



UNIVERSIDAD CATOLICA ANDRES BELLO
VICERECTORADO ACADEMICO
DIRECCION GENERAL DE LOS ESTUDIOS DE POSTGRADO
AREA DE DERECHO
POSTGRADO EN DERECHO DEL TRABAJO

TRABAJO ESPECIAL DE GRADO

**LA TRANSACCION DESDE LA PERSPECTIVA DEL PRINCIPIO DE
IRRENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS LABORALES EN EL
REGIMEN JURÍDICO LABORAL VENEZOLANO**

Presentado por:

Mujica Alfonzo, Celene Patricia

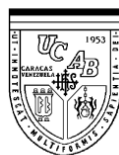
Para optar al Título de

Especialista en Derecho del Trabajo

Asesor:

Eleana A. Saldivia A.

Caracas, Junio de 2013



UNIVERSIDAD CATOLICA ANDRES BELLO
VICERECTORADO ACADEMICO
DIRECCION GENERAL DE LOS ESTUDIOS DE POSTGRADO
AREA DE DERECHO
POSTGRADO EN DERECHO DEL TRABAJO

APROBACIÓN DEL TUTOR- ASESOR

Por la presente hago constar que he leído el Trabajo Especial del Grado, presentado por la ciudadana: **Celene Patricia Mujica Alfonzo**, titular de la Cédula de Identidad N° 17.397.194, para optar al título de Especialista en Derecho del Trabajo, cuyo título definitivo es: **La Transacción desde la perspectiva del principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales en el régimen jurídico laboral venezolano**; 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, a los 03 días del mes de Junio de 2013.

Eleana Albertina Saldivia Alarcón

Nombres y Apellidos

C.I. V- 4.451.659

Dedicatoria

*A Dios Todopoderoso, por estar siempre presente para
iluminar mi vida...*

*A mi padre Miguel Mujica,
porque siempre ha estado a mi lado,
para ayudarme a continuar y llegar hasta el final de mis metas,
gracias por para apoyarme incondicionalmente!,
y por compartir tus consejos llenos de amor, experiencia y sabiduría...*

*A mi madre, Celene Alfonzo,
porque siempre ha sido
la figura de admiración en mi vida,
por ser mi ídolo, mi heroína, mi modelo a seguir,
el mejor ejemplo de lucha, constancia, perseverancia, honestidad, y humildad...*

*A mi hija, Isabel Cristina,
mi fuente de inspiración,
todas mis metas y mis triunfos para ti...*

*A mi esposo Rubén González,
por brindarme amor, ánimo y apoyo,
y impulsarme a continuar en este camino,
tu motivación siempre estuvo presente para este logro...*

*A mi hermana Alejandra, por estar siempre presente,
para ayudarme y apoyarme en todas las etapas de mi vida,
Y mi hermano Andrés Miguel,
como ejemplo de constancia y dedicación para alcanzar nuestras metas...*

*A toda mi familia, una satisfacción que quiero compartir con ustedes,
cuenten conmigo siempre...*

Reconocimientos

A Dios Todopoderoso, por este nuevo logro y por siempre darme la fortaleza, la paciencia y la constancia en las metas que me ha permitido alcanzar. Gracias señor por estar siempre presente.

A la Universidad Católica Andrés Bello, especialmente a todos el equipo académico integrante del programa de Especialización y Maestría de Derecho del Trabajo, gracias por sus enseñanzas y por permitir fortalecer mi desarrollo profesional.

A la Prof. Eleana Saldivia, mi tutora académica, por su colaboración en el desarrollo del proyecto de investigación y por su disposición para el seguimiento y revisión del Trabajo Especial de Grado.

Al Prof. Fredy Vallenilla, por su colaboración en el área metodológica, por su transmisión de conocimientos y por sembrar la semilla de la Investigación.

A mi padre, Prof. Miguel Mujica, mi asesor metodológico, por su colaboración y apoyo constante, para corregir mis fallas y ayudarme a mejorar cada día.



UNIVERSIDAD CATOLICA ANDRES BELLO
VICERECTORADO ACADEMICO
DIRECCION GENERAL DE LOS ESTUDIOS DE POSTGRADO
AREA DE DERECHO
POSTGRADO EN DERECHO DEL TRABAJO
LA TRANSACCION DESDE LA PERSPECTIVA DEL PRINCIPIO DE
IRRENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS LABORALES EN EL
REGIMEN JURÍDICO LABORAL VENEZOLANO

Autor: Mujica Alfonzo, Celene Patricia
Asesor: Eleana Albertina Saldivia Alarcón
Fecha: 03 de Junio del año 2013

RESUMEN

El presente trabajo tiene por objeto analizar La Transacción, en el régimen jurídico laboral venezolano. Se expondrán un conjunto de situaciones generadas por las incongruencias normativas que regulan dicho mecanismo, ya que existen normativas vigentes, que al ser aplicadas, generan contradicciones en el sistema jurídico laboral venezolano, ocasionando un grave perjuicio a los sujetos de derecho. Tales contradicciones normativas, generan una situación de inseguridad jurídica que impide que las partes puedan celebrar válidamente acuerdos transaccionales de naturaleza laboral por ante los funcionarios competentes, y por ende, impide que las partes puedan finalizar sus contiendas por los medios distintos a los de decisiones judiciales producto de procesos contradictorios. El fin de la presente investigación, cuya metodología es de tipo documental monográfico y de nivel descriptivo es analizar, en base a las técnicas de análisis de contenido de las fuentes documentales, las contradicciones normativas que existen en Venezuela en materia de Transacción laboral, a los fines de aportar soluciones y estrategias que permitan dar por terminados, a través de convenios, los conflictos derivados de las relaciones laborales. Con los resultados obtenidos, se pretende aportar, a la comunidad interesada en la materia, un conjunto de ideas que permitan elaborar futuras modificaciones normativas para corregir tales contradicciones.

Palabras claves: Proceso Laboral; Medios Alternativos de Resolución de Conflictos; Transacción Laboral; Principio de Irrenunciabilidad; Contradicción normativa.

Índice General

	Pág.
Introducción	7
I. El Principio de Irrenunciabilidad de los Derechos Laborales y los efectos generados sobre los acuerdos transaccionales celebrados bajo el régimen jurídico laboral venezolano.	10
II. El principio de autonomía de la voluntad de las partes y su limitación en la celebración de acuerdos transaccionales regulados por el régimen jurídico laboral venezolano.	22
III. Noción y naturaleza jurídica de la Transacción como Medio de Autocomposición Procesal y su regulación en el sistema jurídico laboral venezolano.	35
IV. Criterios de la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia referidos a la celebración de acuerdos transaccionales y sus limitaciones en el ámbito laboral venezolano.	54
Conclusiones	63
Referencias Bibliográficas	67

Lista de Siglas

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.....	CRBV
Ley Orgánica Procesal del Trabajo.....	LOPT
Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y Trabajadoras.....	LOTTT
Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo.....	RLOT
Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las trabajadoras.....	RLOTTT
Código Civil de Venezuela	CCV
Código de Procedimiento Civil de Venezuela.....	CPC
Código Penal.....	CP
Código Orgánico Procesal Penal.....	COPP
Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo.....	LOPCYMAT
Tribunal Supremo de Justicia.....	TSJ
Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales.....	INPSASEL
Instituto Venezolano de los Seguros Sociales.....	IVSS

Introducción

Con la entrada en Vigencia de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo (LOPT, 2002), se establecieron un conjunto de fases procesales que conformarían el nuevo proceso laboral venezolano, con el objeto de adaptar el mencionado instrumento normativo al Principio de Tutela Judicial Efectiva y de Justicia Expedita previstos en el Artículo 29 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV, 1999). Dicho proceso laboral fue conformado en dos fases: el legislador estableció una primera fase, denominada Fase Preliminar, que tiene como objetivo la solución armoniosa de los conflictos de índole laboral planteados entre los sujetos de una relación de trabajo, por medio de un acuerdo entre los mismos; y la segunda fase, denominada fase de juicio, en la que si no es posible la conciliación entre las partes, estas iniciarán un proceso contradictorio, de alegatos, defensas y pruebas que deberá culminar con una decisión judicial que resuelva la controversia. En la primera fase, el Juez, tiene la facultad de emplear los medios alternativos de resolución de conflictos reconocidos por el ordenamiento jurídico laboral, a los fines de lograr la solución pacífica del asunto planteado, asumiendo en estos casos, un rol de funcionario conciliador que tendrá como objetivo lograr que las partes lleguen a un acuerdo, con el objeto de dilucidar la causa por alguno de los medios de autocomposición procesal que el ordenamiento jurídico establece para tales fines. En dicho caso, el Juez, deberá, previo cumplimiento de los requisitos legales, redactar un auto que homologue el acuerdo celebrado por las partes, que consiste en una aprobación del convenio por parte del funcionario competente, para dar al mismo un efecto de cosa juzgada. Artículo 133 LOPT:

En la Audiencia Preliminar, el Juez de Sustanciación, Mediación y Ejecución, deberá, personalmente, mediar y conciliar las posiciones de las partes, tratando con la mayor diligencia, que estas pongan fin a la controversia, a través de los medios de autocomposición procesal.

Uno de los medios de autocomposición procesal más empleados en el proceso laboral venezolano, es la Transacción o el Acuerdo Transaccional, el cual es definido por el Artículo 1.713 del Código Civil Venezolano (CCV, 1982) como “...un contrato por el cual las partes, mediante reciprocas concesiones terminan un litigio pendiente o precaver un litigio eventual”. Dicho medio, tiene como finalidad que las partes, diriman la contienda jurídica, en un proceso de mediación dirigido por un tercero imparcial (Juez de mediación/ Inspector del Trabajo/ Funcionario Conciliador), un funcionario competente, quien fomentará la conciliación entre las partes, garantizando que el acto se desarrolle en igualdad de condiciones, y que las mismas respeten las formalidades esenciales que darán validez al acuerdo, para así otorgar la homologación del mismo, y este pueda producir el efecto de cosa juzgada a los fines procesales pertinentes.

Este acuerdo celebrado por las partes, y homologado por el funcionario competente, debe estar sometido a los requisitos y a las limitaciones establecidas en la ley. Es por ello que debemos hacer mención a lo establecido en el artículo 89 de la CRBV y en los Artículo 18 ordinal 4º, y 19 de la Ley Orgánica del Trabajo, Las Trabajadoras y Los Trabajadores (LOTTT, 2012), en cuanto al Principio de Irrenunciabilidad de los Derechos que se derivan de la relación de trabajo. Dicho principio, según sostiene el autor Alfonso Guzmán (2004), “*consiste en una prohibición al trabajador de desistir de la titularidad de un derecho mediante pacto, expreso o tácito con el patrono*” (p. 59). Dicha prohibición no excluye la posibilidad de que las partes, ante una mediación y una conciliación, celebren un acuerdo voluntario que permita dirimir un conflicto con ocasión de la relación de trabajo, pero somete dicho acto al cumplimiento de unos requisitos esenciales que garanticen la validez del mismo, para que pueda producir plenos efectos jurídicos.

Sin embargo, lo establecido en la Disposición Constitucional contenida en el artículo 89, numeral 2º (que se refiere al Principio de Irrenunciabilidad de los Derechos, y a la posibilidad de celebrar acuerdos transaccionales entre las partes) crea una contradicción que afecta a una disposición de igual jerarquía contenida en el Artículo 258 de la CRBV, referida a la promoción, por parte del Estado, de los medios alternativos para la resolución de los conflictos, generando a su vez, una incongruencia con lo establecido en el artículo 133 de la LOPT, referido a las facultades de mediación del juez laboral en el desarrollo del Proceso laboral venezolano.

La situación generada, es que, si en el caso de la relación de trabajo, uno de los sujetos (trabajador) acude a la vía administrativa o judicial, según sea el caso, a los fines de exigir el cumplimiento de obligaciones de naturaleza laboral por parte del otro sujeto de la relación (patrono), no podrá ser parte en un proceso de mediación para lograr una conciliación con la otra parte, a los fines de alcanzar un acuerdo, ya que ninguno de los sujetos de la relación laboral podrán celebrar acuerdos o convenios que versen sobre derechos de naturaleza laboral (y que impliquen además menoscabo o renuncia de los derechos del trabajador), mientras se mantenga el vínculo contractual, según lo contenido en forma expresa en el Artículo 89 CRBV, *“Sólo es posible la transacción y convenio al término de la relación laboral, de conformidad con los requisitos que establezca la ley”*. Es importante destacar que, si fuere posible la celebración del acuerdo transaccional, en el caso que finalice el vínculo entre las partes, el mismo no debe de implicar la renuncia o menoscabo de los derechos laborales, limitando así, con una disposición general, la autonomía de la voluntad de las partes, para la celebración de acuerdos transaccionales.

En el presente trabajo, analizaremos los requisitos esenciales exigidos para la celebración de los denominados acuerdos transaccionales, así como los supuestos y fases procesales en los cuales pueden efectuarse, y las consecuencias jurídicas que los mismos generan, teniendo en cuenta los principios constitucionales y disposiciones

legales que regulan La Transacción como medio de autocomposición procesal. Este trabajo se encuentra estructurado en 4 capítulos. El Capítulo I, contendrá el análisis de la naturaleza jurídica del principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales y los efectos generados sobre los acuerdos transaccionales celebrados bajo el régimen jurídico laboral venezolano régimen jurídico. En el Capítulo II, se procederá analizar el principio de autonomía de la voluntad de las partes y su limitación en la celebración de acuerdos transaccionales regulados por el régimen jurídico laboral venezolano. El Capítulo III, se desarrollará la noción y naturaleza jurídica de la Transacción como Medio de Autocomposición Procesal y su regulación en el sistema jurídico laboral venezolano; y en el Capítulo IV serán analizados los actuales criterios jurídicos de la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia referidos a la celebración de acuerdos transaccionales y sus limitaciones en el ámbito laboral venezolano.

I. El Principio de Irrenunciabilidad de los Derechos Laborales y los efectos generados sobre los Acuerdos Transaccionales celebrados bajo el Régimen Jurídico Laboral Venezolano

Cada día, en cada escuela de derecho venezolana, cientos de estudiantes escuchan de sus profesores de derecho constitucional y derecho del trabajo, que los derechos laborales son irrenunciables.

Igualmente, es común escuchar en el foro político, las autoafirmaciones y/o autodenominaciones de partidos políticos o de gobiernos (de diversos niveles) como “obreristas”, dejando en claro que los derechos de los trabajadores, no se pactan.

A los fines de analizar el Principio de Irrenunciabilidad de los Derechos Laborales, que se encuentra incorporado en el régimen normativo laboral venezolano, es fundamental, revisar algunos antecedentes de dicho principio, a los fines de conocer los efectos que ha tenido sobre la transacción, que es uno de los medios de autocomposición procesal más utilizados en el sistema jurídico procesal venezolano.

El principio de la irrenunciabilidad de los derechos laborales se encontraba establecido con carácter y jerarquía de orden público en el artículo 85 de La Constitución de la República de Venezuela de 1961 (CRV, 1961), y en el artículo 3º de la derogada Ley Orgánica del Trabajo (1990) disponiendo que, el trabajo era objeto de protección especial, catalogando como irrenunciables las disposiciones que la ley estableciera para proteger y beneficiar al trabajador.

Este principio, según Zapata (1993), fue acogido por la jurisprudencia y doctrina laboral venezolana, ya que ésta consideraba que la mayoría de las normas de derecho del trabajo eran de orden público, incorporando posteriormente tal argumento en el

artículo 3° de la LOT (1990). Según el citado autor, dicho principio es una versión del artículo 6° del Código Civil Venezolano, el cual establece que “no pueden renunciarse ni relajarse por convenios entre particulares, las leyes en cuya observancia están interesados el orden público o las buenas costumbres”.

Con la entrada en vigencia de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV, 1999), se establecieron un conjunto de disposiciones con la finalidad de promover el uso de medios alternativos de resolución de conflictos para dilucidar las contiendas de relevancia jurídica suscitadas entre los sujetos de derecho, por ante las instituciones administrativas e instituciones jurisdiccionales competentes y que se materializarían en algunos casos, por medio de los denominados acuerdos transaccionales. Así lo dispone el Artículo 258 CRBV cuando establece que “La ley promoverá el arbitraje, la conciliación, la mediación y cualesquiera otros medios alternativos para la solución de conflictos.”

Dichos medios alternativos de resolución de conflictos, fueron adoptados en el texto de la Ley Orgánica Procesal Laboral, que entró en vigencia en el año 2002, integrando en las funciones, facultades y atribuciones de los jueces con competencia en materia laboral, una función mediadora y conciliadora, con el objeto de lograr la resolución del conflicto planteado entre las partes, por una vía distinta a la decisión judicial, mediante un acuerdo de voluntades y el otorgamiento de mutuas concesiones que pondría punto final a la controversia, mediante la celebración de un acuerdo transaccional.

La Constitución de 1999, siguiendo la corriente proteccionista de los derechos laborales, estableció una limitación referida a la celebración de acuerdos transaccionales o transacciones, como medios de autocomposición procesal, cuando el artículo 89, numeral 2°, dispuso lo siguiente:

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

La anterior disposición contiene lo que se denomina el Principio de Irrenunciabilidad de los derechos, que fundamentada en la supuesta indefensión, subordinación y presunción de incapacidad de los trabajadores con respecto a sus patronos, establece que, los derechos laborales son irrenunciables, siendo que todo convenio o acuerdo que implique la renuncia o menoscabo de los mismos son nulos y por ende no tienen efectos jurídicos válidos. Asimismo se impone al Estado, el deber de garantizar el respeto de los mismos, por medio de la adopción de medidas que permitan el goce y ejercicio de tales derechos. Ahora bien, La Ley Orgánica del Trabajo, Las Trabajadoras y Los Trabajadores (LOTTT,2012), en el artículo 3º, establece que, si bien los derechos laborales son irrenunciables, puede existir la posibilidad de conciliación y posterior transacción, cumpliendo con determinados requisitos formales y siendo celebrada por ante el funcionario administrativo o judicial competente, a los fines de que la misma tenga efectos de cosa juzgada: “La irrenunciabilidad no excluye la posibilidad de conciliación o transacción siempre que se haga por escrito y contenga una relación circunstanciada de los hechos que la motiven y de los derechos en ella comprendidos”. En este caso, se abre la posibilidad de que las partes puedan celebrar acuerdos transaccionales sobre derechos que se deriven de la relación de trabajo.

Para entender la finalidad el Principio de Irrenunciabilidad de los Derechos, su relevancia jurídica y sus implicaciones en una relación de trabajo, y por ende, los efectos sobre los acuerdos transaccionales en materia laboral, es importante traer a colación lo siguiente: El derecho al trabajo, pertenece a la categoría de los derechos

de segunda generación (aquellos cuyo reconocimiento en el derecho positivo comienza con las constituciones de Querétaro en 1917 y Weimar en 1919), destinados a la protección social del individuo por parte del Estado y con un marcado sentido de justicia social y dignidad humana, ambas entendidas como la satisfacción de las necesidades materiales de la persona humana como condición para satisfacer sus necesidades espirituales (Combellas, 2001:59). Igualmente, está contenido como “derecho humano” según el ordinal 1º del artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos del Hombre de 1948, y en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales en su artículo 6, pacto este que obliga a los Estados contrayentes a aplicar medidas adecuadas que garanticen dicho derecho

Es claro que, nuestra tradición constitucional al menos desde 1961, es la de insistir en la protección de la voluntad negocial del trabajador cuando pacta con su patrono, sea el acuerdo antes, durante o después de la vigencia de la relación de trabajo, la cual como todo vínculo jurídico genera derechos y obligaciones entre las partes.

Dicho esto, la gran irregularidad del asunto, se encuentra en el siguiente dilema: un derecho humano irrenunciable, en teoría, no debería ser negociable por un equivalente, o sustituido por una obligación de dar. Obviamente, ese equivalente tiene carácter patrimonial. No obstante, los derechos laborales persiguen no sólo la protección moral, física, espiritual y psíquica del trabajador, sino también su protección patrimonial a través de la estipulación de condiciones para que la retribución pecuniaria de su fuerza de trabajo a través del salario, sea justa y acorde a esa fuerza empleada, en pos de la ejecución de la empresa del patrono.

Es menester traer a colación a Prieto Sanchis ,(2004), quien comenta sobre la ponderación de intereses entre derechos fundamentales sociales o principios rectores de la política social:

Ahora bien, ¿hasta qué punto o en qué grado son exigibles tales

conductas?. Por supuesto, cabe responder que no son exigibles en forma alguna porque éstas son cuestiones que pertenecen a la exclusiva competencia del legislador. Pero esta respuesta equivale a negar fuerza normativa a la Constitución, opción que por lo demás cuenta con firmes partidarios en la doctrina y en la jurisprudencia. Si no queremos seguir ese camino nos encontramos, sin embargo con un grave obstáculo, y es que la Constitución no nos proporciona orientación alguna para decidir por debajo de qué umbral de satisfacción hemos de considerar vulnerados dichos mandatos constitucionales.

Alexy ha intentado resolver el problema con una argumentación sugestiva. La idea fundamental es que, desde la Constitución, debe renunciarse a un modelo de derechos sociales definitivos e indiscutibles, justamente porque ella no nos indica ese umbral mínimo de cumplimiento preceptivo; las exigencias prestacionales del tipo de las que se acaban de enumerar entran siempre en conflicto con otros principios o derechos, singularmente con las prerrogativas de regulación que han de reconocerse al legislador democrático y con los requerimientos de otros derechos o mandatos, por lo que determinar en cada concreto si está justificada una prestación requiere un previo ejercicio de ponderación entre razones tendencialmente contradictorias que siempre concurrirán en mayor o menor medida. Concretamente, una posición de prestación estará definitivamente garantizada cuando el valor que está detrás de los derechos sociales, la libertad real o efectiva, exija con urgencia la satisfacción de una necesidad y, a su vez, los principios o derechos en pugna (el principio democrático a favor del legislador, las libertades de terceros, etc.) se vean afectados de modo reducido...

... la necesidad de ponderación comienza desde el momento en que se acepta que no existen jerarquías internas en la Constitución, o lo que es lo mismo, que los distintos principios carecen de un peso autónomo y

diferenciado y sólo poseen una evocación de máxima realización que sea compatible con la máxima realización que sea compatible con la máxima realización de los demás.

Por eso, la ponderación conduce a una exigencia de proporcionalidad que implica establecer un orden de preferencia relativo al caso concreto.... El resultado óptimo de un ejercicio de ponderación no habría de ser el triunfo aplastante de uno de los principios, ni siquiera en el caso concreto, sino la armonización de ambos, esto es, la búsqueda de una solución intermedia que en puridad no diese satisfacción plena a ninguno, sino que procurase la más liviana lesión de ambos. (pp. 183-193)

En este orden de ideas, nos parece pertinente citar a Sagardoy (2005), quien siguiendo a Valdés, nos habla de los derechos laborales específicos e inespecíficos, distinción que asumiremos:

Nuestro querido Maestro, Alonso Olea, nos decía que cabe una versión laboral de prácticamente todos los derechos fundamentales, de modo que resultaría correcta la defensa de un "Derecho Constitucional Laboral". Desde Weimar y Querétaro, las Constituciones y las grandes Declaraciones de Principios han reconocido una serie de derechos fundamentales, típicamente laborales, como son la libertad sindical, la huelga y la negociación colectiva. Por el lado empresarial, las Constituciones modernas consagran como derecho básico el de libertad de empresa, y así lo hace la nuestra, al proclamarla en el marco de la Sección 2da, del Capítulo II, del Título I de la misma, por lo que: a) todos los poderes públicos deben respetarla; b) sólo puede limitarse por Ley, respetando en todo caso su contenido esencial; y c) su violación legal justificaría un recurso de inconstitucionalidad (art. 53.1 y 161 CE)

Dicho de otra forma, son derechos específicos laborales (en

terminología de Palomeque), que sólo pueden ejercitar los trabajadores como tales trabajadores. Los autónomos del transporte, por ejemplo, podrán dejar de trabajar, holgar, pero no pueden técnicamente declararse en huelga. Y los jueces y fiscales pueden asociarse, pero no sindicarse...

Tales derechos son primordiales para los trabajadores, especialmente en su configuración de instrumentos colectivos con titularidad singular. Son derechos de los trabajadores individuales, pero sólo cobran efectividad “colectivizándose”. Tales derechos no son objeto de mi análisis. Lo son, por el contrario, lo que el autor citado denomina derechos fundamentales laborales “inespecíficos”. Como dice, “son derechos atribuidos con carácter general a los ciudadanos que, al propio tiempo, son trabajadores y, por lo tanto, se convierten en verdaderos derechos laborales por razón del sujeto y de la naturaleza de la relación jurídica en que se hacen valer, en derechos constitucionales inespecíficos”

Son derechos del ciudadano-trabajador, que ejerce como trabajador-ciudadano, es decir, derechos de la persona, que están impregnados por la relación laboral. Esa tendencia hacia la progresiva importancia de los derechos fundamentales en la relación de trabajo, la fundamenta Valdés, con buen juicio en tres causas:

Por otra parte, el elenco de derechos fundamentales citados son derechos de libertad, no de prestación. Es decir, derechos referidos directamente a la dignidad de la persona y no al contenido del contrato respecto al trabajador: salario digno, jornada razonable, promoción profesional, vacaciones, etc. Son derechos de libertad, como afirma Valdés, en cuanto que atañen a la persona, por lo que son derechos de inmunidad, con un objeto consistente en la expectativa de ausencia de intromisiones o injerencias. Son derechos primarios, frente a los otros, que son secundarios, sustanciándose en expectativas de prestaciones, afectando, por tanto, a la capacidad de obrar. Elevando el tono, Valdés afirma con acierto que “la

configuración por parte del constitucionalismo moderno de unos derechos laborales como derechos fundamentales ha contribuido al cambio de modelo de Estado; esto es, a la transformación de las relaciones entre Estado y Sociedad y de la función tipificadora de esas relaciones asignada a las Constituciones. Estas ya no son un pacto para la limitación del ejercicio del poder político; también son, y en parte nada desdeñable, un pacto para la predeterminación de un programa de acción política de promoción de la igualdad y del bienestar de los ciudadanos".(pp.17-18)

Así las cosas, pareciera que los derechos laborales en materia de derechos laborales inespecíficos tienen dos dimensiones: la moral y la patrimonial, siendo de obligatorio respeto, reconocimiento y protección la dimensión moral mientras exista el vínculo de la relación de trabajo, y en caso de incumplimiento de esas obligaciones, entonces su resarcimiento será valuable patrimonialmente. Tal diferencia no cabe señalarla cuando se trate de la dimensión patrimonial de derechos laborales específicos, pues en la naturaleza de ellos está su retribución en caso de violación de los mismos, por equivalentes patrimoniales a través de obligaciones de dar.

Por ello, es que a pesar de que se estatuye en la Constitución, que los derechos laborales son irrenunciables, no debe entenderse que no es posible negociación alguna, sino de la siguiente manera: la irrenunciabilidad es un principio fundamental de derecho laboral constitucional que consiste en la protección del poder negocial del operario frente a la superioridad económica del patrono y posibles prácticas simulaciones contractuales que persiguen exorbitar la relación laboral de la fiel aplicación de las normas laborales.

Asimismo, debe diferenciarse ente principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales, de la indisponibilidad de ciertos derechos, que sería la prohibición normativa y limitación expresa del poder negocial de los sujetos de derecho, frente a

determinados bienes jurídicos por razones de estricto orden social.

A los fines de salvaguardar la protección del poder negocial del trabajador frente a su patrono, la Ley establece una serie de requisitos para la validez de toda transacción o conciliación laboral, tales como: 1) Debe versar sobre derechos litigiosos discutidos; 2) Que consten por escrito; 3) Que contengan una relación circunstanciada de los hechos; 4) Cerciorarse que el trabajador actúa libre de constreñimiento alguno. La Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia, en sentencia de fecha 05 de Marzo de 2004, caso Cesar Augusto Villareal contra PANAMCO de Venezuela, S.A.; con ponencia del Magistrado Alfonso Valbuena Cordero, dejó sentado lo siguiente:

“Debe señalar ésta Sala que, de conformidad con lo previsto en el artículo 3º, Parágrafo Único de la Ley Orgánica del Trabajo, en concordancia con los artículos 9º y 10º de su Reglamento, cuando se lleva a cabo una transacción laboral que es, homologada por la autoridad competente del trabajo, vale decir, Juez o Inspector del Trabajo, la misma adquiere la eficacia de cosa juzgada referida en el citado parágrafo único del artículo 3 de la Ley Orgánica del Trabajo, porque al ser presentada ante cualquiera de las autoridades del trabajo ya indicadas, éstas verificarán si la misma cumple o no con los requerimientos para que tenga validez y carácter de cosa juzgada.

Si bien es cierto que en el parágrafo primero del artículo 10 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo, se establece que al serle presentada una transacción al Inspector del Trabajo, éste debe verificar si se cumplen con los requisitos de Ley y constatar que el trabajador actúa libre de constreñimiento, hay que precisar que ni dicha norma ni ninguna otra establece que, como formalidad esencial, que el auto de homologación impartido a la transacción debe contener la indicación expresa de haberse

cumplido tal requisito, y el hecho que tal extremo no se indique expresamente en el auto de homologación no permite concluir que el funcionario del trabajo no cumplió con el mismo, menos aún, cuando ni siquiera la parte accionante alega tal circunstancia

Asimismo, en sentencia de fecha 23 de abril de 2012, la mencionada Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia, en el caso Mauricio Hely Sterling González contra la Sociedad Mercantil Alimentos Polar Comercial C.A., con ponencia del Magistrado Omar Mora Díaz, expuso lo siguiente:

...Examinados los términos de la transacción, se evidencia que el demandante contó con la debida asistencia de abogado, pues, fue su apoderado judicial quien suscribió la misma en su representación, contando con facultad expresa para transigir, cumpliéndose así con la garantía constitucional de asistencia debida en el proceso; así como en la manifestación escrita del acuerdo, actuó en forma voluntaria y sin constreñimiento alguno, ya que no fueron alegado vicios del consentimiento y, visto que el escrito presentado, se encuentra debidamente circunstanciado en cuanto a la motivación de la transacción y los derechos comprendidos, es por lo que esta Sala de Casación Social, como autoridad competente, acuerda concederle la homologación a la manifestación de voluntad presentada por las partes en este caso y el efecto de cosa juzgada, aplicándole las consecuencias previstas en el artículo 62 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, en cuanto a que no existe condenatoria en costas para las partes. Así se decide.

De las anteriores decisiones se puede observar que, el criterio reiterado en la Sala de Casación Social, cuando se refiere al conocimiento de causas relacionadas con la homologación de transacciones laborales, es que tales acuerdos, deben de

cumplir con los requisitos esenciales exigidos por los instrumentos normativos, a los fines de efectuar su homologación que otorgará efecto de cosa juzgada a tales acuerdos. Los funcionarios competentes, sea el Inspector del Trabajo respectivo, o el Juez laboral, deberán de verificar el cumplimiento de los requisitos esenciales por parte de los interesados, es decir, del trabajador, y del patrono, a los fines de proceder a homologar el acuerdo respectivo, sin necesidad de hacer mención en el auto de homologación sobre el efectivo cumplimiento de los requisitos, ya que se entiende que la homologación fue efectuada por el previo cumplimiento de los requisitos legales pertinentes.

II. El Principio de Autonomía de la Voluntad de las Partes y su limitación en la celebración de Acuerdos Transaccionales regulados por el Régimen Jurídico Laboral Venezolano

El autor Francesco Carnelutti (1989), en su obra *¿Cómo se hace un proceso? Reflexiona lo siguiente: “... ¿Qué tiene que ver con el proceso, y en general con el derecho, la noción de parte? La parte es el resultado de una división: el prius de la parte es un todo que se divide... Los litigantes son partes porque están divididos; si viviesen en paz formarían una unidad...”...De ahí que, a los fines de eliminar el litigio, no sirva tanto un medio que impida a la litis que degenera en la lucha abierta, cuando un medio, que encontrando la senda de la justicia, componga a los litigantes en paz...”*

La necesidad de constitucionalización de los medios alternativos de resolución de conflictos no es casual: responde en primer lugar, al reconocimiento de la libertad como uno de los valores fundamentales de los ordenamientos jurídicos propios de los regímenes políticos democráticos occidentales vigente en la mayoría de los estados cuyos sistemas implican una economía de mercado; en segundo lugar, corresponde a la concepción de la jurisdicción como un deber del estado en garantizar tutela judicial efectiva de los derechos e intereses de los particulares cada vez que estos la insten para que a través del proceso como instrumento para la aplicación del derecho se resuelvan los conflictos de intereses que ha dado origen a la necesidad de acudir al estado, esto es, que la prestación de la jurisdicción depende de la voluntad y necesidad del particular en acudir al órgano jurisdiccional y solicitar su actuación, pudiendo las partes - o las potencialmente partes- optar por resolver pacíficamente una determinada controversia sin la actuación de la jurisdicción, a través de mecanismos tales como la mediación, la conciliación y el arbitraje; corresponde a la democratización de la administración de justicia, lo cual no implica la inderogabilidad de la jurisdicción, sino a un nuevo paradigma de sociedad civilizada

en la que se enaltezca la tolerancia, la consensualidad y la minimización de la irreconciliabilidad de voluntades ante conflictos que surjan entre sujetos.

Según Montero Aroca (2006), en su obra *Proceso (Civil y Penal) y Garantía. El proceso como garantía de libertad y de responsabilidad*, afirma:

“La institución arbitral encuentra su base en la libertad y en la autonomía de la voluntad. Si los ciudadanos son titulares de verdaderos derechos subjetivos privados, de los que han de tener la plena disposición de los mismos; si la autonomía de la voluntad es el elemento integrante de las relaciones jurídicas entre esos ciudadanos, de modo que los mismos han de poder establecer, modificar y extinguir todas las relaciones jurídico materiales privadas; y si la Constitución establece un marco de libertad y de autonomía de la voluntad jurídicas, la conclusión necesaria es la de que nada puede impedir que los titulares de esos derechos decidan resolver sus diferencias por medios distintos de la jurisdicción, entendida esta como potestad de la que el Estado y sus órganos judiciales tienen el monopolio. Se trata de entender que la libertad y la autonomía de la voluntad pueden referirse tanto a un aspecto de derecho material como a otro de derecho procesal.” (p. 415)

El artículo 2º del Código de Procedimiento Civil venezolano (CPC) establece que la jurisdicción venezolana no puede derogarse convencionalmente a favor de una jurisdicción extranjera ni de árbitros que resuelvan en el exterior cuando se trate de inmuebles situados en el territorio de la República o sobre materias que interesen a orden público o a las buenas costumbres, y el artículo 3º del mismo instrumento legal establece que la competencia puede derogarse por convenio de las partes, sino en los casos establecidos en la ley.

Al respecto, Carlos Portillo Almerón (1992) en *Estudio sobre la sentencia y su*

ejecución sostiene en cuanto a la inderogabilidad de la jurisdicción como norma rectora y su relación con el arbitraje, que la idea del legislador fue establecer un principio de soberanía para evitar la intromisión de la legislación extranjera en ciertos asuntos que únicamente atañen a la Nación, intención que a nuestro modo de ver también fue recogida por el Constituyente venezolano, al establecerse en el artículo 151 de la Constitución, la obligatoriedad de inclusión de una cláusula por la cual las controversias que surgieran con motivo de los contratos de interés público, serán decididas por los tribunales competentes de la Republica, siguiendo la doctrina denominada Calvo y que se basa en los principios de soberanía nacional y de jurisdicción territorial, según la cual los extranjeros tienen la obligación de agotar todos los recursos internos ante los tribunales locales, quedándoles vedada la posibilidad de actuar mediante la vía arbitral, en un foro internacional (Cremades Bernardo, 2007).

Igualmente, la Sala Político Administrativa del Tribunal Supremo de Justicia en sentencia número 2827 de fecha 27 de noviembre de 2001, en un caso en el que se planteó un conflicto jurisdiccional en virtud de una cláusula arbitral que fue opuesta en un proceso, determinó que era errado el ejercicio de regulación de la jurisdicción por cuanto no se verificó un conflicto planteado entre un Tribunal venezolano y uno extranjero, ni tampoco entre un juez y la administración pública (Pesci Feltri y Quintero, 2006).

Por otro lado, en Venezuela rige el principio de legalidad procesal el cual anima e informa toda la actividad del Poder Público como la garantía del debido proceso que se ha elevado a rango constitucional (Ortiz Ortiz, 2003:584-587), y más aún informa a la actividad jurisdiccional, por el cual el carácter de orden público con que esta investido el derecho procesal implica que ni las partes ni el juez pueden modificar la manera en que deben realizarse los actos en el proceso salvo los casos expresamente previstos por el propio legislador, mandato que está previsto en los artículos 7 del

Código de Procedimiento Civil, 137 y 253 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela; y la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia estableció en sentencia No. 2.043 de 9 de octubre de 2002 con Ponencia de José Manuel Delgado Ocando que:

... el Texto Constitucional establece en el primer aparte de su artículo 253, que corresponde a los órganos del Poder Judicial conocer de las causas y asuntos sometidos a su competencia mediante los procedimientos que determinen las leyes, previsión que resulta complementada por lo establecido en el artículo 7 del Código de Procedimiento Civil, de acuerdo con el cual los actos procesales han de realizarse en la forma prevista en el referido texto legal, y en las demás leyes especiales, por lo que el Juez, solo cuando la ley no señale la forma de realización de un acto, podrá admitir y aplicar aquella que considere idónea para lograr los fines del mismo...

*... las disposiciones legales que establecen el procedimiento a seguir para dirimir el conflicto suscitado son integrantes del orden público, de manera que no pueden, bajo ninguna circunstancia, ser inobservadas o modificadas por los particulares ni por el juez de la causa, sino también porque tal proceder causar perjuicios o gravámenes a cualquiera de las partes, de difícil o imposible reparación por la definitiva, como puede ocurrir en aquellos procedimientos donde, admitida una demanda que no podía ser tramitada sino por el procedimiento ordinario, se decreta ope legis una medida ejecutiva sobre un bien del demandado. **Igual infracción al orden público se comete si, solicitada de conformidad con la ley la aplicación de un determinado procedimiento para tramitar la demanda interpuesta, el juez niega la solicitud y aplica un procedimiento no contemplado legalmente para dirimir la controversia o asunto sometido a su consideración.***

Teniendo en consideración la anterior cita jurisprudencial, sobre la infracción al debido proceso y al orden público en la que incurre un juez cuando solicitada por la parte o las partes la aplicación de un procedimiento previsto en la ley a los fines de que se tramite el juicio y el juez haciendo caso omiso niega la vía instada, surgen serias dudas sobre el trámite a seguir cuando, por ejemplo, trabajadores demanden con evidente interés jurídico, indemnizaciones derivadas de pretensiones previstas en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo (LOPCYMAT) (accidente o enfermedad ocupacional), siendo el caso que a tenor del ordenamiento vigente, no podrán celebrar transacciones cuando la relación de trabajo no haya terminado, lo cual se traduce en perjuicio socio-económico para tales trabajadores que se hayan en situación de vulnerabilidad al no poder trabajar por hallarse en situaciones de discapacidades declaradas por el Instituto Nacional de Prevención Salud Seguridad Laborales (INPSASEL) y el Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (IVSS), pero a la vez necesitados de recursos económicos para costear sus gastos de salud y familiares. La situación descrita, se complica cuando la solicitud de homologación de transacción es realizada en una instancia distinta a la fase de mediación ante el Juez de Sustanciación, Mediación y conciliación o cuando ya existen sentencias definitivas no firmes dictadas por los tribunales de instancia, por lo cual, pareciera que existe una laguna jurídica de formulación, tal como lo expone Delgado Ocando (2000):

... de una laguna de formulación “puede hablarse cuando en texto legal no ofrece una directiva de comportamiento completa”; asimismo, “... se puede descubrir una laguna en el derecho, cuando se espera y se echa de menos, en un caso determinado, una regulación análoga a la que la ley prevé para casos similares... La determinación de las lagunas conduce, finalmente, al descubrimiento de las inconsecuencias axiológicas del orden jurídico y a su posible eliminación... Precisar si la

complementación es de lege ferenda (político-jurídica) o si existe una laguna de lege lata (según el derecho vigente), depende de ulteriores reflexiones: La justicia material a la que aspira el sentimiento jurídico exige la complementación del derecho...”. (p. 62 y ss);

que en razones de la plenitud hermética del derecho debe llenarse mediante un procedimiento de integración, más aún cuando en nuestro ordenamiento el juez está obligado a decidir sin que pueda eximirse bajo el pretexto de silencio, contradicción, deficiencia, oscuridad o ambigüedad en los términos de las leyes (artículo 19 del Código de Procedimiento Civil y 6º del Código Orgánico Procesal Penal) y si lo hiciere, incurriría en denegación de justicia lo cual está tipificado en la el artículo 206 del Código Penal como un delito cuya pena es pecuniaria (multa de cincuenta a mil quinientas unidades tributarias).

Según Eduardo García Máynez (1980):

“cuando se habla de la plenitud hermética del orden jurídico quiere expresarse que no hay situación alguna que no pueda ser resuelta jurídico quiere expresarse que no hay situación alguna que no pueda ser resuelta jurídicamente, esto es, de acuerdo con principios de derecho. Se ha sostenido que en todos aquellos casos en que no existe un precepto legal que prevea la situación concreta, puede esta ser resuelta de acuerdo con la regla de que todo aquello que no está ordenado, está permitido... Toda controversia sometida a la decisión de un tribunal, dice Zitelmann, debe ser resuelta, y resuelta jurídicamente. Desde el punto de vista se llega siempre a la conclusión de que el derecho carece de lagunas porque los vacíos que la ley deja deben ser llenados por el juez, no de manera arbitraria, sino por aplicación de principios jurídicos. Lo más correcto será declarar que antes de que las deficiencias de la ley sean suplidas, el derecho aparece ante

nosotros lleno de lagunas, y que cuando estas son colmadas, se presenta como totalidad perfecta... Lo primero que el intérprete ha de investigar es si en el ordenamiento legal a que se halla sometido existen o no reglas generales de integración. Si existen, deberá sujetarse a ellas; en el caso opuesto, haba de aplicar los procedimientos que la ciencia jurídica le brinda. Lo dicho demuestra que no es indispensable que en un ordenamiento legal figuren aquellas reglas, para que la tarea jurisdiccional pueda cumplirse. Como el juez tiene en todo caso el deber de resolver las contiendas, dentro del ámbito de sus atribuciones, la insuficiencia de la ley no puede relevarlo de tal obligación...” (pp. 359-361)

En cuanto a la analogía como medio de integración, dicho autor afirma que consiste en:

“... atribuir a situaciones parcialmente idénticas (una prevista y otra no prevista en la ley), las consecuencias jurídicas que señala la regla aplicable al caso previsto. Ello equivale formular una nueva norma cuyo supuesto expresa en abstracto las características del caso no previsto, y atribuir a este las consecuencias que produciría la realización del previsto, si bien entre uno y otro solo hay identidad parcial. Lo que justifica la aplicación de la disposición de una ley a un caso no previsto en su supuesto no es la simple analogía de situaciones, sino la existencia de razones iguales para resolver uno y otro del mismo modo. Ahora bien: decidir si dos hechos deben producir las mismas consecuencias de derecho no es problema lógico, sino axiológico, ya que supone un juicio de valor sobre aquellos.”. (pp. 366-367)

De tal manera, a nuestro juicio, los anteriores criterios doctrinarios son las pautas que deben seguirse para llenar las lagunas procesales existentes en materia procesal, específicamente en lo concerniente a lo referido a los medios alternos de

resolución de conflicto en la LOPT y leyes que contengan normas afines.

La Libertad y Autonomía de la voluntad de los particulares

Entre las conquistas más trascendentes de la Revolución Francesa, se encuentra el reconocimiento de la libertad y autonomía de la voluntad de los particulares -*Los hombres han nacido, y continúan siendo libres e iguales...*". Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano- (Yépez, A., 2000: 363) y el respeto de la dignidad humana de los mismos frente a un Estado absolutista que se procuraba el dominio económico, político y jurídico, y en este sentido hasta los intereses más íntimos de un particular, siendo peculiar el relato antes comentado de Michelle Foucault quien narra que a finales de la Edad Media el rey monopoliza la potestad de administrar justicia debido a los impuestos que por dicha actividad exigía, así como la atractiva ganancia para el monarca en que se había convertido la imposición de multas por parte de la figura del Procurador, quien representaba al monarca como parte *agraviada* en todo conflicto, por lo cual posteriormente el Estado absolutista hizo del proceso una práctica oficiosa siguiendo las prácticas de la Santa Inquisición, siendo el caso que los particulares no tenían la posibilidad de, según su libre determinación, decidir cuál era el camino para solventar sus conflictos, situación que revirtió las vivencias romana -bajo el sistema de las *legis actiones*- y germánica.

Tal como lo ha afirmado José Rodríguez Urraca (1984), el proceso tiene una misión reparadora que pone fin a una situación anómala creada por un supuesto transgresor a otro sujeto, y para realizar ese derecho y devolverle la integridad perdida, el Estado interviene a través de la creación del derecho que sirve de instrumento para la satisfacción de todos los intereses:

"... El derecho material es, pues, el derecho de la paz, el derecho de una sociedad ideal que no ha existido nunca, porque el derecho se hizo para

regular elementos humanos y la humanidad está compuesta de reacciones heterogéneas muchas veces inconciliables...

Frente a este derecho de la paz, frente a este derecho de la sustancia humana, frente a estas relaciones desenvueltas, hay un derecho de combate por los bienes, un derecho más vivo aún porque nos presenta a los individuos en el mundo descarnado de los intereses en pugna... Es de este modo como surge una necesidad inmediata: la intervención de un organismo superior que se encargue de evitar que la violencia campee por sí sola... (p. 15)

No obstante, reconocida la función sociológica del proceso para el mantenimiento de respeto entre individuos a través de normas que son aplicables judicialmente, por medio de un proceso que en principio culmina con una sentencia dictada con autoridad de cosa juzgada que debe ejecutarse e imponerse por la fuerza pública en aquellos casos en que exista contumacia en la parte perdedora, debe también reconocerse la misma importancia y reconocimiento de los medios alternativos de resolución de conflictos, que son precisamente *alternos* desde que el estado monopoliza la administración de justicia, pero que tal y como se ha sostenido anteriormente, precedieron a cualquier forma estatal de solución de conflictos.

La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela reconoce a los Medios Alternos de Resolución de Conflictos como parte del sistema de justicia venezolano, como emanación del principio de la democratización participativa tanto de las funciones del Estado y específicamente en la administración del derecho, y como emanación de la soberanía que reside en el pueblo (artículos 2 y 253 de la Constitución venezolana), ordenando al constituyente al legislador la promoción del arbitraje, la conciliación y cualesquiera otros medios de resolución de conflictos, esto es, la constitucionalización de los mismos como mecanismos idóneos para resolver los conflictos jurídicos.

Los amplios poderes procesales del Juez

Como hemos visto, la doctrina no se refiere a la inderogabilidad de la jurisdicción como prohibición de disposición de las pretensiones procesales por parte de los justiciables en determinadas etapas del proceso; sostener tal postura pertenece a procesos en los que el principio dispositivo no está presente o no forma parte del ordenamiento jurídico procesal.

Hay que recordar que el principio dispositivo es la disponibilidad que las partes tienen sobre el interés privado y la conveniencia o no de acudir al órgano jurisdiccional pretendiendo su satisfacción (Montero, Ob.cit: 69) principio que sólo ha sido desconocido en momentos en que no ha sido popular el respeto a la dignidad humana en tanto respeto y seguridad para el individuo frente al poder represivo estatal a través del límite constitucional y legal establecido para minimizar la arbitrariedad del Estado, y como ejemplos de los procesos cuyo principio ha sido el inquisitivo, pueden citarse las épocas de la Santa Inquisición (de allí deriva el nombre del principio) en los que los procesos se iniciaban de oficio, en la Alemania nazi (en la que se adopta la publicitación del proceso) y en la Rusia estalinista al mejor estilo relatado por Alexandr Solzhenitsyn en *El Archipiélago Gulag*. Estas consideraciones están relacionadas con el siguiente punto a desarrollar: ¿qué implican los amplios poderes procesales del juez?.

Lamentablemente, algunos operadores de justicia han confundido los amplios poderes procesales que detenta un juez en un sistema oral, con arbitrariedad o imposición irracional de formas procesales distintas a las previstas en la Ley, sobre todo después de realizar una sobredimensionada interpretación del artículo 257 de la Constitución (“no se sacrificará la justicia por la omisión de formalidades no esenciales”).

Tal y como lo ha señalado Montero Aroca (Ob. Cit.:70), el principio dispositivo se fundamenta en la naturaleza privada del derecho subjetivo deducido en el proceso, en la titularidad particular del mismo, en la autonomía de la voluntad de los ciudadanos y, en definitiva, en la libertad; a su vez, determina quién inicia el proceso y también que son las partes quienes fijan su objeto, pero a partir de aquí es preciso deslindar qué son las facultades materiales y procesales en la dirección de ese proceso.

Hay que recordar, al analizar la oralidad y los poderes tanto materiales como procesales del juez, que hacer mención a Chiovenda -Citado por Montero (Ob. Cit.)- quien afirmaba que mediante ese sistema se trata de asegurar al juez una posición que le haga partícipe activo en la relación procesal y proveerle de la autoridad necesaria para ejercer su función:

“El juez ha de estar en condiciones de dirigir el proceso y conducirlo hasta su resolución con la mayor celeridad posible compatible con una decisión acertada. Además es conveniente hacerle colaborar en la formación del material de conocimiento, poniéndole en contacto inmediato con las partes desde el momento de la constitución del juicio, de forma que le sea fácil preparar la sustanciación completa de la causa aclarando las dudas, provocando de las partes las indicaciones más importantes de hecho, señalándolas de la manera más simple las lagunas que haya en su defensa y en sus pruebas”. (p. 70)

Las facultades materiales se refieren a quién debe aportar los elementos (hechos y pruebas) que puedan influir la decisión que ha de aportar el juez al final del mismo, y cabe destacar que en nuestra ley procesal laboral, las cargas alegatorias – a los fines de que el juez dicte su sentencia y respete los principios de congruencia y exhaustividad- deben cumplirlas las partes (no obstante que las partes deben justificar la causa de pedir, el que las partes califiquen erróneamente sus pretensiones no

implica que el juez deba aplicar correctamente el derecho en atención a que el juez debe conocer el derecho), pero es necesario destacar que según el párrafo primero del artículo 6 de la Ley Orgánica Procesal, el juez de juicio podrá ordenar el pago de conceptos distintos a los requeridos cuando hayan sido discutidos en el juicio y estén debidamente probados o condenar al pago de sumas mayores que a las demandadas cuando aparezcan que estas son inferiores a las probadas como créditos en el proceso; la actividad probatoria corresponde a las partes según la determinación de la distribución de la carga de la prueba que prevé el artículo 72 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, pero el artículo 71 del mismo texto legal prevé que el juez de juicio podrá ordenar la evacuación de medios probatorios adicionales mediante decisión motivada e inimpugnable cuando los medios probatorios ofrecidos por las partes sean insuficientes para formar convicción. Tales excepciones que hemos señalado a los principios de aportación de los hechos y al tema de la prueba, constituyen poderes materiales del juez de juicio laboral, entre los cuales no está el negar la instancia de un medio alternativo de resolución de conflictos. Asimismo, tales poderes aún cuando dejan un marco de actuación de prudente valoración y arbitrio al juez, no implican arbitrariedad como forma de actuar caprichosa por parte del funcionario al momento de desentrañar el objeto de debate.

Las facultades procesales se refieren a aquello que puede determinar, primero, si hay sentencia sobre el fondo a través del control de los presupuestos procesales (a través de la declaratoria de inadmisibilidad, del rechazo in limine de la demanda o de la declaratoria de improponibilidad de la pretensión, lo cual a nuestro modo de ver puede y debe realizar el juez de Sustanciación, Mediación y Ejecución a través del despacho saneador) y cuando y como se llega a la sentencia (impulso procesal).

Sobre el impulso procesal, la iniciación del proceso depende siempre del principio dispositivo, por lo que corresponde a las partes; cuando se habla del impulso se está haciendo referencia a quién, las partes o el juez, hace avanzar el

proceso dentro de una instancia o dentro de la ejecución, es decir, si son las partes la que solicitan al juez que declare que feneció una etapa procesal y que por lo tanto debe comenzar la siguiente, o si es el juez (impulso de oficio) quien debe dictar las resoluciones precisas para hacer avanzar el proceso sin esperar a que exista petición de parte.

Al respecto, la Ley Orgánica Procesal del Trabajo en su artículo 6 impone al juez la obligación de impulsar el proceso a instancia de parte o de oficio; pero lo que hemos estudiado hasta ahora no implica que las partes estén atadas al proceso en contra de sus voluntades cuando deseen resolver el conflicto sometido a sus decisiones con mecanismo alternativo de resolución de conflictos, por un presunto respeto a los poderes oficiosos del juez (que como vimos, sólo corresponden al impulso de oficio y al requerimiento de pruebas a tenor de lo establecido en el artículo 71 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo) quien es rector del proceso, pero no un indefectible dueño del mismo (Monero Aroca, Ob. Cit: 29.), según este autor, la Partida III de Alfonso X comenzaba con un estudio de las partes, pues el derecho común de aquél entonces (Edad Media, siglo XIII) establecía que las partes son "las dueñas de los pleitos" (los "señores de los pleytos").

Tal y como lo ha señalado Monero Aroca, y con toda razón, la prohibición de autotutela no puede suponer que el proceso o vía Estado-juez sea única y obligatoria, pues el particular podrá o no acudir a ella. Por ello, indigna que una posición que esté sostenida en una errada interpretación o en el desconocimiento de nociones básicas como la de los poderes procesales y los poderes materiales, así como del desconocimiento de lo que implica filosófica, jurídica (en su aspecto sustancial) y procesalmente el valor libertad como fundamento de los ordenamientos occidentales contemporáneos, conlleve que ante una determinada laguna legal en el texto procesal laboral sobre la oportunidad de solicitar la homologación de un acuerdo transaccional.

III. Noción y naturaleza jurídica de la Transacción como Medio de Autocomposición Procesal y su regulación en el sistema jurídico laboral venezolano

Los medios alternos de solución de conflictos son mecanismos distintos al proceso judicial, que persiguen la solución pacífica y definitiva de litigios, bien sea por el logro de la coordinación y entendimiento de las partes en conflicto, o por el sometimiento a la decisión de un tercero imparcial que ha sido designado por las partes.

Sostiene Carmen Zuleta de Merchán (2004), lo siguiente:

...La búsqueda de lo alternativo se perfila como uno de los valores más preciados de las sociedades contemporáneas. Esa gran necesidad de elegir que experimenta el ciudadano de hoy para sentirse plenamente libre, se extiende a todos los ámbitos de la vida civil incluyendo los modos de solucionar los conflictos individuales. Se trata en estos tiempos de hacer explícito el derecho individual de resolver los conflictos en forma expedita y simple; y si se quiere, de hacer efectivo el derecho individual de mantenerse en paz con sus conciudadanos...

... El Estado democrático contemporáneo renuncia al monopolio de la administración de justicia en aras de la autonomía de la convivencia pacífica (...), fomenta e integra al sistema judicial otros medios autónomos de solución de conflictos administrados por los mismos ciudadanos. Es hora ya de promover nuevos comportamientos sociales que impliquen un aprendizaje de reglas de convivencia pacífica (...), de promover nuevos paradigmas, y de producir una nueva cultura normativa que descarte la cultura del litigio....

La participación de los ciudadanos en el descubrimiento de otras formas de entendimiento, y de otras actitudes intelectuales para la construcción de sus problemas y soluciones contribuye a seleccionar la “mejor decisión” en el sentido de la solución más satisfactoria. De allí que la introducción en los nuevos textos legislativos de medios alternativos de solución de conflictos con carácter intra-judicial, suponga un aprendizaje colectivo en procura no sólo de reducir la conflictividad social sino de adecuar las respuestas del Derecho a la complejidad de las relaciones sociales de la contemporaneidad...(p. 522 y ss),

Explicaba Carnelutti que cuando existe una litis (conflicto) entre dos o más individuos, un *todo* se ha descompuesto, se ha fragmentado en partes, unos sujetos que actuaban como una sola voluntad ahora lucen fracturados, se ha perdido la civilidad y entonces la fragmentación debe ser “compuesta” a los fines de garantizar la paz social, la armonía de los ciudadanos, y entonces sólo ante los conflictos nacía el proceso.

No obstante, la solución de conflictos mediante mecanismos distintos a un proceso judicial como el que actualmente conocemos – mediante la decisión de un tercero imparcial que forma parte de la estructura estatal como emanación del *ius imperio* del Estado-, fue la necesidad y la práctica que históricamente la humanidad conoció, según han señalado estudiosos de las formas judiciales como Michelle Foucault, y estudiosos del arbitraje como Bruno Opettit.

Según Max Weber, quien es citado por Bruno Opettit en su obra *Teoría del Arbitraje* (2006: 46 y ss), el arbitraje fue el origen del derecho procesal, e igualmente otros autores como A. Magdelain (citado por el mismo autor) subrayan el papel del

arbitraje cuyo origen en Roma fue la justicia civil arcaica, como una especie de sustituto de la venganza.

En este sentido, Rafael Ortiz Ortiz (2004: 120-121) señala que en la época de las *legis actiones*, que sería el primer momento en que históricamente se tiene conocimiento de una justicia obtenida a través de la aplicación de normas jurídicas - y que predominó desde tiempos primitivos prolongándose durante la Monarquía, la República y parte del Imperio hasta la mitad del siglo II A.C.-, existía un juez que era un árbitro elegido privadamente por las partes – sólo para esa causa- por lo cual tenía la libertad para apreciar o valorar las pruebas aportadas por las mismas, quienes también convenían en los hechos que debían ser debatidos. Dicha práctica dejaría de ser así desde el siglo II A.C. hasta el siglo III de la era cristiana, debido a las reformas estatales en las que la administración de justicia la monopoliza el estado romano, se introdujo la figura del Magistrado como funcionario encargado de regular la marcha general del proceso y dirige la actuación de los jueces, a quienes ordena resolver los conflictos dándoles el poder de juzgar bajo el *sistema per formulam*.

Citando a Stephen Hecquet, Opettit (Ob.Cit.) sostiene que con la ascensión de los intereses particulares y del poder del Estado, se entró a distinguir entre lo justo y la justicia, que deja de ser humana para ser ejemplar y peor aún, representativa (en nombre del rey), desde entonces se afirma con particular énfasis que “toda justicia emana del soberano, es el Estado el que impone justicia.

Asimismo, según Michelle Foucault (1992) la justicia germana en la antigüedad, no conoció un derecho estatizado, sino que conoció una justicia producto de la acción o actuación en conjunto de las partes en conflicto para resolverlo a través de prácticas o formas encaminadas a obtener la venganza: resolver el conflicto, así fuere a través de transacciones, era obtener la justa venganza.

Al respecto, el citado autor (Ob. Cit) describe lo siguiente:

“El antiguo derecho germánico, que reglamentaba los litigios planteados entre individuos en las sociedades germánicas en el período en que éstas entran en contacto con el Imperio Romano, se asemejaba en muchos sentidos a las formas del derecho griego Arcaico...

Desde el punto de vista esquemático podemos caracterizar el antiguo Derecho Germánico de la época en que Tácito comienza a analizar a esta curiosa civilización que se extiende hasta las puertas del Imperio, del siguiente modo: en primer lugar no hay acción pública, es decir, no hay nadie que representado a la sociedad, a un grupo, al poder, o a quien lo detente tenga a su cargo acusaciones contra los individuos... No había intervención alguna de ningún representante de la autoridad, se trataba de una reclamación e un individuo a otro que se desarrollaba con la intervención de estos dos personajes: el que se defiende y el que acusa...

... Se inicia así una suerte de guerra particular, individual, y el proceso penal será sólo una ritualización de la lucha entre los individuos. El derecho Germánico ... supone que el derecho es una forma singular y reglamentada de conducir la guerra entre los individuos y de encadenar los actos de venganza...

... La tercera condición es que, si es verdad que no hay oposición entre derecho y guerra, no es menos cierto que puede llegarse a un acuerdo, esto es, interrumpir estas hostilidades reglamentadas. El antiguo Derecho Germánico siempre ofrece la posibilidad de llegar a un acuerdo o transacción a través de esta serie de venganzas rituales y recíprocas.

La interrupción puede ser en pacto: en ese instante los dos adversarios recurren a un pacto que, contando con su mutuo consentimiento, establecerá una suma de dinero que constituye el rescate... En este procedimiento del derecho germánico uno de los

adversarios rescata el derecho de tener paz, de escapar a la posible venganza de su contendiente...(p. 65 y ss)

De esta forma, puede visualizarse que las civilizaciones occidentales primero atendieron a la necesidad de resolver conflictos a través de los medios que ellas consideraran más idóneos para satisfacer sus necesidades, bien a través de una solución cuya finalidad era la aplicación del derecho –como en el caso del pueblo romano- o bien a través de la obtención consensuada de la venganza como justicia y finalidad de los rituales que ello implicaba.

Posteriormente, siguiendo el recuento histórico que hace Foucault, se desmorona el Imperio Carolingio en el siglo X, triunfa el derecho germánico y el derecho Romano cae en el olvido, permaneciendo así durante varios siglos hasta que renace a finales del siglo XII y en el curso del XIII, debiendo resaltarse que en la Alta Edad Media la circulación de los bienes sólo pudo realizarse a través de la rapiña y la guerra, mediante el dominio de aquellos que concentraron las armas bélicas y se apoderaron de las tierras y otras riquezas económicas, por lo cual la aplicación del derecho correspondió a los señores feudales y al rey, en un primer momento debido a que los súbditos acudían ante ellos en virtud de los poderes religiosos y mágicos que creían que estaban dotados los reyes y por delegación, los señores feudales, por lo cual, posteriormente estos últimos se procuraron no sólo el dominio económico y bélico, sino que concentraron en sus manos el dominio que procura la administración de justicia sobre otros (Foucault, Ob. Cit.):

“ El poder judicial no existía en la Alta Edad Media, la liquidación era una materia que resolvían los individuos entre sí: sólo se pedía al más poderoso o aquél que ejercía la soberanía en función de sus poderes políticos, mágicos y religiosos que comprobase la regularidad del procedimiento y no que hiciese justicia...”

...Por un lado hay una concentración de las armas en manos de los más poderosos que tienden a impedir su utilización por los más débiles. Vencer a alguien es privarlo de sus armas, noción de donde proviene la concentración de poder armado que dio fuerza en los Estados feudales a los más poderosos y, finalmente, al más poderoso de todos, el monarca. Por otro lado y simultáneamente están las acciones y los litigios judiciales que eran una manera de los más poderosos procuraron controlar los litigios judiciales, impidiendo que se desenvolvesen espontáneamente entre los individuos, y por qué intentaron apoderarse de la circulación judicial y litigiosa de los bienes, hecho que implicó la concentración de las armas y el poder judicial, que se formaba en esa época, en manos de los mismos individuos... (p.65).

De esta forma, durante la Alta Edad Media, se sustrae a los ciudadanos la posibilidad de que los mismos puedan procurar la solución de sus conflictos jurídicos a través de medios distintos a la administración de justicia en manos de los señores feudales y del monarca, siendo ahora una justicia impuesta y obligatoria a la cual deben acudir los individuos muchas veces de manera oficiosa, situación que precedió a la formación de un verdadero poder judicial como función del Estado, la cual en esa época se convirtió en una nueva forma de generar ganancias, gracias a la introducción en el siglo II de la figura del Procurador, representante del soberano, del rey o del señor quien cada vez que hay un crimen, delito o pleito entre individuos, se hace presente en su condición de representante de un poder lesionado por el solo hecho de que ha habido delito o crimen, y al constatarse que hubo ciertamente un crimen, delito o pleito, impone multas –que generalmente se convierten en confiscaciones de bienes- como mecanismo de reparación al Rey por haber sido lesionada la ley que impone a los súbditos, lesión que implica una ofensa a su honor.

Al respecto, señala Foucault (Ob. Cit.):

... En la Edad Media, se pasó de un tribunal arbitral (al que se tenía recurso por consentimiento mutuo, para poner fin a un litigio o a una guerra privada, y que no era de ningún modo un organismo permanente de poder) a un conjunto de instituciones estables, específicas, que intervienen de modo autoritario y dependen del poder político (o en todo caso están controladas por él). Esta transformación se hizo apoyándose en dos procesos. El primero fue la fiscalización de la justicia: por el juego de las multas, de las confiscaciones, de los embargos, de los gastos de justicia, gratificaciones de todo tipo, se obtenían beneficios por hacer justicia; tras la dislocación del Estado carolingio, la justicia se convirtió entre las manos de los señores, no sólo en un instrumento de apropiación, un medio de coerción, sino en una fuente de ingresos; producía una renta que formaba parte de la renta feudal. Las justicias eran fuentes de ingresos, eran propiedades. Producía bienes que se intercambiaban, que circulaban, que se vendían o heredaban, con los feudos y a veces junto a ellos. Las justicias eran fuentes de ingresos, eran propiedades. Producían bienes que se intercambiaban, que circulaban, que se vendían o heredaban, con los feudos y a veces junto a ellos. Con respecto a los que las poseían, era un derecho (como el censo, los bienes inalienables, el diezmo, los peajes, las banalités, etc.); y con respecto a los justiciables, tomaba la forma de un canon no regular, pero al que en ciertos casos era obligado someterse. Se invierte el funcionamiento arcaico de la justicia: parece ser que más antiguamente la justicia era un derecho de los justiciables (derecho a pedir justicia si están de acuerdo en ello), y un deber por parte de los árbitros (obligación de poner en juego su prestigio, su autoridad, su sabiduría, su poder político-religioso): en lo sucesivo se

va a convertir en derecho (lucrativo) del poder, obligación (costosa) para los subordinados. Se vislumbra aquí el entrecruzamiento con el segundo proceso del que hablaba antes: el lazo creciente entre la justicia y la fuerza armada... Sustituir las guerras privadas por una justicia obligatoria y lucrativa, imponer una justicia en la que se es a la vez juez, parte y fiscal, en lugar de las transacciones y compromisos, imponer una justicia que asegura, garantiza y aumenta en proporciones notables la extracción fiscal y jurídica. Convertidas en fuentes de ingresos, las justicias siguieron el movimiento de división de las propiedades privadas... Doble movimiento que condujo al resultado 'clásico': cuando en el sistema XIV la feudalidad tuvo que hacer frente a las grandes revueltas campesinas y urbanas, buscó apoyo en un poder, un ejército, una fiscalidad centralizada; y súbitamente aparecieron con el Parlamento, los procuradores del rey, las demandas de oficio...Apareció así un orden "judicial" que se presentó como la expresión del poder público: árbitro a la vez neutro y autoritario, encargado simultáneamente de resolver 'justamente' los litigios, y de asegurar 'autoritariamente' el orden público...

Es comprensible por qué en Francia y, creo, en Europa occidental, el acto de justicia popular es profundamente antijudicial, y opuesto a la forma misma del tribunal. En las grandes sediciones, desde el siglo XIV, se ataca regularmente a los agentes de justicia, al igual que a los agentes de fiscalidad, y de un modo general, a los agentes de la fiscalidad, y de un modo general, a los agentes y se cierran los tribunales. La justicia popular reconoce en la instancia judicial un aparato de Estado que representa al poder público, y es instrumento del poder de clase...". (p. 76-77)

No obstante, es menester mencionar que en el derecho español, específicamente en las ordenanzas dadas por Pedro III a Valencia, después de que en 1283 creara el Consulado del Mar de esta ciudad, que fueron adoptadas después por Palma de Mallorca, para regir el nuevo Consulado creado en 1343 por Pedro IV, y que se comunicaron en 1347 a Barcelona, cuando el mismo Pedro IV constituyó el tribunal consular, se creaba un proceso plenario rápido a los fines de reducir el tiempo y el dinero, creándose tribunales especiales mercantiles, con un peculiar procedimiento en el cual existía una conciliación previa obligatoria (Montero Aroca, 2006, Ob. Cit. : 31): “Si al principio el intento de conciliación fue voluntario, pronto se dispuso de modo obligatorio que el prior y cónsules debían intentar la conciliación entre las partes....”.

Posteriormente, el Estado absolutista y la Edad moderna nacen paralelamente, el rey absolutista y arbitrario posee en sus manos el poder no sólo de crear leyes y administrar el estado, sino que también administra la justicia, situación que se revierte gracias a las revoluciones Norteamérica y francesa, durante el siglo XVIII.

Los medios alternativos de resolución de conflictos en el sistema de justicia venezolano. Los medios, son recursos utilizados por las personas a los fines de alcanzar determinados objetivos. En el caso de la resolución de conflictos, los medios alternativos, son todos aquellos recursos que son empleados a los fines de solucionar un conflicto planteado, en forma pacífica, conciliatoria y armoniosa, que tendrá como objeto lograr que las partes, mediante algunas concesiones, pongan fin a la controversia planteada entre ellas, sin necesidad de una decisión judicial. Según el autor N. Cuenca de Ramírez (2001)

La Mediación, la Negociación, la Conciliación constituyen verdaderos medios alternativos o equivalentes para solucionar los conflictos, extrajudicialmente, es decir, sin acudir al juez ni a un proceso judicial. A través de ellos no se pretende suplantar el poder judicial ni

privatizar la justicia. Se trata de crear oportunidades para que las propias partes, o con ayuda de un tercero neutral o de un equipo multidisciplinario, logren acuerdos por unanimidad, para resolver las diferencias que los vinculan (p.332).

La CRBV, en su artículo 258, consagra que “*La ley promoverá el arbitraje, la conciliación, la mediación y cualesquiera otros medios alternativos para la resolución de conflictos*”. Como se puede evidenciar, la Disposición Constitucional señala entre los principales medios alternativos de resolución de conflictos a la negociación, la conciliación, la mediación y el arbitraje, los cuales se incorporan al Sistema de Justicia venezolano, cuando se establece en el artículo 253, que el mismo, está constituido por el Tribunal Supremo de Justicia, los demás tribunales que determine la Ley, el Ministerio Público, la defensoría pública, los órganos de investigación penal, los auxiliares y funcionarios de justicia, el sistema penitenciario, los medios alternativos de justicia, entre otros.

La mediación es un proceso voluntario en el que se ofrece la oportunidad a dos personas en conflicto que se reúnan con una tercera persona neutral, que es el mediador, para hablar de su problema e intentar llegar a un acuerdo. Según Torres (2002. 24), la mediación consiste en “la intervención de terceros o personas extrañas o ajenas a un litigio o a un negocio jurídico, y que participan en ellos con la intención de avenir a las partes en conflicto”. A diferencia del sujeto conciliador, el mediador no puede imponer una solución al conflicto planteado ni hacer consideraciones o emitir opiniones acerca de las propuestas que realizan las partes en conflicto. Solo debe procurar que las partes lleguen a un acuerdo en base a las propuestas planteadas por ellas.

La conciliación es un proceso mediante el cual, un tercero experto e imparcial, asiste a dos o más personas con el objeto de elaborar soluciones al conflicto planteado

entre ellas. Dicho mecanismo, se encuentra fundamentado en la voluntad de las partes, y a la disposición de éstas de dialogar y otorgarse mutuas concesiones para alcanzar soluciones satisfactorias que culminaran en un acuerdo negociado que se podría denominar como transacción. Es importante resaltar, que dicho mecanismo se diferencia de la mediación, en que el sujeto conciliador puede emitir opiniones respecto de las propuestas que se realizan las partes.

Según Torres (Ob. Cit.), el arbitraje implica el sometimiento por parte de los sujetos del conflicto, a la decisión de un tercero arbitrador que resuelve la disputa. Puede ser un arbitraje voluntario u obligatorio y el arbitrador puede ser un tercero independiente unipersonal, o un tribunal integrado además por árbitros designados por las partes. Entonces, se puede sostener que el arbitraje es un medio de auto composición extrajudicial entre las partes, las cuales mediante una voluntad expresa convienen de forma anticipada, en sustraer del conocimiento del poder judicial ordinario, todas las diferencias o controversias generadas por la ejecución, interpretación o terminación de un negocio jurídico celebrado entre ellas, siendo una excepción a la competencia de los tribunales ordinarios de conocer las controversias sometidas a su jurisdicción.

Por último, tenemos el más simple, básico y antiguo de todos los mecanismos de la resolución de conflictos, como lo es *la negociación*. Dicho medio consiste en un procedimiento en el cual dos partes de un conflicto intercambian opiniones sobre el mismo y se formulan mutuamente propuestas de solución para llegar a un acuerdo. Generalmente, la negociación es utilizada para la resolución de conflictos colectivos que se generan en las empresas como consecuencia del cumplimiento de deberes y obligaciones patronales.

La mediación y la conciliación en el proceso laboral venezolano. El sistema procesal laboral vigente se desarrolla en dos fases: La de la fase de mediación, en la

cual será celebrada la Audiencia preliminar y la fase de juicio, en la cual se celebrará la Audiencia de juicio y se iniciará el proceso contradictorio. La fase de mediación, es la etapa primaria de dicho proceso, y el juez tiene como finalidad provocar la conciliación entre las partes, es decir, debe provocar que las partes presenten sus respectivas propuestas, para que de forma pacífica culmine el proceso con un acuerdo armonioso que procura la satisfacción de los intereses de las partes (Torres, Ob. Cit.).

La exposición de motivos de la LOPT, establece que la disminución de la litigiosidad es un imperativo para la administración de justicia, por lo cual, se estableció que la interposición de la demanda fuere ejecutada inicialmente por ante un Juez de Sustanciación, Mediación y Ejecución, con facultades de mediación y conciliación, que participará como un tercero imparcial que promoverá la conciliación entre las partes a los fines de lograr un acuerdo satisfactorio entre ellas, evitando así que la controversia llegue a una fase de juicio, con economía de tiempo y en beneficio de la administración de justicia. (Exposición de motivos LOPT Publicada en Gaceta Oficial Nro. 37.504 de fecha 13 de agosto de 2002.)

En el artículo 5° LOPT se establece que los jueces, tienen como obligación inquirir la verdad por todos los medios que tengan a su alcance, sin perder de vista la irrenunciabilidad de los derechos y beneficios acordados por las leyes sociales a favor de los trabajadores, y con motivo de ello, deben intervenir de manera activa en el proceso, dirigiéndolo de modo adecuado, conforme a la naturaleza especial de los derechos protegidos.

Asimismo, el artículo 6° LOPT establece la potestad que tiene el juez de “promover la utilización de *medios alternativos de solución de conflictos*, tales como la conciliación, mediación y el arbitraje”, a los fines de obtener la finalización armoniosa del conflicto planteado entre las partes por alguno de los medios de autocomposición procesal, entre los cuales debemos destacar la Transacción.

Del mismo modo, tal disposición la podemos observar de forma más expresa, en el artículo 133 LOPT, cuando se establece que el Juez de Sustanciación, en la fase Preliminar, deberá mediar y procurar la conciliación entre las partes a los fines que éstos finalicen de forma voluntaria y armoniosa la controversia. Asimismo establece que si la mediación tiene resultados positivos *“el Juez dará por concluido el proceso, mediante sentencia en forma oral, que dictará de inmediato, homologando el acuerdo de las partes, la cual reducirá en acta y tendrá efecto de cosa juzgada.”*

En una investigación de tipo documental a nivel descriptivo realizada por Petzold (2005), llevada a cabo en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad del Zulia, titulada Algunos métodos alternos de resolución de conflictos y su consagración en la CRBV: El arbitraje y la mediación, se destacó la ineficiencia e incapacidad de la administración de justicia en Venezuela para resolver con celeridad e idoneidad los conflictos sometidos al conocimiento de tales organismos a los fines de obtener soluciones de conformidad con el ordenamiento jurídico vigente. Ante esa realidad, se analizó el arbitraje y la mediación, demostrando, con fundamento al ordenamiento jurídico, la presencia y efectividad en la resolución de disputas en el orden jurídico, en el caso del arbitraje por medio de un tercero imparcial llamado árbitro, cuyo laudo tiene el carácter de cosa juzgada y en el segundo caso, de la mediación, gracias a un tercero neutral que trata que las partes lleguen a una acuerdo propuesto por ellas mismas, que no tiene carácter vinculante para las mismas.

La presente investigación aporta un conjunto de aspectos jurídicos y conceptuales de gran utilidad a los fines de analizar la importancia de los medios alternativos de resolución de conflictos en el proceso laboral venezolano.

De la misma forma, Michelena de la Cova (2004), para optar como especialista en Derecho Procesal Civil, de la Universidad Católica Andrés Bello, Caracas, Venezuela, en su Trabajo Especial de Grado, titulado “Aportes de la Justicia de Paz

en Venezuela”, realizó una investigación de tipo documental y de nivel descriptivo , complementándola con la recopilación de muestras de operadores del sistema de justicia de paz en el Área Metropolitana de Caracas, determinando con ello los aportes positivos que ha verificado la justicia de paz en Venezuela, en la cual, se emplean medios alternativos para la resolución de conflictos, contribuyendo así a la descongestión del sistema judicial ordinario, y permitiendo que todas las personas tengan un efectivo acceso a la justicia, por otros medios alternativos, que de igual forma van a permitir la resolución del conflicto planteado. Con dicha determinación, se puede destacar la importancia de la implementación de los medios alternativos de resolución de conflictos en las contiendas de naturaleza laboral.

En cuanto al proceso laboral venezolano, Sayeh (2007), en su Trabajo Especial de Grado en la Universidad Católica Andrés Bello, Puerto Ordaz, Venezuela, titulado “La mediación Procesal o autocomposición procesal inducida judicialmente”, mediante una investigación de tipo documental con un nivel descriptivo, destacó la importancia de la implementación del sistema de mediación actual sobre la resolución de conflictos de naturaleza judicial, y los aportes positivos de tales mecanismos en el funcionamiento y eficacia del sistema de justicia venezolano. La implementación de tales mecanismos, evitarán en el Sistema de Justicia venezolano, la proliferación de demandas y por ende la congestión del sistema judicial en sus distintas circunscripciones.

Asimismo, Wolfermann (2005), en su Trabajo Especial de Grado, en la Universidad Católica Andrés Bello, Caracas, Venezuela, titulado “La Mediación y la Conciliación como medios alternativos de resolución de conflictos en el Proceso laboral venezolano”, mediante una investigación de tipo documental bibliográfico, utilizando las técnicas de análisis de contenido de las fuentes documentales recopiladas, destacó la importancia de la mediación y la conciliación en el proceso laboral venezolano, sus ventajas y beneficios, así como los aportes al sistema de justicia venezolano, conclu-

yendo que la utilización de los mencionados mecanismos conllevan tanto la solución armoniosa de los conflictos que se derivan de la relación de trabajo, fundamentadas en los principios de justicia y equidad así como el efectivo acceso a la justicia (Tutela Judicial Efectiva), y la celeridad en la resolución de tales conflictos.

Las investigaciones antes mencionadas, destacan la importancia de la implementación de los medios alternativos para la resolución de conflictos de naturaleza laboral, y los aportes positivos de tales mecanismos, para la eficacia y eficiencia del sistema de justicia venezolano, pero no se evidencian enfoques, sobre la situación generada por la prohibición constitucional de celebración de acuerdos transaccionales sobre derechos de naturaleza laboral, los cuales, en determinados casos pueden ser exigidos aún en la vigencia de la relación de trabajo, siendo contradictorio a lo establecido en el Artículo 89, numeral segundo Constitucional, ya que establece que los acuerdos transaccionales sobre derechos laborales, solo podrán ser celebrados al término de la relación de trabajo, afectando así la efectividad del proceso de mediación y conciliación que se lleva a cabo en el proceso laboral venezolano, por no ser válidos, acuerdos y pactos que versen sobre tales materias y circunstancias, sin embargo los tribunales laborales siguen celebrando acuerdos transaccionales sobre conceptos debatidos a pesar de estar vigentes las relaciones laborales, es decir los trabajadores activos.

La Transacción. Nociones Generales. El vigente artículo 1.713 del Código Civil Venezolano, establece que: “La transacción es un contrato por el cual las partes, mediante recíprocas concesiones, terminan un litigio pendiente o precaven un litigio eventual.” La transacción es un medio de autocomposición procesal, mediante el cual las partes, en forma voluntaria, se otorgan recíprocas concesiones con el objeto de terminar la controversia que ha surgido entre ellas o que podría surgir eventualmente producto de las obligaciones de un determinado hecho negocio jurídico que vinculan a las partes.

Según Melich- Orsini (2006), la transacción, al ser un contrato, debe cumplir con las condiciones de existencia de todo contrato, según lo dispuesto en el Artículo 1.141 del CCV: “Las condiciones requeridas para la existencia del contrato son: 1° Consentimiento de las partes; 2° Objeto que pueda ser materia de contrato; y 3° Causa lícita.” En cuanto al consentimiento de las partes, el autor procede a citar la tesis de Carnelutti (1953), el cual sostenía que debía verificarse que existiese un concurso de voluntades, sin vicios en el consentimiento, consistentes de alguna manera, en la combinación de una renuncia y un reconocimiento de las pretensiones reclamadas. Posteriormente, señala Carnelutti, que dicho contrato debe versar sobre derechos disponibles, y en cuanto a la causa, sostiene que cuando lleva a cabo un acto de transacción, el fin no se centra en la obtención de la contraprestación de la otra parte, sino en la eliminación del litigio, en dar certidumbre a una relación jurídica que se presenta como incierta respecto a la titularidad de un derecho y solo de forma mediata o secundaria, como instrumento para alcanzar dicho fin, se producen las recíprocas concesiones.

En el caso de los acuerdos transaccionales, celebrados por ante las jurisdicciones con competencia en materia laboral, es importante hacer referencia que los mismos pueden ser llevados a cabo, en cualquier estado y grado del proceso, siempre que no versen sobre derechos laborales de naturaleza imperativa. En el caso de la Audiencia preliminar en el proceso laboral venezolano, si las partes llegan a algún acuerdo sobre lo reclamado, el juez, deberá levantar un acta que deberá reflejar los términos convenidos, dando por finalizado el juicio, y materializando el acuerdo por medio de la Transacción. (García Vara, 2006).

Es importante destacar, que la homologación de dicho acuerdo transaccional debe cumplir con los requisitos legales establecidos para la validez de la misma, ya que, según resalta el autor, la misma está sujeta a apelación y de cumplir con los

requisitos, también estaría sujeta al recurso de casación.

El principio de irrenunciabilidad de los derechos y La Transacción. El artículo 89, numeral segundo de la CRBV, en concordancia con el artículo 3° de la LOT, establecen lo que se denomina el Principio de Irrenunciabilidad de los derechos laborales, el cual incluye todos los derechos que favorezcan a los trabajadores y aquellas disposiciones de carácter imperativo. Según el autor Jaime Martínez (2007):

La irrenunciabilidad tiene su justificación o fundamento de que mientras dure la relación de trabajo, el trabajador no goza de plena libertad, por ello, la ley lo protege con el fin de evitar renunciaciones anticipadas causadas por la presión ejercida por el empleador.

Asimismo, Alfonzo-Guzmán (2004), define dicho principio como “la prohibición al trabajador de desistir de la titularidad de un derecho mediante pacto, expreso o tácito con el patrono” (p. 59), y agrega que la irrenunciabilidad debe entenderse en sentido amplio, incluyendo tanto a los derechos establecidos por ley, a los que derivan de los contratos individuales, de las convenciones colectivas del trabajo y de los laudos arbitrales.

Según Zapata (Ob. Cit.), el Principio de Irrenunciabilidad “consagra que los derechos que la ley consagra a favor de los trabajadores son irrenunciables”. Este postulado, sostiene el autor, “no es creación del Derecho del trabajo, sino más bien la versión laboral del Principio de derecho común aplicable cada vez que están en juego normas de derecho público” (p. 20).

Sin embargo, como se ha sostenido, este Principio Constitucional tiene una aparente contradicción con normas legales relacionadas con la promoción del uso de los medios de autocomposición procesal, por cuanto, se establece de manera expresa

que, las partes no podrán celebrar acuerdos o convenios sobre derechos laborales en ninguna fase del proceso o procedimiento laboral, mientras se mantenga la relación de trabajo; haciendo inoperantes en el sistema de justicia laboral, la implementación de los medios alternativos que buscan la resolución de conflictos por mecanismos distintos a los judiciales que implican una decisión o sentencia firme. Entonces, los reclamos por el incumplimiento de obligaciones patronales, surgidos entre sujetos que mantienen el vínculo contractual, no podrán ser conocidos por funcionarios con potestades de mediación, sino que deberán ventilarse por ante órganos jurisdiccionales, y mediante procesos que culminen en una sentencia definitivamente firme que dirima la controversia planteada. Dicha situación deja sin finalidad, lo establecido en la Exposición de Motivos de la vigente LOPT, que se refiere al uso de medios alternativos de resolución de conflictos; a las facultades mediadoras y conciliadoras del juez laboral y sobre los medios de auto composición procesal en el proceso laboral venezolano.

En este orden de ideas, si solo es posible la celebración de transacciones y convenimientos al término de la relación de trabajo (ya que no se hace distinción de cuáles son los supuestos de hecho aplicables a la norma, por lo que se debe e interpretar que abarca la generalidad de los supuestos susceptibles de reclamación que puedan generarse en una relación de trabajo), los funcionarios competentes, entre ellos el Inspector del trabajo o el juez mediador, según sea el caso, en cumplimiento de la Disposición Constitucional contenida en el artículo 89 numeral 2º, no podrán promover la aplicación de medios alternativos de resolución de conflictos que surjan entre sujetos que mantengan el vínculo contractual, debiendo trasladar el conocimiento de la causa a la jurisdicción competente a los fines de que inicie un proceso contradictorio, que culmine en una decisión judicial que resuelva la controversia planteada.

Entonces, los funcionarios competentes, al proceder a la aplicación de dicha

norma constitucional, no podrán promover la celebración de acuerdos entre las partes mientras los sujetos de la relación de trabajo permanezcan vinculados laboralmente, ya que solo podrán celebrarse acuerdos o convenimientos sobre derechos laborales de cualquier naturaleza al término de la relación de trabajo (ya que ni en la Disposición Constitucional, ni en la Ley del Trabajo se hace distinción de los supuestos aplicables, entendiéndose su aplicación general a todos los supuestos de reclamaciones o contiendas que puedan generarse en una relación de trabajo), y siempre que tales acuerdos no impliquen renuncia o menoscabo de los mismos, limitando así la autonomía de la voluntad de los particulares, a los fines de celebrar acuerdos en materia laboral. A su vez, se genera una grave contradicción constitucional, ya que el uso de medios alternativos de resolución de conflictos según lo establece en el artículo 258 CRBV, cuando dispone que *“el Estado promoverá, en el sistema de justicia, los medios alternativos como la conciliación y la mediación a los fines de la resolución de conflictos entre los justiciables”* queda inaplicable ya que no es posible celebrar acuerdos o convenimientos que impliquen renuncia o menoscabo sobre derechos laborales de cualquier naturaleza, ni antes, ni durante ni al término de la relación de trabajo. Es importante destacar que dicha incongruencia genera un conflicto normativo entre disposiciones del mismo rango (constitucional), y el problema es determinar cuál sería la norma aplicable en este caso específico.

IV. Criterios de la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia referidos a la celebración de Acuerdos Transaccionales y sus limitaciones en el ámbito laboral venezolano

A los fines de desarrollar el presente capítulo, nos parece pertinente estudiar una decisión emanada de la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia, de fecha 23 de abril de 2012, con ponencia de Omar Mora Díaz, caso Mauricio Hely Sterling González. Tal decisión trata sobre las competencias para conocer de las transacciones y sus respectivas homologaciones, los requisitos que deben verificar los juzgadores para dar validez a los acuerdos transaccionales, las transacciones en materia de condiciones y medio ambiente en el trabajo, y cuáles son los criterios que hasta 2012 ha manejado el Alto Tribunal en sus salas Constitucional, Social y Político Administrativa en relación a la transacción en el derecho laboral venezolano.

- 1) En el juicio por cobro de prestaciones sociales y enfermedad ocupacional incoado por el trabajador demandante, después de verificada la audiencia de juicio, el tribunal de la primera instancia dicta sentencia declarando “sin lugar” (rectius: improcedente) la demanda (rectius: pretensión), por lo que el demandante perdidoso ejerce recurso procesal de apelación.
- 2) No obstante, las partes celebraron un acuerdo transaccional ante las segunda instancia, ocurriendo que se dio la primera irregularidad procesal en ese juicio: en vez del *ad quem* conocer de la homologación ya que era su obligación y su competencia, declinó la misma a un tribunal de sustanciación y mediación supuestamente para garantizar el derecho a la doble instancia de las partes en el caso que quisieran ejercer recursos contra el auto de homologación respectivo.
- 3) Una vez declinada la competencia al tribunal de mediación y ejecución

(Juzgado Décimo de Primera Instancia de Sustanciación, Mediación y Ejecución del Trabajo de la Circunscripción Judicial del Estado Carabobo), el tribunal homologó parcialmente la transacción celebrada, dejando sin eficacia de cosa juzgada a los conceptos referidos a materia de salud, condiciones y medio ambiente de trabajo, por considerar sin mayor motivación en el cuerpo de la sentencia, que los acuerdos de esa índole debían cumplir concurrentemente con los requisitos establecidos en el artículo 9 del Reglamento de la LOPCYMAT, evidenciándose así la segunda irregularidad procesal, pues al menos, debía motivar el a quo las razones de hecho y de derecho para no darle homologación al acuerdo transaccional sometido a consideración de su autoridad, ello al menos en cumplimiento a las normas de derecho procesal común para la formación de las decisiones tal y como lo establece el artículo 243 del CPC.

- 4) Posteriormente, ambas partes ejercen el recurso procesal de apelación contra el auto inmotivado. No obstante, el *ad quem*, al haber verificado que no hubo motivación del a quo para negar la homologación de los conceptos en materia de salud, condiciones y medio ambiente de trabajo, y en vez de decidir el fondo de la controversia en atención a lo establecido en el artículo 209 del CPC (norma aplicable a cualquier proceso y que prescribe que cuando el ad quem verifique vicios de nulidad de la sentencia de primera instancia no debe reponer la causa sino que debe sentenciar), declaró la reposición del juicio al estado en que el juez de mediación explicara quién era el juez competente para homologar la transacción y cuáles son los requisitos concurrentes que debe cumplir toda transacción para ser homologada, pues según el *ad quem*, el que el a quo no diera la motivación no le permitían sentenciar ni tener conocimiento sobre esos puntos. He allí entonces la tercera irregularidad constatada en ese caso, pues hubo una reposición indebida, denegación de justicia y violación del principio *iura novit curia*, pues el juez conoce del

derecho y aunque el juez a quo no diera la debida motivación, el *ad quem* conoce del derecho y era su obligación aplicarlo.

- 5) Contra la decisión de la alzada, la parte demandada ejerció recurso procesal extraordinario de control de la legalidad, el cual fue admitido, y fue fundamentado en la violación del orden público procesal en virtud de la indefensión causada por una reposición mal decretada, y al estudiar la Sala las actas del expediente, procedió a declarar con lugar el recurso (decisión correcta a nuestro modo de ver), por cuanto:

“... aprecia la Sala que resulta evidente la violación del orden público procesal laboral, ya que la Juzgadora de Alzada, al considerar que la decisión de Primera Instancia se encontraba inmotivada, debió dictar sentencia pronunciándose en cuanto al asunto sometido a su conocimiento, ya que siendo ésta una Jueza de Instancia y que el vicio detectado no afectaba ninguna forma esencial a la validez de un acto del proceso, conservaba plena facultad y elementos para conocer el fondo del asunto discutido, por tanto era su deber pronunciarse en cuanto a la homologación o no del acuerdo transaccional, en lo referente a la materia de salud, condiciones y medio ambiente del trabajo.

De tal manera, que revelada la violación del orden público procesal laboral por parte de la Alzada, al incurrir en el vicio de reposición mal decretada, que quebranta el debido proceso, el derecho a la defensa y además vulnera la celeridad procesal como principio fundamental, resulta forzoso declarar con lugar el presente recurso de control de la legalidad interpuesto por la parte demandada, y por vía de consecuencia se decreta la nulidad del fallo recurrido. Así se decide.”

- 6) Al anular la Sala Social la decisión del ad quem, procedió el Alto Tribunal a verificar cuáles son los requisitos a examinar para darle o no homologación al acuerdo transaccional en conformidad con la LOT de 1997 (art. 3) y el RLOT

de 1999 (arts. 10 y 11), cuáles pueden resumirse en tres aspectos a decir de la Sala: asistencia jurídica debida, voluntad libre de vicios y forma escrita en la que se circunstancien las motivaciones de la transacción y derechos comprendidos en ella:

“siendo que, la Alzada, al conocer el recurso de apelación ejercido por la demandada, repuso la causa a un estado anterior, incurriendo en el vicio de reposición mal decretada, tal y como quedó establecido en acápites anteriores, corresponde a la Sala, de conformidad con el artículo 179 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, conocer del fondo del asunto, sin más dilaciones, por lo que de seguidas se pasa a verificar los términos del mencionado acuerdo de las partes, así como el cumplimiento de los requisitos previstos en el artículo 3 de la Ley Orgánica del Trabajo y en los artículos 10 y 11 de su Reglamento, con el objeto de otorgarle la eficacia correspondiente.

Examinados los términos de la transacción, se evidencia que el demandante contó con la debida asistencia de abogado, pues, fue su apoderado judicial quien suscribió la misma en su representación, contando con facultad expresa para transigir, cumpliéndose así con la garantía constitucional de asistencia debida en el proceso; así como en la manifestación escrita del acuerdo, actuó en forma voluntaria y sin constreñimiento alguno, ya que no fueron alegado vicios del consentimiento y, visto que el escrito presentado, se encuentra debidamente circunstanciado en cuanto a la motivación de la transacción y los derechos comprendidos, es por lo que esta Sala de Casación Social, como autoridad competente, acuerda concederle la homologación a la manifestación de voluntad presentada por las partes en este caso y el efecto de cosa juzgada, aplicándole las consecuencias previstas

en el artículo 62 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, en cuanto a que no existe condenatoria en costas para las partes. Así se decide.”

Entendemos que a la luz del precedente jurisprudencial bajo comentario, son los requisitos que deben verificarse para que un tribunal de homologación a un acuerdo transaccional.

- 7) Asimismo, la Sala Social procede a hacer un recuento sobre las competencias judiciales y administrativas para conocer de las transacciones y sus respectivas homologaciones, para así darle orientación a los juzgadores sobre la interpretación que rige la materia especial de acuerdos en materia de salud, condiciones y medio ambiente de trabajo:
- Al respecto, la Sala de Casación Social, cita al artículo 9º del Reglamento Parcial de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo, publicado en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 38.596 del 3 de enero de 2007, norma que establece los requisitos formales del acuerdo: tutela del ordenamiento, pago de los derechos litigiosos, monto de pago mínimo de acuerdo a informe pericial del INPSASEL, forma escrita y motivación de hecho y de derecho.
 - En este sentido, aclara la Sala de Casación Social lo siguiente:

“Como se aprecia del dispositivo sub-legal, anteriormente transcrito, cuando se hace mención del órgano competente que homologara las transacciones que convengan patrono y trabajador en materia de salud, seguridad, condiciones y medio ambiente de trabajo, solamente se alude al “Inspector o Inspectora del Trabajo”, el cual deberá verificar el cumplimiento de los requisitos previstos en dicha norma, por lo que pudiera

interpretarse que tal facultad le ha sido atribuida en forma exclusiva a la Administración Pública, a través de las Inspectorías del Trabajo, en virtud del vacío existente en la misma producido por la ausencia u omisión de hacer referencia a algún órgano jurisdiccional.

En vista de esta situación, pondera oportuno la Sala recordar que una norma no puede ser interpretada de forma aislada, sino dentro del contexto en el cual la misma se encuentra.

De allí que corresponde analizar si la homologación de las transacciones celebradas en dichas materias, corresponde en forma exclusiva y excluyente, del conocimiento de la Inspectoría del Trabajo y no al Poder Judicial, a través de los Juzgados pertenecientes a la jurisdicción laboral.

En este orden de ideas, encontramos que la Sala Constitucional de este Alto Tribunal, en sentencia N° 955 de fecha 23 de septiembre de 2010, ejerciendo su función de máximo intérprete de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, revisó los criterios de interpretación que se habían mantenido respecto del artículo 259 eiusdem, y en tal sentido concluyó que el conocimiento de las acciones intentadas en ocasión de providencias administrativas dictadas por las Inspectorías del Trabajo, debe atribuirse como una excepción a la norma general, a los “tribunales del trabajo”...

Del mismo modo, es pertinente examinar el contenido de los numerales 1° y 4° del artículo 29 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, publicada en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 37.504 de fecha 13 de agosto de 2002 que establecen:

Artículo 29.- Los Tribunales del Trabajo son competentes para sustanciar y decidir:

1. Los asuntos contenciosos del trabajo que no correspondan a la conciliación ni al arbitraje.

4. Los asuntos de carácter contencioso que se susciten con ocasión de las relaciones laborales como hecho social, de las estipulaciones del contrato de trabajo y de la seguridad social.

De las normas antes transcritas, se evidencia que el Legislador atribuyó competencia a los Juzgados del Trabajo para conocer y decidir los asuntos contenciosos que se susciten con ocasión de las relaciones laborales, en protección de los derechos e intereses que le corresponden a toda persona en su condición de trabajador y respecto a los cuales se haya hecho titular en virtud de una relación laboral, que no correspondan a la conciliación ni al arbitraje, y dentro de la cual, necesariamente, se incluyen todas las reclamaciones suscitadas en materia de salud, seguridad, condiciones y medio ambiente de trabajo.

Ahora bien, resulta importante señalar que el proceso que actualmente rige la jurisdicción laboral, se encuentra inspirado en la estimulación por parte de los operadores de justicia de los medios alternos de resolución de conflicto, tal como lo señala la exposición de motivos de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, la cual impulsa la incorporación de los mismos, como una alternativa para dirimir las controversias, ello en procura de obtener una verdadera justicia social.

Una de las formas comúnmente utilizadas por los justiciables que derivan

de la aplicación de los medios alternos de resolución de conflictos, es precisamente la transacción, como mecanismo de autocomposición procesal que contribuye a terminar un litigio judicial en forma definitiva y precaver uno eventual, la cual se trata de la manifestación de voluntad expresa de las partes, donde se conceden recíprocas concesiones, cuya homologación viene a constituir una resolución que dota de ejecutoriedad al contrato celebrado por las partes -transacción-, dándole firmeza y carácter de cosa juzgada.

Es de destacar que, cuando el Legislador patrio hace mención al funcionario público ante quien se presentará la transacción laboral para su homologación, hace alusión, indistintamente, al Juez (a) o Inspector (a) del Trabajo competente, por lo que dicha decisión puede ser tomada en sede administrativa o judicial (vid. Artículos 3 de la Ley Orgánica del Trabajo y 11 de su Reglamento).

En sintonía con lo hasta aquí expuesto, esta Sala de Casación Social considera que el aparente vacío que presenta el artículo 9 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, no es tal al hacer una interpretación extensiva de la normativa que rige la materia, pues, si los órganos pertenecientes a la jurisdicción laboral son quienes, en efecto, pueden lo más, ya que tienen la competencia para conocer de las acciones que se ejerzan en contra de la decisión que homologue una transacción laboral, en sede administrativa, y además conocen y deciden de todos aquellos asuntos contenciosos que se susciten con ocasión de una relación laboral, incluso de las reclamaciones derivadas en materia de salud, seguridad, condiciones y medio ambiente de trabajo, tal y como quedó evidenciado del recuento efectuado en párrafos precedentes, también podrían conocer de lo menos, esto es,

efectuar la homologación de la transacción presentada por la partes que versen sobre dichas materias, la cual comúnmente se presenta dado el deber que tienen los Jueces de promover los medios alternos para la resolución de conflictos. Así se decide.

Dicho esto, la Sala Social reafirma su jurisdicción y su competencia para conocer de acuerdos transaccionales en materia de salud, higiene y seguridad en el trabajo, así como establece cuáles son los requisitos a verificar para otorgar la homologación a los acuerdos transaccionales en esa especial materia.

Conclusiones

Tal como se puede observar, la irrenunciabilidad es un principio fundamental de derecho laboral constitucional, que consiste en la protección del poder negocial del operario frente a la superioridad económica del patrono y posibles prácticas de simulaciones contractuales que persiguen exorbitar la relación laboral de la fiel aplicación de las normas laborales.

Por otra parte es necesario diferenciar entre el principio de Irrenunciabilidad de los derechos laborales, de la indisponibilidad de ciertos derechos, que sería la prohibición normativa y limitación expresa del poder negocial de los sujetos de derecho, frente a determinados bienes jurídicos por razones de estricto orden social.

De la investigación realizada se deduce los siguientes aspectos que evidencian que la necesidad de constitucionalización de los medios alternativos de resolución de conflictos no es casual:

Responde al reconocimiento de la libertad como uno de los valores fundamentales de los ordenamientos jurídicos propios de los regímenes políticos democráticos occidentales, vigente en la mayoría de los estados cuyos sistemas implican una economía de mercado;

- a. Corresponde a la concepción de la jurisdicción como un deber del estado en garantizar tutela judicial efectiva de los derechos e intereses de los particulares cada vez que estos la insten para que a través del proceso como instrumento para la aplicación del derecho se resuelvan los conflictos de intereses que ha dado origen a la necesidad de acudir al estado, esto es, que la prestación de la jurisdicción depende de la voluntad y necesidad del particular en acudir al órgano jurisdiccional y solicitar su actuación, pudiendo las partes

- o las potencialmente partes- optar por resolver pacíficamente una determinada controversia sin la actuación de la jurisdicción , a través de mecanismos tales como la mediación, la conciliación y el arbitraje.

- b. Conciene a la democratización de la administración de justicia, lo cual no implica la inderogabilidad de la jurisdicción, sino a un nuevo paradigma de sociedad civilizada en la que se enaltezca la tolerancia, la consensualidad y la minimización de la irreconciliabilidad de voluntades ante conflictos que surjan entre sujetos.

Es obvio que los medios alternos de solución de conflictos son mecanismos distintos al proceso judicial, que persiguen la solución pacífica y definitiva de litigios, bien sea por el logro de la coordinación y entendimiento de las partes en conflicto, o por el sometimiento a la decisión de un tercero imparcial que ha sido designado por las partes.

Es importante acotar dentro de los hallazgos de esta Investigación que no obstante, reconocida la función sociológica del proceso para el mantenimiento de respeto entre individuos a través de normas que son aplicables judicialmente, por medio de un proceso que en principio culmina con una sentencia dictada con autoridad de cosa juzgada que debe ejecutarse e imponerse por la fuerza pública en aquellos casos en que exista contumacia en la parte perdedora, debe también reconocerse la misma importancia y reconocimiento de los medios alternativos de resolución de conflictos, que son precisamente *alternos* desde que el estado monopoliza la administración de justicia, pero que tal y como se ha sostenido anteriormente, precedieron a cualquier forma estatal de solución de conflictos.

Se constata que la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela reconoce a los Medios Alternos de Resolución de Conflictos como parte del sistema de justicia venezolano, como emanación del principio de la democratización participativa tanto de las funciones del Estado y específicamente en la administración del derecho, y como emanación de la soberanía que reside en el pueblo (artículos 2 y 253 de la Constitución venezolana), ordenando el constituyente al legislador la promoción del arbitraje, la conciliación y cualesquiera otros medios de resolución de conflictos, esto es, la constitucionalización de los mismos como mecanismos idóneos para resolver los conflictos jurídicos.

Es por ello que la celebración de acuerdos transaccionales, como mecanismo final que materializa el acuerdo alcanzado por las partes en un proceso alternativo de resolución de conflictos, debe ser aplicable a todos los supuestos que puedan derivarse de una reclamación de naturaleza laboral, ya sea antes, durante o después de culminada la relación contractual, y que exista a su vez, la posibilidad de ser celebrada en cualquier estado e instancia del proceso en beneficio del trabajador justiciable, para así lograr el fin de la transacción como medio alternativo de resolución de conflictos, garantizándose la libertad como valor fundamental del ordenamiento jurídico, el debido proceso como garantía que brinda el Estado a los justiciables y administrados ante la posibilidad de una condena, y la paz social como fin mediato de derecho.

Bajo la anterior interpretación, podría resolverse el conflicto normativo originado por lo establecido en el artículo 89 numeral 2º, con respecto al artículo 258 constitucional, cuando se limita la autonomía de la voluntad de los sujetos de una relación de trabajo, cuando impone que solo podrán celebrarse acuerdos o convenimientos al final de la relación de trabajo, limitando a los justiciables a la posibilidad de acudir a los medios alternativos de resolución de conflictos, para dirimir sus diferencias, siendo la citada norma, de cierto modo inaplicable para todos

los supuestos de reclamaciones de naturaleza laboral que puedan originarse en una relación de trabajo, ya que durante la vigencia de una relación contractual, pueden surgir múltiples reclamaciones entre los sujetos que pueden ser resueltas por una vía distinta a la decisión judicial.

Como se mencionó anteriormente, la Constitución impone al estado, el deber de promoción de los Medios Alternativos de Resolución de Conflictos para la solución pacífica de las controversias entre los justiciables, y en consonancia con dicha disposición (258 CRBV), la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, en su artículo 133, reconoce la facultad de mediación del juez laboral, a los fines de promover que las partes implementen los medios de autocomposición procesal, en especial, La Transacción con el objeto de resolver pacíficamente las controversias de relevancia jurídica que se originen durante la vigencia de la relación laboral; y es por ello que, el Estado, debería de promover mediante la aplicación de mecanismos de mediación, negociación y conciliación, la celebración de acuerdos transaccionales en materia laboral, teniendo en cuenta los principios constitucionales de igualdad, equidad, idoneidad, minimizando así la irreconciliabilidad de voluntades entre los sujetos y consiguiendo el fin último, que es la resolución alternativa y pacífica de los conflictos.

Referencias Bibliográficas

Alfonzo-Guzmán, R. (2004). Base constitucional del derecho del trabajo venezolano. En la *Nueva didáctica del derecho del trabajo* (pp. 57-66). Caracas: Melvin C.A.

Carnelutti, F. (1989). *Cómo se hace un proceso*. (pp. 25 y 44). Editorial Temis. Bogotá.

Carnelutti, F. (1953). ¿La transazione è un contrato? *Rivista di diritto processuale* (Vol. II, parte I). Cedam, Padova.

Código Civil de Venezuela (1982). *Gaceta Oficial Extraordinaria de la República de Venezuela*, 2.990, Julio 26, 1982.

Código de Procedimiento Civil de Venezuela (1990). *Gaceta Oficial Extraordinaria de la República de Venezuela*, 4.209, Septiembre 18, 1990.

Código Orgánico Procesal Penal de Venezuela (2008). *Gaceta Oficial Extraordinaria de la República Bolivariana de Venezuela*, 5.894, Agosto 26, 2008.

Combellas, Ricardo (2001) *Derecho Constitucional*. En *Una introducción al estudio de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela*. (Pág. 59) Editorial Mc Graw Hill. Caracas..

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999). *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela*, 36.955, Marzo 24, 2000

Cremades, Bernardo (2007). *El Arbitraje en la doctrina constitucional española*. *Revista Internacional de Arbitraje*. (Pág. 16). Enero-Junio 2007. Bogotá.

Cuenca de Ramírez, Nelly (2001) *La optimización del desempeño de los Abogados en la solución de conflictos mediante el uso de la Negociación, Mediación y Conciliación*. Ponencia presentada en las XXVI Jornadas J.M. Domínguez Escovar y publicada en *Los Medios Alternativos de Resolución de Conflictos*. (pp. 309-347) Barquisimeto. Gráficas Monserrat, 2da. Edición.

Decreto con rango, valor y fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012). Decreto N° 8.938. Abril 30, 2012. Gaceta Oficial Extraordinaria, 6.076, Mayo 7, 2012. Caracas. Venezuela

Decreto con rango, valor y fuerza de Ley del Reglamento Parcial de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, sobre el Tiempo del Trabajo (2013). Decreto No 44. Gaceta Oficial, 41.157, Abril 30, 2013. Caracas. Venezuela

Delgado Ocando, José Manuel, (2000). *Una Introducción a la Metodología del Derecho. Exposición de la Metodología del Derecho. Exposición de la Metodología del profesor Reinhold Zippelius*. (pp. 62 y ss.). Vadell Hermanos Editores. Valencia.

Foucault, Michelle (1992). *La verdad y las formas jurídicas*. (pp. 65 y ss) Editorial GEDISA. Tercera Edición. Barcelona.

García Máynez, (1980) Eduardo (*Introducción al Estudio del Derecho*. (pp. 359-361, 366-367) Editorial PORRUA. México.

Ley Orgánica del Trabajo. (1997). *Gaceta Oficial Extraordinaria de la República de Venezuela*, 5.152, Junio 19, 1997

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

Martínez, Jaime (2007). Normas Fundamentales. En *Comentarios a la ley orgánica del trabajo y su reglamento*. (pp.11-63). Caracas: Librería J. Rincón G. C.A.

Mélich-Orsini, J. (2006). Estructura contractual de la transacción. *La Transacción* (pp. 49-73). Caracas: Academia de Ciencias Políticas y Sociales.

Michelena de la Cova, S. (2004). *Aportes de la justicia de paz en Venezuela*. (Trabajo Especial de Grado) Recuperada de la base de datos ProQuest Dissertations and Thesis Fulltext. (Núm. de control AAQ3946)

Montero Aroca, Juan (2006) *Proceso (Civil y Penal) y Garantía. El proceso como garantía de libertad y de responsabilidad*. (p. 415). Editorial Tirant Lo Blanch, Valencia..

Opettit, Bruno. (2006) *Teoría del Arbitraje*. Presses Universitaires de France- Legis. (pp. 46 y ss) Editores, S.A. Bogotá.

Ortiz Ortiz Rafael (2004). *La Teoría General de la Acción Procesal en la Tutela de los Intereses Jurídicos*. (pp. 120-121). Editorial Frónesis. Caracas.

Ortiz Ortiz Rafael (2003). *Teoría General del Proceso*. (pp. 584-587). Editorial Frónesis, S.A. Caracas.

Petzold, M., (s.f.). *Algunos métodos alternos de resolución de conflictos y su consagración en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela: La*

conciliación y la mediación. Facultad de Ciencias jurídicas y políticas.
Universidad del Zulia. Recuperado de
<http://www.revistas.luz.edu.ve/index.php/frone/article/viewFile/97/76>

Portillo Almerón, Carlos (1992). *Estudio sobre la sentencia y su ejecución* Paredes Editores, Caracas.

Prieto Sanchis, Luis (2004). *El Constitucionalismo de los Derechos*. Revista Española de Derecho Constitucional Año 24 .Núm 71 . Mayo-Agosto 2004

Quintero, Mariolga y Pesci Feltri, Mario (2006) *La Constitución y el Proceso*. Colección Estudios Jurídicos No. 82. Editorial Jurídica Venezolana. Caracas

Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo. *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela*, 38.246, Abril 28, 2006.

Reglamento Parcial de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo. *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela* N° 38.596, Enero 03, 2007

Rodríguez Urraca, José (1984) *El proceso civil y la realidad social*. (Pág. 15) Editorial ALVA. 2ª Edición. Caracas..

Sagardoy, J. (2005). *Los Derechos fundamentales y el contrato de trabajo*. Revista Derecho del Trabajo. Número 1 (enero/diciembre 2005). Fundación Universitas. Barquisimeto, Venezuela.

Sayeh, C. (2007). *La mediación laboral o autocomposición procesal inducida judicialmente* (Trabajo Especial de Grado). Recuperada de la base de datos

ProQuest Dissertations and Thesis Fulltext (Núm. de control AAR0935).

Torres, I. (2002). *El nuevo Procedimiento del Trabajo*. Caracas: Cromotip.

Tribunal Supremo de Justicia (2002). Sentencia No. 2.043. Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia. 9 de octubre de 2002. Caracas, Venezuela

Tribunal Supremo de Justicia (2004). Sentencia N° 133 de fecha 05 de Marzo de 2004. Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia. Caracas, Venezuela. (<http://zulia.tsj.gov.ve/decisiones/2013/enero/1645-9-VP01-L-2011-002979-04.html>).

Tribunal Supremo de Justicia (2012). Sentencia N° 0321 de fecha 23 de Abril de 2012. Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia. Caracas, Venezuela. (<http://www.tsj.gov.ve/decisiones/scs/Abril/0321-23412-2012-11-278.html>)

Tribunal Supremo de Justicia (2013). Sentencia de fecha 09 de Enero de 2013. Tribunal Cuarto de Juicio del Circuito Judicial Laboral de la Circunscripción Judicial del Estado Zulia. Maracaibo. Estado Zulia, Venezuela. (<http://zulia.tsj.gov.ve/decisiones/2013/enero/1645-9-VP01-L-2011-002979-04.html>).

Wollfermann de Vieira, E. 2005. *La mediación y la conciliación como medios alternativos de resolución de conflictos en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo* (Trabajo Especial de Grado). Recuperado de la base de datos ProQuest Dissertations and Thesis Fulltext (Núm. de control AAQ7577).

Yépez Castillo, Aureo (2000). *Historia Universal*. (Pág. 363). Editorial Larense. Caracas.

Zapata, R. (1993). **Apuntes de Derecho del Trabajo, 1993**. Caracas Marga Editores, S.R.L.

Zuleta de Merchán, Carmen (2004) *Los medios alternativos en el nuevo proceso laboral venezolano*. Ley Orgánica Procesal del Trabajo. Ensayos. Volumen I. (pp. 522 y ss) Tribunal Supremo de Justicia. Serie Normativa nº 4. Caracas.