado que existen tres grados de atribución de la equidad, el primero es aquél en el cual puede decidir cuando las partes de lo hayan solicitado y se refiera a derechos disponibles, en segundo lugar cuando la autorización viene de la Ley, por último cuando el juez actúa según un criterio razonable y de sentido común.

De la viabilidad del arbitraje como mecanismo para la resolución de conflictos individuales de trabajo

Tal como se infiere de lo expresado por Zuleta (2004, p. 545), la gratuidad, la oralidad y la informalidad, los límites de la conciliación por el principio de irrenunciabilidad, la celeridad y la brevedad están orientados a restablecer la igualdad sustancial y compensar las desigualdades que existen entre empleadores y trabajadores, las cuales no escapan a la forma como cada uno se comporta frente al proceso y a los efectos de éste.

De otra parte, encontramos que de lo expresado por Matthies (1996) puede inferirse que antes de la entrada en vigencia de la LOPT y, cuando se encontraba en franca discusión la viabilidad del arbitraje como medio alternativo para la solución de conflictos individuales de trabajo, no sólo por el escaso desarrollo de la institución a la luz de la constitución entonces vigente, sino también producto de la noción de irrenunciabilidad y orden público que ha estado vinculada a los derechos de contenido laboral, se apostaba por la aplicabilidad de ésta institución en el campo del Derecho del trabajo, fijando además posición respecto a la posibilidad de que los árbitros decidieran conforme a la Equidad, al ser ésta fuente de interpretación de la norma jurídica, conforme a lo previsto en el artículo 60 de la Ley Orgánica del Trabajo.

Henríquez La Roche (2006, p. 537) al analizar la posibilidad de someter derechos derivados de la finalización de la relación de trabajo al arbitraje dado el carácter irrenunciable de éstos, en virtud del mandato contenido en el artículo 89 de la CRBV comentó que:

...si 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 arbitraje o juzgamiento de jueces privados sobre tales derechos transigibles – y al momento cuando sean transigibles–, el modo alterno debe considerarse válido de acuerdo a esa regla general.

El autor en referencia continúa con el análisis de la coexistencia de la institución arbitral y el carácter irrenunciable de los derechos laborales e indica que, no sería necesario cumplir con las condiciones indicadas en el Parágrafo Único del artículo 3 de la LOT en el acuerdo arbitral, por cuanto:

...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 (o dispuesto) en la cláusula sean los derechos intransigibles; lo escogido sería propiamente el modo alternativo de administración de justicia.

Los detractores del arbitraje como medio alternativo para la resolución de conflictos individuales de trabajo, anclan su postura en el carácter irrenunciable de los derechos materiales derivados de la relación de trabajo y en la oportunidad en la cual éstos son reclamados por el trabajador, concediéndole una posición privilegiada al momento en el que surge el conflicto y afirmando que, en el ordenamiento legal venezolano sólo es posible disponer de los conceptos pretendidos mediante transacción cuando ha finalizado la relación de trabajo, por tanto, en el arbitraje no puede ocurrir de forma diferente.

De acuerdo a lo establecido en la LOT sólo puede celebrarse transacción una vez finalizada la relación de trabajo, por ello, independientemente de las consideraciones que se pueden efectuar acerca de los motivos por los cuales la institución está regulada en los términos indicados, es norma vigente en Venezuela; sin embargo, vale la pena analizar tal restricción a la luz del nuevo proceso laboral y del carácter protagónico de los MARC.

La LOPT no consagra de forma expresa a la transacción como mecanismo de autocomposición procesal para finalizar una controversia, en virtud del acuerdo alcanzado por las partes –con o sin la intervención de los jueces de SME– en la fase inicial del proceso, sin embargo, la implementación del proceso laboral y de sus instituciones colocó a la transacción como protagonista al ser el medio empleado por la mayoría de los sujetos que logran resolver el conflicto, para materializar el acuerdo.

La CRBV reconoce a todos los ciudadanos el Derecho a acudir ante los órganos jurisdiccionales para interponer las acciones orientadas a resguardar sus derechos e

intereses, comúnmente denominado derecho de acción, el cual guarda estrecha relación con el derecho a la tutela judicial efectiva.

En el rango constitucional no se condiciona el ejercicio de los Derechos antes referidos a otros límites temporales que aquellos vinculados a los plazos de caducidad y/o prescripción, instituciones que son objeto de continuo análisis al constituir una delgada línea entre la seguridad jurídica como principio que debe regir en todo Estado de Derecho y, la posibilidad de limitar el ejercicio de derechos fundamentales.

De igual forma, en el ordenamiento legal vigente no existe tampoco disposición alguna que establezca que los derechos laborales sólo pueden ser reclamados al término de la relación de trabajo, salvo –lógicamente– aquellos derechos de contenido económico que sólo ingresan a la esfera jurídica del trabajador una vez finalizada la relación y por tanto sólo podrán ser exigidos cuando se extingue el vínculo entre empleadores y trabajadores; sin embargo, existen otros derechos cuya transgresión pueden dar origen a pretensiones que serán sometidas al conocimiento de terceros imparciales, durante la relación de trabajo.

Así, en el proceso laboral la primera fase está orientada a la búsqueda de alternativas que pongan fin al conflicto y eviten que la controversia pase a la etapa de juzgamiento, por tanto, en la fase preliminar es trascendente la capacidad de los sujetos involucrados para disponer de los derechos cuya protección se solicita al órgano jurisdiccional, en especial, el trabajador quien tiene la capacidad jurídica de elegir libremente como desea finalizar la controversia, incluso cuando ello signifique realizar concesiones.

Si el ordenamiento legal vigente no condiciona el derecho de un trabajador a acudir ante los órganos jurisdiccionales, en búsqueda de tutela de sus derechos e intereses derivados de la relación de trabajo a la finalización del vínculo con el empleador y, el proceso laboral tiene una etapa orientada a la conciliación generalmente materializada a través de la transacción como medio de

autocomposición que garantiza la incontrovertibilidad de lo acordado, resultan cuestionable los términos en los que la LOT y su reglamento consagran la transacción laboral, al apuntar al fracaso anticipado de la fase preliminar en aquellos procesos que se inicien durante la existencia de la relación de trabajo, al ser controvertida la capacidad del trabajador de realizar concesiones como herramienta de finalización del conflicto, cuando se presume que éste podría actuar constreñido indirectamente por la existencia del vínculo con su empleador.

El análisis que se efectúa guarda estrecha relación con el arbitraje y su viabilidad como medio alternativo para la resolución de conflictos individuales de trabajo, ya que, sus detractores atacan la posibilidad de suscribir un acuerdo arbitral previo al establecimiento del conflicto e incluso con posterioridad a éste, indicando que constituye la renuncia a derechos que han sido reconocidos en el ordenamiento legal venezolano con carácter irrenunciables, por mandato del artículo 92 de la CRBV.

La coexistencia entre el carácter irrenunciable de los derechos laborales y el arbitraje como medio alternativo de resolución de conflictos individuales de trabajo es analizada por Mezgravis (2009, p. 809), quien en la misma corriente seguida por De Jesús (2007), considera al arbitraje como un régimen de opción y no de exclusión, indicando “La cláusula arbitral, contrariamente a lo que pudieran pensar alguno, implica el ejercicio de un Derecho reconocido en la Constitución venezolana; el de escoger voluntariamente una vía expedita consagrada en el sistema de justicia para solucionar una eventual controversia”.

Por tanto, al excluir la controversia del conocimiento de los jueces miembros del poder judicial y someterla a la decisión de árbitros, no se está renunciando al Derecho material discutido, se ejerce el Derecho constitucional de procurarse justicia por vías legítimas, alternas, expeditas y confiables, por tanto es cuestionable que el arbitraje en materia laboral haya sido restringido con fundamento en la errada noción de irrenunciabilidad.

La validez del acuerdo arbitral y la oportunidad en la cual se pacta

La noción de inconveniencia que arropó al arbitraje frente a los conflictos individuales de trabajo, puede ser una de las causas de las imprecisiones de la LOPT respecto al acuerdo arbitral y la obligatoriedad de éste, es por ello, que en nuestro parecer el análisis del régimen previsto en la referida ley para regular el arbitraje, tiene como punto de partida lo relativo a la validez de la cláusula compromisoria extra judicial.

De lo indicado por Zuleta (2004, p. 549) se puede inferir que la expresión de voluntad de los empleadores y trabajadores de someter eventuales conflictos al conocimiento de árbitros, debe ser inequívoca, expresa e indubitada y el acuerdo extrajudicial precedido del examen judicial, en virtud del principio de irrenunciabilidad de rango constitucional.

La posición de Zuleta no reconocería el principio de competencia-competencia en virtud del cual, los árbitros deben pronunciarse acerca de su competencia antes de que lo haga el poder judicial.

Al condicionar la validez del acuerdo arbitral extrajudicial a la formalidad de que la intención de las partes sea inequívoca e indubitada se estaría considerando al arbitraje como régimen de excepción e ignorando el carácter contractual del acuerdo arbitral, en función del cual, bastaría que conste por escrito la intención de los involucrados de someter la controversia al conocimiento de árbitros, para que ello deba cumplirse y los órganos jurisdiccionales deban abstenerse de conocer.

En este hilo argumentativo, es posible señalar que Zuleta (2004, p. 552), concluye que, la cláusula compromisoria inserta en un contrato colectivo para la resolución de los conflictos individuales de trabajo y la incorporada al contrato individual de trabajo en el marco de una disposición del convenio colectivo carecen de validez, pues, considera que es necesario que el trabajador involucrado en el

conflicto manifieste su voluntad, pues de lo contrario, sería permitir que el sindicato se subrogue en el derecho de éste de decidir acceder a la jurisdicción ordinaria.

La representación ejercida por los sindicatos y los límites de ésta guarda relación con las facultades, potestades y límites del mandatario en el contrato de mandato, si bien la relación entre trabajadores y sindicato se establece sin que exista un contrato en sentido estricto. Ello implica que el trabajador autoriza a los representantes sindicales a defender sus derechos e incluso a negociar el contenido material de éstos en las negociaciones colectivas previas a los contratos colectivos.

Si el arbitraje no fuera considerado un régimen de excepción sino un régimen de opción, con el cual los particulares ejercen el Derecho constitucional de procurarse alternativas para la resolución de un conflicto por medios alternativos a la justicia ejercida por los órganos integrantes del poder judicial, sin que implique la renuncia al derecho material en conflicto, no tendría sentido la reserva expresada por Zuleta, por cuanto, la cláusula de un contrato colectivo que establezca el arbitraje como medio para la resolución de conflictos individuales de trabajo, no implicaría que el sindicato está subrogándose en los Derechos irrenunciables del trabajador, ni comprometiéndolos.

Así tenemos que Sarmiento (2004), considera al acuerdo arbitral como eje central de la institución, al ser el instrumento mediante el cual las partes deciden que sean terceros imparciales quienes resuelvan todas o algunas de las controversias que puedan surgir entre ellas; ante el silencio de la LOPT acerca del compromiso arbitral y las inquietudes que pueden surgir respecto a si es un requisito del arbitraje en materia laboral, indica que podría presumirse que no constituye un requisito, sin embargo califica de errada tal apreciación señalando que:

...de no existir acuerdo de arbitraje, habría que conceder al demandado el derecho a dar contestación a la demanda, pues de lo contrario quedaría en absoluto estado de indefensión, lo cual derivaría

en violación del debido proceso y del derecho a la defensa pues los árbitros solamente tendrían acceso a la demanda contentiva de los reclamos del actor y habría una ausencia absoluta de alegaciones del demandado (p. 589).

Es por ello que el autor en referencia, partiendo del carácter transcendente que – en su criterio– tiene el acuerdo arbitral, sostiene que el juez como director del proceso puede instar a las partes a suscribir un acuerdo arbitral intrajudicial conjuntamente con la solicitud de arbitraje, en el cual expresen las cuestiones que cada uno somete al arbitraje, luego de lo cual el juez procedería al nombramiento de los árbitros.

Cuando Meza y Navarro (2004) analizan el contenido del artículo 138 de la LOPT, consideran que el arbitraje ésta condicionado a la existencia de una petición de partes, lo cual significa la existencia de un acuerdo celebrado de forma judicial o extrajudicial para someterse a arbitraje, pacto que no califican de acuerdo arbitral, pero que estaría reconociendo la posibilidad de que las partes en ejercicio de la autonomía de la voluntad decidan excluir el conflicto del conocimiento del poder judicial.

Los referidos autores consideran que la expresión contenida en el artículo 143 de la LOPT, respecto a la solicitud que el trabajador pudiera realizar para acudir al arbitraje como medio para la resolución del conflicto, “...sólo pude ser entendida en la medida que exista un compromiso o acuerdo de arbitraje previo entre las partes” (p. 7).

Esto demuestra que en el arbitraje laboral no está cuestionada la necesidad de que las partes manifiesten su interés de someter la controversia al conocimiento de terceros, acuerdo que la norma refiere empleando la expresión petición de partes, pero que en definitiva no es más que un acuerdo arbitral, manifestación de intención que sólo debería estar sometida a los requisitos del contrato y no a los establecidos por la jurisprudencia venezolana.

Determinada la necesidad de un acuerdo arbitral o de una petición de partes, como presupuesto del arbitraje laboral, la atención recae sobre el momento en el cual las partes pueden pactar la exclusión del conflicto del conocimiento del poder judicial, respuesta que está estrechamente vinculada a la visión que se tenga acerca del arbitraje.

El momento en el cual las partes manifiestan su intención de excluir el conflicto del conocimiento del poder judicial es analizado por Meza y Navarro (2004, p. 8), quienes coinciden con Henríquez la Roche, sobre que no existe una oportunidad preclusiva para solicitar el arbitraje, pues la norma contenida en el artículo 6 LOPT es amplia, al señalar que a lo largo del proceso será tenida en cuenta la posibilidad de utilizar los medios alternativos de resolución de conflictos.

A pesar de lo anterior, los autores plantean una inquietud acerca de la instancia en la cual se presente la solicitud de arbitraje a la que dan respuesta indicando, que resultaría indistinto solicitar el arbitraje ante el juez de SME o ante el juez de juicio, al ser ambos jueces de primera instancia, situación distinta a la que se presentaría si la causa ha sido decidida en el primer grado de jurisdicción y pende la audiencia de apelación, por cuanto, “...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, lo cual contrastaría con el espíritu del arbitraje regulado en la LOPT” (2004, p. 8).

Para Martínez y Saad (2004, p. 328) la oportunidad procesal para iniciar el arbitraje será “...inmediatamente después de la contestación de la demanda, puesto que es necesario definir la controversia, además de respetar el derecho a la defensa, debido proceso e igualdad entre las partes”.

Las precitadas autoras, nada dicen respecto a la instancia en la cual se podría solicitar el arbitraje y su postura parece centrarse en la conveniencia de definir la controversia y la necesidad de mantener la igualdad entre las partes, sin embargo, la

sutil referencia a la contestación de la demanda apuntaría a presentar la solicitud de arbitraje mientras el conflicto se encuentra en el primer grado de conocimiento dentro de la estructura piramidal del poder judicial.

Por su parte Carrasquero (2008, p. 339) interpreta el artículo 138 de la LOPT, y señala que “...sólo se permite que las partes decidan someter su disputa a arbitraje, después que la controversia haya surgido”, coronando tal afirmación indicando que, los sujetos de una relación de trabajo sólo podrán someter el conflicto al arbitraje cuando se haya presentado ante los tribunales. El autor discrepa de lo expresado por Duque Corredor, quien sostiene que las partes pueden acordar el arbitraje antes de que nazca la controversia, puesto que la LOPT regula el arbitraje que surge en juicio y no impide el arbitraje laboral compromisorio.

De lo sostenido por Carrasquero (2008, p. 339) se infiere que éste fundamenta su discrepancia en que la intención del legislador no podría ser brindar mayor regulación al arbitraje con ocasión de la manifestación de intención que realizan las partes delante de un juez y, ser más laxo con el arbitraje que surja de un acuerdo anterior y extrajudicial.

Hace también referencia –el mencionado Carrasquero– a la ausencia de base legal que permita a las partes pactar el arbitraje antes de que surja el conflicto, en tal sentido, analiza a título de comparación el contenido del artículo 5 de la LAC y concluye que, “Si la intención del legislador en la LOPT hubiese sido permitir el acuerdo de arbitraje antes de nacida la controversia, el legislador hubiese procedido del mismo modo que en la LAC”.

De acuerdo a los principios generales del derecho, el intérprete de la norma debe considerar el sentido, el alcance y el espíritu de la misma al momento de su aplicación, por tanto, la ausencia de una norma que establezca de forma taxativa la posibilidad de pactar el arbitraje antes de que surja el conflicto, es un elemento relevante que podría inclinar la balanza hacia la posición sostenida por Carrasquero,

es decir, la imposibilidad de pactar que los conflictos individuales de trabajo serán sometidos al arbitraje, antes de que surja el conflicto.

No obstante lo anterior, no es posible ignorar que, tal y como lo han corroborado la jurisprudencia y la doctrina, existe un principio pro arbitraje derivado de la CRBV, en virtud del cual, las partes tendrían derecho a pactar el arbitraje como medio alternativo de resolución de sus conflictos futuros, de lo contrario, el arbitraje laboral continuará siendo una institución sin desarrollar, puesto que como lo alude Carrasquero (2008, p. 340) “...si las partes ya entraron en controversia y no están de acuerdo sobre quien tiene la razón, es difícil –aunque no imposible– que lleguen a su acuerdo sobre la utilización del arbitraje para solucionar la disputa”.

De lo expresado por Carrasquero (2008, p. 340) se puede deducir que, aún cuando considera que el arbitraje en materia de conflictos individuales de trabajo sólo puede ser pactado después de planteado éste, es por ello que ofrece algunas alternativas para despejar las dudas que surgen acerca de la voluntad expresada por el trabajador cuando el arbitraje es pactado previo al conflicto y sin la intervención de los miembros del poder judicial, proponiendo, “...i) los acuerdos pactados al inicio son válidos, sólo si el trabajador devenga mensualmente para ese momento el equivalentes a 20 salarios mínimos”, para el autor los trabajadores que devenguen altas remuneraciones “...gozan de la posibilidad de negociar libremente sus condiciones y entender un acuerdo de arbitraje” .

La designación de los árbitros a la luz de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo

El principio de autonomía de la voluntad es el punto de partida del proceso arbitral, y se ejerce no sólo al expresar la intención de someter la controversia al conocimiento de terceros imparciales y ajenos al poder judicial, sino también al establecer en el acuerdo arbitral los límites del asunto sometido a la decisión de los árbitros, el procedimiento a seguir y el alcance de la decisión.

La designación de los árbitros es una acción de los sujetos del conflicto característica del principio de autonomía de la voluntad, que tiene especial trascendencia en el proceso arbitral, por ello, es relevante el régimen establecido en la LOPT para la designación de los árbitros.

El artículo 139 de la LOPT establece que los árbitros serán designados al azar por parte del juez, de una lista de árbitros establecida por el Tribunal Supremo de Justicia, excluyéndose a las partes y limitando el Derecho de éstas de fijar las condiciones y las reglas del proceso arbitral, entre ellas, quizás la más importante, la designación de los sujetos que conocerán del conflicto.

La intervención del poder judicial en el arbitraje en materia laboral no se limita a la designación de los árbitros, trasciende a la juramentación de éstos por parte del Tribunal Supremo de Justicia y a la designación del presidente de la Junta Arbitral por parte del Tribunal ante el cual se solicitó el arbitraje.

Para Carrasquero (2008, p. 341), el intervencionismo del poder judicial es producto de la desconfianza en las partes, postura que no compartimos, porque consideramos que el protagonismo que se le ha concedido a los órganos judiciales, además de que cercena el principio de autonomía de la voluntad de las partes y desnaturaliza el arbitraje, hace inferir que están en mejor condición de velar por el carácter irrenunciable de los derechos derivados de la relación de trabajo, en consecuencia, son los llamados a ejercer control sobre aquellos que lo harán en reemplazo de éstos, quienes están sometidos a una especie de sospecha.

Meza y Navarro (2001, p. 10) al analizar el procedimiento para la designación de los árbitros y en especial lo relativo a las listas cerradas establecidas por el Tribunal Supremo de Justicia, proponen que las partes de mutuo acuerdo puedan reducir la lista de los candidatos posibles, "...descartando a aquellas personas que le generen a ambas partes mayor rechazo, recelo o suspicacia y, con una lista depurada

por las partes y reducida a un número razonable de candidatos, solicitarle al juez que proceda a escoger”.

Es Sarmiento (2004, p. 591), el que plantea una opción –que consideramos audaz– al señalar que las partes podrán escoger de forma inmediata a los árbitros cuando “...en el compromiso arbitral, indican al JSME a quiénes han seleccionado de la lista oficial de árbitros de la SCS-TSJ, pues en ese caso, el funcionario judicial debería de acatar la decisión de los contendientes y no elegir otro árbitro”, y de hacerlo “...estaría contrariando la solicitud de arbitraje que le ha sido formulada”.

La propuesta de Sarmiento al igual que la de Meza y Navarro busca de forma creativa conciliar el régimen previstos en la LOPT para la designación de los árbitros con el principio de autonomía de la voluntad de las partes, atendiendo a un elemento que no se puede perder de perspectiva, cual es la predisposición que puedan tener las partes respecto a alguno de los árbitros designados en la lista establecida por el Tribunal Supremo de Justicia, en función de la postura o los criterios que maneja en relación a determinados temas que pudieran guardar relación con lo controvertido, desconfianza que podría ocasionar que las partes renuncien al arbitraje y decidan someter la controversia al poder judicial.

Vemos pues, como las propuestas planteadas para establecer un régimen de coexistencia entre la facultad de designación que la LOPT otorga al juez y el principio de autonomía de la voluntad de las partes, carecen de fundamento legal, ya que, no pueden las partes participar en el proceso de designación de los árbitros; no obstante ello, las alternativas señaladas, en especial la sostenida por Meza y Navarro, podrían ser tomadas en cuenta para futuras reformas de la LOPT, en caso de que no se le dé al principio de autonomía de la voluntad el protagonismo que tiene y a las partes el derecho de designar sus árbitros de forma privada y sin intervención del poder judicial.

La LOPT nada indica acerca de la oportunidad para el nombramiento de los árbitros y la necesidad de que los designados acepten el cargo, éste aspecto es revisado por Sarmiento (2004, p. 592), quien plantea que la laguna puede ser cubierta por los jueces en ejercicio de los poderes conferidos en la Ley adjetiva laboral; en nuestro entender la posición del autor no representa una alternativa viable, puesto que conduciría a multiplicidad de criterios en función de la multiplicidad de tribunales.

La existencia de una lista cerrada establecida por el Tribunal Supremo de Justicia hace que en nuestro criterio sea innecesario que los árbitros manifiesten la aceptación al cargo, por cuanto, éstos al colocarse a la orden del máximo tribunal de la República han aceptado ejercer el cargo de árbitros, sin embargo, no excluye la necesidad de que sean notificados de la designación para un caso en concreto y de que puedan alegando los motivos establecidos en la legislación vigente, inhibirse de conocer o ser recusado por alguna de las partes.

El escaso desarrollo del arbitraje como medio alternativo para la resolución de conflictos individuales de trabajo es una realidad que da lugar a constantes conversatorios entre los abogados litigantes; en esas conversaciones con frecuencia se establece como motivo principal del fracaso de la institución la marcada intervención del poder judicial y el recelo que produce en los sujetos la existencia de una lista cerrada de candidatos de la cual resultarán electos los sujetos que decidirán su conflicto, circunstancias objeto de constantes análisis, aunque poco o nada se dice respecto a los requisitos para ser árbitros y ser un candidato reconocido por el Tribunal Supremo de Justicia e incorporado a la lista.

El artículo 140 de la LOPT establece tres requisitos para ser árbitros, como lo son: i) tener nacionalidad venezolana; ii) ser ciudadano de reconocida honorabilidad; iii) ser abogado de reconocida competencia en Derecho del Trabajo, o profesional de otra área especialista en Seguridad Social.

El cumplimiento de dos de los tres los requisitos indicados sólo puede ser valorado subjetivamente, circunstancia que aumenta el recelo por el régimen de designación, en especial, por el sistema de lista cerrada de candidatos.

La regulación de la LOPT en cuanto a los sujetos elegibles restringe la posibilidad de contar como árbitros con expertos en áreas distintas al Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, cuyos conocimientos pudieran ser de utilidad para resolver conflictos entre sujetos que aún cuando son trabajadores ejecutan su actividad sometido a condiciones especiales, por mencionar algunos ejemplos, los trabajadores que presten servicio en embarcaciones mercantes, los jugadores profesionales y en general, todos aquellos que ejecutan su actividad en medios donde las costumbres tienen especial trascendencia.

De la recusación e inhibición de los árbitros en el arbitraje establecido en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo

La designación de los árbitros es un aspecto sensible en el arbitraje laboral para la resolución de conflictos individuales de trabajo, por tanto, la existencia de motivos que hagan pensar en el quebrantamiento de los valores de independencia e imparcialidad de los terceros llamados a conocer del conflicto, requiere del análisis que se realiza de seguida.

En relación a las nociones de independencia e imparcialidad Aguilar Álvarez (citado por Bonnemaïson, 2006, p. 66) sostiene que, “...se establece que la independencia engloba la relación entre el árbitro y las partes, mientras que la imparcialidad –más como una obligación ética esencial del árbitro– se refiere a la relación entre el árbitro y el tema de la controversia”

La LOPT en el artículo 142 prevé la posibilidad de que los árbitros se abstengan de conocer o sean instados por las partes a no hacerlo, cuando existan alguna de las causales de inhibición o recusación establecidas en los artículos 33 eiusdem.

En palabras de Bonnemaïson (2006, p. 66) los hechos que dan lugar a la inhibición o recusación de un árbitro pueden ser “...unos de carácter objetivo fácilmente localizables en el tiempo, y otros de carácter subjetivo que presentan algunos indicios que permiten su objetivación”. En función de lo anterior, los motivos de recusación pueden existir antes de la designación o ser sobrevenidos.

Las causales de inhibición y recusación establecidas en la Ley adjetiva laboral coinciden con algunas de las indicadas en el régimen general previsto en el artículo 82 del CPC, sin embargo, no consideran como causales de inhibición y/o recusación del juez con competencia laboral y en consecuencia de los árbitros que ejercerán la potestad función jurisdiccional para decidir controversias de contenido laboral, algunas circunstancias que consideramos pueden presentarse.

En caso de existir alguna de las causales establecidas en el régimen general previsto en el CPC no incluidas en el artículo 33 de la LOPT, se considera que el juez o árbitro involucrado o la parte que tenga motivos para considerar afectada la imparcialidad de quien juzgará el conflicto, puede proceder a inhibirse o recusar conforme al artículo 82 del CPC aplicable al proceso laboral por remisión del artículo 11 de la LOPT, salvo que las partes –en el acuerdo arbitral– hayan pactado un procedimiento distinto o la exclusión expresa de las normas procesales generales.

La LOPT no establece un procedimiento para conocer y decidir de la inhibición o recusación de los árbitros, por tanto, resulta necesario determinar cuál es el mecanismo más idóneo para proceder.

En criterio de Sarmiento (2004, p. 595) “...el régimen que debe regir es el previsto por la LOPT para los jueces de la jurisdicción laboral”, el cual está establecido en el artículo 34 de la LOPT y que consiste en el conocimiento por parte de un juez de mayor jerarquía en caso de los cuales sea controvertido la conveniencia de que un juez de SME o de juicio conozcan de la causa, mientras que, en el caso de

los jueces superiores se designará el conocimiento de la recusación o la inhibición a otro juez superior.

En el arbitraje laboral el régimen antes indicado tendría razonabilidad si se considera que el arbitraje puede ser solicitado y establecido cuando la controversia se encuentre en el primer grado de conocimiento, de manera que, la inhibición o recusación de los árbitros, sea asimilada a la de un juez de primera instancia y conocida por un juez superior, pero no es posible olvidar que el tratamiento dado por la norma adjetiva a la inhibición o recusación de los árbitros atiende a la estructura piramidal de la organización judicial, la cual es inexistente frente al arbitraje.

En el régimen general tenemos que el artículo 620 del CPC dispone que, “de la recusación de los árbitros conocerá el mismo juez ante quien se designe”, esta alternativa tiene como punto de partida que la designación de los árbitros corresponde a las partes y el juez sólo la presencia, mientras que en el régimen de la LOPT el juez es quien designa a los árbitros de una lista cerrada establecida por el Tribunal Supremo de Justicia, en consecuencia, se le estaría solicitando que revise la idoneidad de los sujetos que él ha designado previamente, aunque la norma hace referencia a que la elección ocurrirá al azar, no es descartable que el juez al decidir sobre la designación emplee algún parámetro subjetivo u objetivo, lo cual sería imposible de controlar y causaría conflicto al decidir de la inhibición o recusación.

En atención a lo anterior, resulta necesario que el legislador revise el régimen establecido en el Título VII, Capítulo III de la LOPT, llenando las lagunas y considerando la institución arbitral en su conjunto; mientras ello ocurre y en caso de presentarse algún conflicto de este tipo, es conveniente proceder conforme al procedimiento previsto para la inhibición y recusación de los jueces con competencia laboral, tal como lo sugiere Sarmiento.

Al analizar la clasificación del arbitraje se indicó que se revisaría sólo aquellas que pudieran guardar relación con el arbitraje laboral, determinando que era relevante lo relativo al sistema de elección de los árbitros y al sentido y alcance de la decisión.

El arbitraje laboral es institucional o independiente

En el arbitraje laboral la designación de los árbitros corresponde al juez ante quien se solicite, empleando una lista cerrada establecida por el Tribunal Supremo de Justicia, sistema ante el cual es pertinente revisar si se convierte en un arbitraje institucional o si conserva las notas de independencia.

De acuerdo a la definición más sencilla el arbitraje institucional es aquél en el que las partes en ejercicio de la autonomía de la voluntad, eligen someterse a normas de procedimiento pre establecidas por el centro arbitral escogido, entre ellas, el sistema de elección de los árbitros mediante listas cerradas establecidas previamente.

El arbitraje institucional tiene como notas características que el reglamento del centro de arbitraje se incorpora al acuerdo arbitral, facilitando lo relativo al procedimiento y, que personal capacitado al servicio de esos centros administra el arbitraje asegurándose del pago oportuno de los honorarios y los gastos, y facilitando el mejor desarrollo el proceso arbitral, todo lo cual supone una mayor seguridad jurídica y una rápida solución.

El Centro Empresarial de Conciliación y Arbitraje (CEDCA) indica que en el arbitraje institucional el centro de arbitraje es aquel “ ...cuya función es la de administrar el proceso, proveer los servicios necesarios para su realización, proporcionar a las partes una lista de Árbitros y establecer las reglas de procedimiento”.

En el arbitraje independiente las partes en ejercicio de la autonomía que les caracteriza, designan a los árbitros, identifican la controversia, determinar el derecho aplicable al fondo del asunto, dictan las reglas de procedimiento y el sentido y alcance de la decisión.

La designación de los árbitros por el juez no es suficiente para sostener que el arbitraje previsto en la LOPT es un arbitraje institucional, si bien es cierto que tiene como característica común con el arbitraje institucional que los árbitros son elegidos de una lista pre determinada, las partes en el arbitraje institucional ejercen su voluntad al elegir el centro de arbitraje al cual se someterán, escogiendo de forma indirecta quienes serán los candidatos a árbitros, pues las listas de cada centro son públicas y renovadas con frecuencia.

En el arbitraje laboral las partes no intervienen de forma alguna en la designación de los árbitros, sin embargo, conservan la posibilidad de organizar el procedimiento, siendo cuestionable que el legislador haya establecido en la Ley el tiempo de duración del proceso arbitral al fijar un plazo de 30 días para producir el laudo arbitral, sin dejar a salvo la posibilidad de que las partes acordasen un tiempo adicional si lo considerasen necesario.

El arbitraje laboral es un arbitraje independiente que cuenta con una injustificada y excesiva intervención judicial, de allí que, de reformarse la LOPT sería necesario sincerar la institución, estableciendo un arbitraje en el cual las partes sean realmente libres para fijar las reglas en ejercicio de la autonomía de la voluntad o la posibilidad de acudir al arbitraje institucional, sin que se considere que se pone en peligro la irrenunciabilidad de los derechos laborales y la noción de orden público interno. Esto no es pedir mucho, simplemente se trata de desarrollar el espíritu del constituyente plasmado en la CRBV.

El alcance de la decisión en el arbitraje laboral

El sentido y alcance de la decisión contenida en el laudo arbitral es determinada por las partes en el acuerdo arbitral, estándoles permitido en materia comercial y en el régimen previsto en el CPC, acordar que la decisión sea tomada conforme a Derecho o con fundamento en la Equidad, por tanto, el alcance del laudo es una discusión superada en aquellas áreas en las que los MARC se convierten en alternativas

eficaces, pero que cobra vida en el arbitraje en materia laboral visto las ambigüedades de la LOPT.

Tradicionalmente las nociones de irrenunciabilidad de los derechos laborales, entendida como aquel principio que prohíbe disponer en detrimento de los trabajadores de los beneficios económicos otorgados a éstos en la legislación vigente, reñía con la institución arbitral, divorcio que ha sido superado, pero subsisten las dudas respecto a la posibilidad de decidir los conflictos de trabajo con base en la conveniencia de la decisión para las partes y no con fundamento en la norma jurídica.

Actualmente el carácter irrenunciable de los derechos laborales coexiste con la noción de transigibilidad, disponiendo la LOT y su reglamento de forma expresa la posibilidad de someter a transacción el contenido de éstos, como mecanismo para poner fin a un litigio pendiente o precaver uno eventual, atribuyéndole el carácter de cosa juzgada.

El análisis de la noción de orden público, como otra de las condiciones que hacen dudar de la viabilidad del arbitraje de equidad en materia laboral, debe partir del carácter intangible de éste y del contenido diverso que tiene en cada ordenamiento jurídico, pues como lo indica Mezgravis (2009, p. 811), "...atiende a los principios fundamentales de la justicia y la moral o a los interés esenciales del Estado en materia política, social y económica".

En Venezuela el Tribunal Supremo de Justicia ha indicado que el orden público es una noción, que cristaliza todas aquellas normas de interés público que exigen observancia incondicional, y que no son derogables por disposición privada.

El arbitraje debe ser deslindado de la noción de orden público por cuanto, existe la posibilidad de someter a este medio alternativo de resolución de conflictos materias en las cuales pudiera estar interesado el orden público pero que al ser objeto de transacción puedan serlo también de arbitraje.

La noción de orden público interpretada de caras al derogado artículo 2 del CPC condujo al error de calificar de inarbitrables aquellas controversias donde existía tal interés, tratamiento que distorsionó el carácter de orden público y que fue superado con la entrada en vigencia de la LAC y de la Ley de Derecho Internacional Privado (LDIP, 1999), momento a partir del cual se ha trasladado el punto focal para determinar la imposibilidad de someter alguna materia a arbitraje del interés del orden público a la contrariedad del ese orden público como limitante.

De lo indicado por Zuleta (2004, p. 547) se infiere que para ésta la respuesta acerca del alcance de la decisión de los árbitros, viene determinada por la vía de impugnación establecida en la LOPT, dado que el laudo arbitral sólo será recurrible mediante recurso extraordinario de casación, por lo tanto, no les estaría permitido a los árbitros decidir conforme a la equidad.

Al interpretar el artículo 146 de la LOPT Meza y Navarro (2004) sostienen que al tener la junta arbitral las más amplias facultades para decidir el asunto planteado, ello daría cabida a que el arbitraje puede ser de equidad o de derecho, dando los autores respuesta a la disyuntiva que se plantea acerca de la coexistencia de las nociones de irrenunciabilidad y orden público de cara a la equidad, señalando “Conforme al artículo 60 de la Ley Orgánica del Trabajo, la equidad constituye fuente de Derecho del Trabajo y, por ende, puede ser considerada incluso por un juez para decidir una controversia laboral sometida a su conocimiento”.

En nuestro criterio las inquietudes que surgen ante el silencio de la Ley adjetiva laboral sólo pueden ser satisfechas con la puesta en práctica de la institución arbitral y los análisis que surgirán al conocer de la impugnación de las decisiones contenidas en los laudos arbitrales, por ahora, el único elemento que hace dudar de la posibilidad de que los árbitros decidan conforme a la equidad los conflictos individuales de trabajo, lo constituye el hecho de que el laudo arbitral estará sometido al recurso de casación, cuanto se dé alguna de las causales establecidas taxativamente en la Ley, régimen de impugnación que es ineficaz para controlar una decisión dictada con base en la

equidad, pues como se sabe, la función primordial de la casación consiste en controlar la legalidad de los fallos de última instancia velando por la correcta interpretación de las leyes y la correcta aplicación del derecho.

Del contenido del laudo y sus formalidades

El contenido del laudo, las formalidades vinculadas a su publicación y/o notificación y los efectos de éste, son aspectos no regulados en la LOPT, sin embargo, en la tarea de comprender la institución prevista en el Título VII, Capítulo III de la Ley adjetiva laboral, es necesario su análisis.

Tal como se indicó en el Capítulo I el laudo arbitral es la decisión de los árbitros que resuelve las cuestiones que las partes le sometieron a éstos, decisión que al quedar definitivamente firme tendrá autoridad de cosa juzgada y en consecuencia los efectos de la sentencia como la coercibilidad, la inmutabilidad y la inimpugnabilidad.

En criterio de Bonnemaïson (2006, p. 93) el laudo es una decisión expresa y dirimitoria, por consiguiente señala que, “...no debe contener ambigüedades, vacilaciones, oscuridades, ni insuficiencias, para que pueda expresar categóricamente los hechos tramitados y el derecho aplicable al caso arbitral decidido”.

El laudo arbitral al igual que la sentencia dictada por un juez integrante del poder judicial debe ser suficiente en sí mismo para garantizar su fin último, que no es más que dirimir un conflicto entre particulares y devolver la paz social quebrantada a consecuencia de éste, de allí que sea trascendente los términos en que es dictado, reconociéndose la posibilidad de ser corregido o aclarado, pues se busca generar certeza acerca de lo resuelto y que éste sea susceptible de ejecución inmediata.

La LAC en el artículo 31 dispone que, el laudo arbitral debe ser notificado a las partes, de manera que, comience a transcurrir el lapso dentro del cual se podrá solicitar aclaratorias y complementos o interponer contra éste recurso de nulidad; mientras que en el régimen establecido en el artículo 625 CPC, se hace referencia a la

publicación del laudo por parte del juez ante quien fueran designados los árbitros, oportunidad a partir de la cual transcurrirán los lapsos para los recursos que haya lugar.

Surge así la inquietud acerca de la formalidad que deberá cumplir el laudo en materia de conflictos individuales de trabajo, visto el silencio de la LOPT.

En criterio de Sarmiento (2004, p. 608), “Una interpretación literal de la voluntad legislativa permite afirmar que el laudo arbitral no está sujeto a una formalidad de publicación, como una sentencia judicial”.

Compartimos el criterio de Sarmiento en relación a que el laudo arbitral en materia laboral no está sujeto a publicación, sin embargo, discrepamos respecto a que el lapso para la interposición de los recursos comenzará a transcurrir una vez que el laudo sea agregado a los autos, sin necesidad de que medie notificación a las partes.

De acuerdo a la Ley, la junta arbitral tendrá un lapso de 30 días para desarrollar el proceso arbitral y producir la decisión, por tanto, el laudo puede ser dictado en cualquier momento y en principio las partes no tendrían ningún orden consecutivo que les permita conocer o presumir cuando se dictará la decisión, a diferencia de lo que ocurre en el proceso laboral, en donde la oportunidad para dictar el dispositivo del fallo y el texto íntegro de la sentencia está establecido expresamente en la norma y las partes tienen certeza del lapso para la interposición de los recursos, por lo que, la notificación no tiene carácter relevante.

A los fines de garantizar a las partes el oportuno conocimiento del laudo y la posibilidad de ejercer tempestivamente el recurso de casación si están dados los extremos establecidos en la LOPT, consideramos que el lapso para la interposición del recurso deberá computarse una vez vencido el lapso otorgado a la junta arbitral para desarrollar el proceso arbitral y dictar su decisión, independiente del momento en el cual sea dictada ésta dentro del lapso de 30 días establecido en la Ley adjetiva laboral.

La LOPT y el CPC nada indican acerca del contenido del laudo por tanto, queda abierta la posibilidad a aplicar analógicamente las normas del CPC para las sentencias dejando a salvo las particularidades del proceso arbitral, en especial, las derivadas del principio de la autonomía de la voluntad y la ausencia de formalismos, el laudo debería contener los elementos establecidos para ésta, con relevancia de la fecha y el lugar del arbitraje, no sólo a los fines de establecer lo relativo al transcurso del lapso de interposición de los medios de impugnación y el carácter nacional o internacional del arbitraje, sino también lo relativo a la observancia del plazo establecido en el artículo 148 de la LOPT, transcurridos el cual caducará el arbitraje y los árbitros perderán jurisdicción sobre la controversia.

De la ejecución del laudo en materia laboral

El análisis del arbitraje como medio alternativo para resolver conflictos individuales de trabajo no estaría completo si no se revisa lo relativo a la ejecución del laudo definitivamente firme, cuando la parte perdedora se niega a cumplirlo voluntariamente, aspecto en el cual se pone de manifiesto la inconsistencia de la Ley adjetiva laboral, al establecer cual órgano dentro de la estructura piramidal del poder judicial conocerá de la ejecución.

De acuerdo a lo indicado en los capítulos precedentes, el proceso arbitral está sustentado en el principio de autonomía de la voluntad de las partes, al cual está atado el carácter obligatorio del laudo y el cumplimiento voluntario de éste.

Si las partes faltan al deber de cumplir la decisión dictada por los terceros escogidos por éstos, el poder judicial a solicitud de la parte ganadora podrá conocer de la ejecución y realizar actividades orientadas a dar cumplimiento a lo decidido, en ejercicio de la potestad de coercibilidad que sólo detenta los Tribunales de la República.

La LOPT nada indica acerca de la ejecución del laudo arbitral por lo tanto, podría considerarse aplicable el régimen general establecido en el CPC, por remisión del artículo 11 de la Ley adjetiva laboral.

El CPC en el Título dedicado al arbitramento tampoco regula lo relativo a la ejecución del laudo, por lo que podría considerarse aplicable la normativa referida a la ejecución de sentencias. Ahora bien, el artículo 628 el CPC establece que el juez competente en primera instancia para conocer de todo lo relativo al arbitraje será el que fuere competente para conocer del asunto sometido a arbitramento.

Para determinar quien sería el juez competente en materia laboral es necesario revisar la estructura establecida en el artículo 14 de la LOPT, en virtud del cual los tribunales del trabajo serán los tribunales que conocen en primera instancia, los tribunales superiores del trabajo que conocen en segunda instancia y la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia, consagrando el artículo 15 eiusdem, que cada circuito judicial tendrá dos instancias y que la primera instancia está integrada por los tribunales de sustanciación, mediación y ejecución del trabajo, y los tribunales de juicio del trabajo.

Los tribunales de primera instancia de juicio por mandato de la LOPT son los competentes para conocer y decidir los conflictos derivados de las relaciones de trabajo, mientras que la competencia para ejecutar las decisiones dictadas por éstos corresponderá a los jueces de SME, esquema organizacional que ha rendido buenos frutos en el proceso laboral y así lo confirman las estadísticas desde la entrada en vigencia de la Ley, pero que podría entorpecer la ejecución de los laudos arbitrales.

Visto la estructura de los tribunales del trabajo consideramos que la laguna de la LOPT respecto al tribunal competente para conocer de la ejecución forzosa de un laudo arbitral, no tiene solución en el régimen general previsto en el CPC por cuanto, establece como competente al juez que conocería del conflicto de no haber sido excluido del conocimiento del poder judicial, el cual sería el juez de primera instancia

de juicio, quien no tiene competencia legal para ejecutar sentencias, en consecuencia, sería incompetente para ejecutar el laudo arbitral al ser éste equiparable a aquella si se le reconoce el aspecto jurisdiccional al arbitraje.

En atención al análisis que antecede y al régimen previsto en la LOPT la ejecución forzada de los laudos arbitrales en materia de conflictos individuales del trabajo, correspondería a los tribunales de SME.

Del régimen de impugnación del laudo arbitral de acuerdo a la Ley Orgánica Procesal del Trabajo

Tal como lo indica Bonnemaïson la LAC prevé que en materia comercial el laudo puede ser inmotivado, si las partes en ejercicio de la autonomía de la voluntad así lo han establecido en el acuerdo arbitral, posibilidad que responde a las características del proceso arbitral y al depósito de confianza que las partes efectúan en los árbitros y en la sujeción voluntaria a lo que éstos decidan; en materia laboral las partes al recurrir al arbitraje también depositan confianza en los árbitros, sin embargo, la motivación del laudo tiene el mismo carácter trascendente que tiene la motivación en la sentencia al constituirse –según palabras de Couture (citado por Hung, 2001, p. 205) – en “...un medio para ejercer función contralora sobre la actividad intelectual del órgano ante el caso concreto”, al establecer en el artículo 149 de la LOPT el recurso extraordinario de casación como medio per saltum de impugnación del laudo.

La sentencia como acto de juzgamiento es el resultado de una actividad mental por parte del juez, quiere decir ello que, es susceptible al error. El error puede verificarse en la ejecución de los actos procesales en el curso del procedimiento, bien sea en su forma o en su estructura, dando lugar a los denominados errores in procedendo; o en el fondo del proceso vulnerando el derecho discutido, aplicando una ley inaplicable, aplicando mal la ley aplicable o negando aplicación a la ley aplicable, configurándose en todos los supuestos errores in iudicando.

Couture (citado por Hung, 2001, p. 211) califica de nula a la sentencia cuando la afectan vicios in procedendo y de injustas a aquellas sentencias que ha incurrido en errores in iudicando. En ambos casos el recurso es la posibilidad que se le brinda a las partes de resarcir los efectos de una decisión producto de un manejo errado del procedimiento o de una errónea comprensión del conflicto.

En el hilo argumentativo que se viene desarrollando el recurso de casación sería un medio eficaz para controlar la idoneidad de una decisión dictada en un proceso ante los órganos judiciales, sin embargo, no lo es para controlar la decisión contenida en el laudo arbitral, en atención a los principios que rigen este medio alternativo de resolución de conflicto.

El laudo arbitral es el producto de un proceso conducido por las partes, quienes determinan el procedimiento y las reglas con miras a procurarse soluciones expeditas y sin estar sujetas a formalismos, por tanto, la interposición de recursos contra éste no puede someterle a un análisis en el cual se le exija cumplir con el Derecho objetivamente considerado so pena de nulidad, ni convertirse en una vía alternar para conseguir una nueva decisión acerca del hecho controvertido.

La inclusión del recurso de casación como medio de impugnación del laudo en materia de conflictos individuales del trabajo, constituye una excepción, por cuanto, como se analizó en el Capítulo I, el recurso de nulidad es determinado por buena parte del Derecho comparado como el medio idóneo para impugnar el laudo arbitral, con base a presupuestos taxativos y cerrados.

De acuerdo a lo establecido en el artículo 43 de la LAC la interposición del recurso de nulidad no paraliza la ejecución del laudo, “salvo que a solicitud de la parte recurrente el tribunal así lo ordene previa constitución por el recurrente de una caución que garantice la ejecución del laudo y los perjuicios eventuales en el caso de que el recurso sea rechazado”.

El régimen antes indicado tiene como fin último garantizar que el recurso de nulidad no sea tragiversado y empleado como un mecanismo para enervar la institución arbitral comprometiendo su eficacia, al retardar en el tiempo la ejecución de la decisión que es dictada por los árbitros.

El recurso de casación tiene como consecuencias naturales que la decisión contra la cual se interpone no es ejecutada hasta tanto el recurso sea decidido y que al decidirlo la Sala de Casación Social entre a conocer del fondo de la controversia, es habitual en la casación laboral la decisión sin reenvío.

Las consecuencias naturales del recurso de casación evidencian la incompatibilidad de ese medio recursivo con el sistema arbitral y la inconveniencia de haber establecido a este recurso extraordinario como el medio de impugnación de los laudos arbitrales en materia de conflictos individuales del trabajo, sin dejar abierta la posibilidad de que las partes decidieran acerca de la posibilidad de otorgar caución en pro de la ejecución, silencio que perjudica especialmente al trabajador, quien de resultar ganador no podrá ejecutar la decisión si el empleador interpone el recurso de casación, sin entrar a mencionar la posibilidad de que éste sea empleado como una vía alterna para enervar con posterioridad al proceso arbitral el acuerdo de las partes de someterse a ésta vía.

Consideramos que la incorporación del recurso de casación como medio de impugnación del laudo en materia de conflictos individuales de trabajo, es un reflejo de la desconfianza en la institución arbitral como medio alterno para conocer de derechos irrenunciables por mandato constitucional, en una visión en la que la institución se considera un régimen de excepción y no un régimen de opción, por ello, la reforma de la LOPT debe abordar el régimen de impugnación del laudo arbitral.

La reforma de la LOPT deberá colocarse en sintonía con el resto de la legislación consagrando el recurso de nulidad como medio de impugnación del laudo en materia de conflictos individuales del trabajo, estableciendo en términos claros el

procedimiento y el tribunal competente para conocer e incorporando las cauciones, las multas o las costas como herramientas ante la interposición maliciosa de recursos, todo en ello en pro de garantizar que la eficacia de la institución arbitral no se desnaturalice a consecuencia del ejercicio indiscriminado de medios de impugnación, pues el interés de las partes antes de iniciar el proceso arbitral era obtener soluciones expeditas y excluir el conocimiento del asunto del poder judicial.

CONCLUSIONES

Luego de haber desarrollado la presente investigación, a continuación se presentan las conclusiones respectivas:

El arbitraje es parte del sistema de justicia en Venezuela por lo tanto, el legislador tiene el deber de dictar la normativa necesaria para su desarrollo como medio alternativo para la resolución de conflictos.

Los ciudadanos tienen derecho a acudir al arbitraje como una vía alterna para la resolución de sus conflictos, excluyendo el conocimiento del poder judicial, sin que ello constituya un régimen de excepción sino un régimen de opción, por cuanto, el arbitraje en su condición de medio alternativo para la resolución de conflictos al integrar el sistema de justicia, se vincula con el derecho a la tutela judicial efectiva recogido en el artículo 26 de la CRBV.

El arbitraje responde al principio de autonomía de la voluntad, en consecuencia toda disposición legal que pretenda regular este medio alterno de resolución de conflictos limitando la capacidad de las partes de establecer las reglas y el procedimiento aplicable, es contraria a derecho y debe ser eliminada del ordenamiento legal vigente.

El arbitraje es un medio viable para la resolución de conflictos individuales de trabajo, no constituye una limitante a éste la noción de irrenunciabilidad de arropa a los derechos de contenido laboral, por mandato constitucional.

El carácter irrenunciable de los derechos de contenido laboral y la noción de orden público pueden coexistir con el principio de autonomía de la voluntad de las partes.

El arbitraje previsto en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo no se ha desarrollado desde su entrada en vigencia, a consecuencia del protagonismo

concedido al poder judicial y las restricciones al principio de autonomía de la voluntad de las partes.

En atención al principio pro arbitraje que se deriva de la CRBV y que ha sido ratificado tanto por la doctrina calificada como por la jurisprudencia, las partes podrían pactar el arbitraje como medio alternativo para la resolución de conflictos individuales de trabajo, antes de que surja el conflicto.

El procedimiento establecido en la LOPT para la designación de los árbitros hace innecesario que éstos manifiesten la aceptación al cargo, por cuanto, al colocarse a la orden del máximo tribunal de la República han aceptado ejercer el cargo de árbitros, sin embargo no excluye la necesidad de que sean notificados de la designación para un caso en concreto y de que puedan alegando los motivos establecidos en la legislación vigente, inhibirse de conocer o ser recusado por alguna de las partes.

Es necesario que el legislador revise el régimen establecido en el Título VII, Capítulo III de la LOPT, considerando la institución arbitral en su conjunto; mientras ello ocurre y, en caso de presentarse algún conflicto respecto a la capacidad subjetiva de los sujetos designados para desempeñarse como árbitros, es conveniente proceder conforme al procedimiento previsto para la inhibición y recusación de los jueces con competencia laboral.

El arbitraje laboral es un arbitraje independiente que cuenta con una injustificada intervención judicial, de allí que, de reformarse la LOPT sería necesario sincerar la institución, estableciendo un régimen en el cual las partes sean realmente libres para fijar las reglas en ejercicio de la autonomía de la voluntad o la posibilidad de acudir al arbitraje institucional, sin que se considere que se pone en peligro la irrenunciabilidad de los derechos laborales y la noción de orden público interno.

De acuerdo con el régimen previsto en la LOPT la ejecución forzada de los laudos arbitrales en materia de conflictos individuales del trabajo, correspondería a los tribunales de SME.

La reforma de la LOPT deberá colocarse en sintonía con el resto de la legislación, consagrando el recurso de nulidad como medio de impugnación del laudo en materia de conflictos individuales del trabajo, estableciendo en términos claros el procedimiento y el tribunal competente para conocer e incorporando las cauciones, las multas o las costas como herramientas ante la interposición maliciosa de recursos, todo en ello en pro de garantizar que la eficacia de la institución arbitral no se desnaturalice a consecuencia del ejercicio indiscriminado de medios de impugnación

El laudo arbitral en materia laboral no está sujeto a publicación, no obstante, éste debe ser notificado a las partes a los fines de garantizar el oportuno conocimiento del laudo y la posibilidad de ejercer tempestivamente el recurso de casación si están dados los extremos establecidos en la LOPT.

Una vez revisado el régimen previsto en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo para el arbitraje, en especial, las normas que hacen cuestionar su naturaleza jurídica, a la luz de los principios rectores de los medios alternativos de resolución de conflicto y en conjunto con el resto del ordenamiento constitucional y legal venezolano, se obtiene como respuesta a los objetivos propuestos la ineficacia de la institución a consecuencia de la incompatibilidad que encierra el régimen legal vigente, al colocarse como eje central del arbitraje el principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales en función de una noción tergiversada del orden público.

Las condiciones antes indicadas han derivado en excesivos controles por parte del Estado a través de los miembros del poder judicial, configurando la transgresión de la autonomía de la voluntad y en definitiva en la inoperatividad de la institución.

Referencias Bibliográficas

- Alfonso, I. (1999). *Técnicas de investigación bibliográfica* (8va. ed.). Caracas: Contexto.
- Amado, L. (2005). *Resolución de conflictos medios alternativos para transformar conflictos de manera práctica*. Caracas: Libros del Nacional (Colección Minerva).
- Arias, F. (1999). *El proyecto de investigación. Guía para su elaboración* (3era. ed.). Caracas: Orial Ediciones.
- Balestrini, M. (2002). *Cómo se elabora el proyecto de investigación* (6ta. ed.). Caracas: BL Consultores Asociados.
- Bonnemaison, J. (2006). *Aspectos fundamentales del arbitraje comercial*. Caracas: Tribunal Supremo de Justicia (Colección Estudios Jurídicos N°16).
- Caivano, R. (2000). *El arbitraje* (2da. ed.). Buenos Aires: Editorial AD-HOC S.R.L.
- Caridad, L. (2006). *Imprecisiones y contradicciones de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo en materia de arbitraje laboral*. (Trabajo especial de Grado no publicado). Universidad Católica Andrés Bello. Caracas, Venezuela.
- CEDCA. Tipos de arbitraje. Recuperado de: www.cedca.org.ve/htm/arbitraje/tipos_de_arbitraje.html
- Cerón, J. y Pizarro, E. (2007). *El arbitraje laboral*. Bogotá: Editorial Temis S.A.
- Chillón, J. y Merino J. (1991). *Tratado de arbitraje interno e internacional*. (2da. ed.). Madrid: Editorial Civitas S.A.
- Código de Procedimiento Civil. (1986). *Gaceta Oficial de la República de Venezuela*, 3.694 (Extraordinario), enero 22, 1986.
- Constitución de la República de Venezuela. (1961). *Gaceta Oficial de la República de Venezuela*, 662 (Extraordinario), enero 23, 1961.
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. (1999). *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela*, 5.453 (Extraordinario), marzo 3, 2000.
- De Jesús, A. (2007). La Sala Politicoadministrativa y la excepción de arbitraje comercial. *Revista de Derecho*, 24. Tribunal Supremo de Justicia, Caracas.

- Henriquez La Roche, R. (2006). *Nuevo proceso laboral venezolano*.(3ra. ed.). Caracas: Centro de Estudio Jurídico del Zulia.
- Hung Vaillant, F. (2001). *Reflexiones sobre el arbitraje en el sistema venezolano*. Caracas: Editorial Jurídica Venezolana.
- Ley de Derecho Internacional Privado (1998). *Gaceta Oficial de la República de Venezuela*, 36.511, agosto 6, 1998.
- Ley Orgánica Procesal del Trabajo (2002). *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela*, 37.504, agosto 13, 2002
- Ley Orgánica del Trabajo (1990). *Gaceta Oficial de la República de Venezuela*, 4.240 (Extraordinario), diciembre 20, 1990.
- Ley Orgánica del Trabajo (1997). *Gaceta Oficial de la República de Venezuela*, 5.152 (Extraordinario), junio 19, 1997.
- Ley de Reforma Parcial de la Ley Orgánica del Trabajo (1997). *Gaceta Oficial de la República de Venezuela*, 5.152 (Extraordinario), junio 19, 1997.
- Matthies, R. (1996). *Arbitrariedad y arbitraje. Un análisis de la normativa acerca del arbitraje en el derecho privado en Venezuela*. Caracas: Oscar Todtmann Editores C.A.
- Martínez, A. y Saad, H. (2004). Consideraciones sobre la operatividad del arbitraje previsto en la ley orgánica procesal del trabajo. *Ensayos jurídicos en celebración de los 90 años de Tinoco, Travieso, Planchart& Nuñez*. Caracas: Tinoco, Travieso, Planchart& Nuñez Abogados.
- Mezgravis, A. (1999). Recursos contra el laudo arbitral comercial. *Seminario sobre la Ley de Arbitraje Comercial*. Caracas: Serie Eventos.
- Mezgravis, A. (1999). El Amparo constitucional y el arbitraje. *Revista de Derecho Administrativo*, 6. Caracas: Editorial Sherwood.
- Mezgravis, A. (1999). Recursos contra el laudo arbitral comercial. *Seminario Sobre la Ley de Arbitraje Comercial*. Caracas: Biblioteca de la Academia de Ciencias Políticas y Sociales
- Meza, M. y Navarro, S. (2004). El arbitraje en el proceso laboral. *Ley Orgánica Procesal del Trabajo*, 2. Caracas: Tribunal Supremo de Justicia (Serie Normativa N° 4).

- Morles, V. (1994). *Planeamiento y análisis de investigaciones* (8va ed.). Caracas: El Dorado.
- Nava, H. (2002) *La investigación jurídica ¿Cómo se elabora el proyecto?* Maracaibo: Editorial de la Universidad del Zulia. Ediluz
- Pla, A. (1985). *La solución de los conflictos laborales*. México: Compañía Editográfica Rendón.
- Palacio, L. (1992). *Derecho procesal civil (vol 10)*. Buenos Aires: Abeledo-Perrot.
- Palma, M. (2004). *Arbitraje comercial y arbitraje laboral. Consideraciones acerca de su naturaleza jurídica*.(Trabajo especial de Grado no publicado). Universidad Católica Andrés Bello. Caracas, Venezuela.
- Pucci, A. (1997). *Arbitraje en los países del mercosur*. Buenos Aires: Editorial AD-HOC S.R.L.
- Rengel-Romberg, A. (1999). *Tratado de derecho procesal civil venezolano*. (2da ed.). Caracas: Editorial Arte.
- Rengel-Romberg, A. (2004). *Tratado de derecho procesal civil venezolano*. Tomo VI (1era ed.). Caracas: Altolitho, C.A.
- Roca, J. (1992). *Arbitraje e instituciones arbitrales*. Barcelona: J.M. Bosch Editor, S.A.
- Sarmiento, C. (1999). *Ley de arbitraje comercial*. Caracas: Livrosca.C.A
- Sarmiento, C. (2004). Reflexiones sobre el arbitraje procesal laboral en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo. *Ley Orgánica Procesal del Trabajo*, Volumen II. Caracas: Tribunal Supremo de Justicia (Serie Normativa N° 4).
- Tribunal Supremo de Justicia (2000).Sentencias del Tribunal Supremo de Justicia. Recuperado de: <http://www.tsj.gov.ve/decisiones/scon/Octubre/1139-051000-00-2084%20.htm>.
- Tribunal Supremo de Justicia (2001).Sentencias del Tribunal Supremo de Justicia. Recuperado de: <http://www.tsj.gov.ve/decisiones/scon/Octubre/1981-161001-00-2759.htm>.
- Tribunal Supremo de Justicia (2001).Sentencias del Tribunal Supremo de Justicia. Recuperado de: <http://www.tsj.gov.ve/decisiones/spa/Junio/01209-200601-0775.htm>.

- Tribunal Supremo de Justicia (2005). Sentencias del Tribunal Supremo de Justicia. Recuperado de: <http://www.tsj.gov.ve/decisiones/spa/Agosto/05249-030805-2005-3674.htm>.
- Tribunal Supremo de Justicia (2006). Sentencias del Tribunal Supremo de Justicia. Recuperado de: <http://www.tsj.gov.ve/decisiones/scon/Febrero/174-140206-04-3033.htm>.
- Tribunal Supremo de Justicia (2006). Sentencias del Tribunal Supremo de Justicia. Recuperado de: <http://www.tsj.gov.ve/decisiones/spa/Diciembre/12-85233-2006-1605-007.html>.
- Tribunal Supremo de Justicia (2008). Sentencias del Tribunal Supremo de Justicia. Recuperado de: <http://www.tsj.gov.ve/decisiones/scon/Octubre/1541-171008-08-0763.htm>.
- Zuleta de Merchán, C. (2004). Los medios alternativos en el nuevo proceso laboral venezolano. *Ley Orgánica Procesal del Trabajo*, Volumen I. Caracas: Tribunal Supremo de Justicia (Serie Normativa N 4).