



**UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO
VICERRECTORADO ACADÉMICO
DIRECCIÓN GENERAL DE LOS ESTUDIOS DE POSTGRADO
ÁREA DE DERECHO
POSTGRADO EN DERECHO DEL TRABAJO**

TRABAJO ESPECIAL DE GRADO

**RÉGIMEN JURÍDICO DEL ARBITRAJE LABORAL DESTINADO
A RESOLVER CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO, A PROPÓSITO
DEL CASO DE LA ENTIDAD DE TRABAJO PRODUCTOS EFE, S.A.,
EN EL AÑO 2013**

Autora: Rivas Marín, Eva M.

Asesor: Caridad Mosquera, Freddy

Caracas, junio de 2016



**UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO
VICERRECTORADO ACADÉMICO
DIRECCIÓN GENERAL DE LOS ESTUDIOS DE POSTGRADO
ÁREA DE DERECHO
POSTGRADO EN DERECHO DEL TRABAJO**

**RÉGIMEN JURÍDICO DEL ARBITRAJE LABORAL DESTINADO
A RESOLVER CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO, A PROPÓSITO
DEL CASO DE LA ENTIDAD DE TRABAJO PRODUCTOS EFE, S.A.,
EN EL AÑO 2013**

Autor: Rivas Marín, Eva
Asesor: Caridad Mosquera, Freddy

RESUMEN

El presente trabajo tiene por objeto analizar el régimen jurídico del arbitraje laboral previsto en el ordenamiento jurídico venezolano, destinado a resolver conflictos colectivos de trabajo. En este sentido, partiendo de un esquema metodológico de tipo documental a nivel descriptivo para la recolección, análisis e interpretación de diversas fuentes como textos legales, jurisprudencias, doctrinas, entre otros, se pretende alcanzar el propósito de conocer y contrastar la forma en que el régimen jurídico del arbitraje se presenta en la realidad. Se iniciará la investigación con el estudio de los medios alternativos de solución de conflictos, para luego estudiar la figura del arbitraje en general y posteriormente analizar el régimen jurídico del arbitraje en materia civil y laboral bajo la perspectiva de las leyes adjetivas y sustantivas, hasta llegar al estudio del arbitraje en su aplicación práctica, esto es a propósito del caso de la entidad de trabajo Productos EFE, S.A., en el año 2013. Esta investigación adquiere importancia en virtud del auge que han tenido los medios alternativos de solución de conflictos, en el caso particular el arbitraje, razón por la cual se hace necesario tener un mayor conocimiento sobre el procedimiento establecido, a fin de proporcionar la seguridad jurídica que los particulares requieren y brindarles la confianza en el sistema al saber que sus necesidades van a ser satisfechas de manera oportuna, eficaz y de una forma menos onerosa.

Palabras clave: conflictos, solución de conflictos, medios alternativos de solución de conflictos, arbitraje, régimen jurídico del arbitraje.

ÍNDICE GENERAL

	PP.
Resumen	ii
Índice General	iii
Lista de siglas	v
Introducción.	6
I. Medios alternativos de resolución de conflictos presentes en el ordenamiento jurídico venezolano.	9
Breve historia de los medios alternativos de resolución de conflictos en materia laboral, en Venezuela.	16
Nociones generales de conflicto laboral.	18
Tipos de conflictos laborales.	19
II. El arbitraje como medio alternativo de resolución de conflictos en materia laboral.	22
Tipos de arbitraje.	27
Laudo arbitral.	31
Ejecución del laudo arbitral.	33
III. Análisis comparativo del régimen de arbitraje laboral previsto en la LOTTT (2012), con el procedimiento de arbitraje previsto en la LOPT (2002) y el proceso de arbitramento previsto en el CPC (1990).	35
Régimen jurídico del arbitraje en materia civil y laboral bajo la perspectiva de las leyes adjetivas y sustantivas.	35

IV. Análisis del régimen de arbitraje laboral previsto en la LOTTT (2012) a propósito del procedimiento de arbitraje suscitado en la entidad de trabajo Productos EFE, S.A., en el año 2013.	40
V. Conclusiones y recomendaciones.	48
Conclusiones.	48
Recomendaciones.	51
Referencias bibliográficas.	53
Anexos.	
Anexo “A”. Diferencias del régimen jurídico del arbitraje entre la LOTTT, la LOPT y la CPC.	57
Anexo “B”. Semejanzas del régimen jurídico del arbitraje entre la LOTTT, la LOPT y la CPC.	61

Lista de siglas

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.	CRBV
Ley Orgánica Procesal del Trabajo.	LOPT
Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras	LOTTT
Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo	RLOT
Código de Procedimiento Civil	CPC
Ley de Arbitraje Comercial	LAC
Medios Alternativos de Resolución de Conflictos	MARC

Introducción

En la búsqueda de un mejor acceso a la justicia por parte de los particulares se ha insistido en la necesidad de impulsar y desarrollar los medios alternos de solución de conflictos como un mecanismo real, ante la situación crítica que atraviesan los sistemas jurisdiccionales a nivel mundial. En este sentido, Venezuela no escapa a esta situación y es por esta razón que progresivamente ha ido fomentando y propiciando este tipo de medios hasta llegar al punto de incluirlos dentro del ordenamiento jurídico nacional, integrándolos dentro del texto constitucional.

La carta magna de 1999 alude a la necesidad de dictar una ley que promueva el arbitraje, la conciliación, la mediación y cualesquiera otros medios alternativos para la solución de conflictos, por lo que se deja abierta la posibilidad de acudir a cualquier otro medio que sirva de soporte a los mecanismos jurisdiccionales y que permitan mejorar el acceso a la justicia y controlar los costos de la administración del sistema judicial venezolano. Sin embargo, a pesar del reconocimiento que poseen dichos medios dentro del ordenamiento jurídico nacional, y especialmente el arbitraje, al gozar de un mayor desarrollo legislativo, en la práctica los tribunales aun tratan con recelo este tema y su aceptación no ha sido unánime.

En el área del derecho del trabajo actualmente los medios alternativos de solución de conflictos han tenido un gran auge debido a las características de inmediación y celeridad que se han querido implementar en los diversos procesos laborales. Es debido a esta razón que el presente tema reviste un carácter sustantivo y novedoso. Según lo expuesto, y tomando como referencia la idea del arbitraje como medio alternativo calificado para resolver controversias, la presente investigación propone como objetivo central del estudio la revisión del régimen jurídico del arbitraje laboral orientado a la resolución de conflictos colectivos de trabajo, a propósito del caso de la

entidad de trabajo Productos EFE, S.A., en el año 2013, con la finalidad de conocer y contrastar la forma en que un modelo teórico se desarrolla en la realidad.

Para lograr el objetivo trazado se ha empleado un esquema metodológico de tipo documental descriptivo, que permitió obtener los elementos empíricos, en aras de satisfacer las expectativas propuestas, a través de la recolección, análisis e interpretación de diversas fuentes como textos legales, jurisprudencias y doctrinas, entre otros. Del objetivo general propuesto se derivaron una serie de objetivos específicos que coadyuvaron a su alcance.

En primer lugar, se ha pretendido analizar los medios alternativos de solución de los conflictos en el ordenamiento jurídico venezolano, ya que es necesario comprender cuál es el origen y la importancia de la aplicación de estos mecanismos, así como su forma de implementación, para determinar si guarda coherencia con la forma en que se han venido aplicando. En segundo lugar, se ha querido precisar la importancia del arbitraje como medio alternativo de solución de los conflictos en materia laboral, por ser este el medio que goza de mayor desarrollo legislativo. Se busca conocer tanto la definición como las características más relevantes de este mecanismo o estrategia para la resolución de diferencias, dentro del ordenamiento laboral.

En tercer lugar, se ha buscado comparar el régimen de arbitraje laboral previsto en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012) con el procedimiento de arbitraje previsto en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo (2002) y el previsto en el Código de Procedimiento Civil (1990), a fin de conocer las características más importantes del arbitraje dentro de cada área, así como las semejanzas y diferencias entre un sistema y otro.

Finalmente, se ha planteado la necesidad de comparar el régimen de arbitraje laboral previsto en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras con el procedimiento de arbitraje suscitado en la entidad de trabajo Productos EFE, S.A., el año 2013, específicamente en cuanto a la constitución de la junta de arbitraje, las decisiones y atribuciones de la misma, así como las consecuencias e implicaciones

del laudo arbitral. Todo esto, con el propósito de aplicar las disposiciones legales a un caso específico, a fin de determinar si existen discrepancias o vacíos que no hayan sido previstos por el legislador, y de ser afirmativo el caso, establecer la forma en que dichas lagunas han sido resueltas en la práctica y así realizar un estudio que sirva de precedente en caso de una reforma de la ley posteriormente.

Es muy importante tener claro cuáles son las etapas que contempla la ley en materia de arbitraje dentro de cada área de estudio, en este caso, civil y laboral, conocer las diferencias existentes entre ellas, a fin de establecer si existe un supuesto que no esté regulado por la legislación especial y que pueda aplicarse entonces lo previsto en la ley general.

Asimismo en vista del auge que poseen los medios alternativos de solución de conflictos, debe conocerse muy bien el procedimiento establecido, a fin de proporcionar la seguridad jurídica que los particulares requieren y brindarles la confianza en el sistema al saber que sus necesidades van a ser satisfechas de manera oportuna, eficaz y de una forma menos onerosa. Si se logra la correcta implementación de estos sistemas y se garantiza la certeza jurídica en la ejecución de los laudos, se podría lograr el objetivo de descongestionar el sistema judicial.

La investigación se estructura y presenta en cinco (5) capítulos:

El capítulo I, en el cual se hace un análisis detallado de los medios alternativos para la resolución de conflictos presentes en la legislación venezolana.

El capítulo II, recoge el enfoque del arbitraje como medio alternativo de resolución de conflictos y su aplicación en el ámbito laboral.

El Capítulo III, recoge el análisis comparativo del régimen jurídico del arbitraje desde la perspectiva de las leyes adjetivas y sustantivas.

El capítulo IV, en el cual se detallan los aspectos concernientes al estudio del caso de controversia laboral de PRODUCTOS EFE, S.A. en el año 2013.

El capítulo V, en el que se exponen las conclusiones derivadas del análisis del caso planteado bajo los esquemas de la institución jurídica del arbitraje y se hacen las recomendaciones generales pertinentes para el caso.

Capítulo I

Medios alternativos de resolución de conflictos presentes en el ordenamiento jurídico venezolano

Con el transcurrir del tiempo y como consecuencia del nacimiento de la jurisdicción como función exclusiva del Estado y con el monopolio de la administración de justicia, los tribunales se han venido congestionando y adquiriendo cada vez más cargas, lo que a su vez ha llevado hoy en día a una crisis del sistema judicial, con la presencia de factores como: la crisis de la administración de justicia, el difícil acceso a los órganos jurisdiccionales, así como su onerosidad, entre otros, factores que han conducido al impulso e inclusión de los medios alternativos de solución de conflictos dentro del ordenamiento jurídico.

Cada día se hace más latente la necesidad de contar con mecanismos diversos que permitan acceder a la justicia de manera más expedita y eficaz, que proporcionen a la vez seguridad entre los particulares en la obtención de respuestas oportunas y acordes a los requerimientos de estos, garantizándoles así el ejercicio de sus derechos. Jansen (2008) sostiene que “(...) la utilización de los medios alternativos de resolución de conflictos, no tiene como finalidad desplazar al sistema de justicia ordinaria que tiene una misión fundamental en el mantenimiento del equilibrio social.” (p.76).

Los medios alternativos de solución de conflictos, en su definición más simple, comprenden el abanico de herramientas legales utilizadas para la resolución de controversias evitando llegar al conflicto judicial. Se pretende que su aplicación tenga

bases de máxima eficiencia, al disponer de un conjunto de procedimientos para prevenir y resolver conflictos con el menor costo posible, desde el conocimiento de las necesidades, intereses y requerimientos de las partes en controversia.

Estos medios han sido reavivados como mecanismos eficientes y surgen como una herramienta paralela a la administración de justicia estatal para resolver los conflictos que se presentan en la sociedad. Constituyen, por sí mismos, una respuesta a la justicia sin consenso vivida en la actualidad, la cual busca a través del poder coactivo que ejerce el Estado y que ampara el derecho, llegar a las soluciones de los diferendos, pero no a través de la suma de voluntades de ambas partes, sino por medio de la imposición de la fuerza jurídica en la solución del caso. Jaramillo (citado por Petzold, 2004) ha entendido la justicia por consenso como:

(...) aquella capacidad que surge entre individuos para resolver sus propios conflictos libre y pacíficamente. Ello puede ocurrir con o sin la intervención de un tercero. Cuando sucede mediante la voluntad de acatar la decisión de un tercero, solicitado y consentido por las partes, se está ante el arbitraje. Cuando sucede mediante la simple y llana búsqueda de un compromiso, a través de alguien que ayude a resolver la disputa, se está ante la mediación. Y la búsqueda de un acuerdo que sólo involucra a las partes del conflicto se define como negociación. (p. 78).

En Venezuela, en los últimos años, los métodos alternos de resolución de conflictos como una opción válida orientada a ayudar en la solución del problema de administración de justicia ineficaz y tardía, han tomado un auge impresionante. En consecuencia, y en apoyo de estas doctrinas como una forma de agilizar la justicia y permitir el acceso a ella a un número importante de personas que se encuentran excluidas, se han establecido una serie de mecanismos articulados con rango

constitucional y legislativo, en donde se consagran los elementos alternos de resolución de conflictos, con el único fin de conseguir un acceso a la justicia, rápido, imparcial, efectivo, independiente, equitativo, idóneo, responsable y confiable.

Permite inferir Zuleta (2004), que la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) no es ajena a los nuevos valores democráticos de autonomía del ciudadano y de reconocimiento de los medios alternativos de resolución de conflictos, integrándolos expresamente al sistema judicial y prescribiendo su promoción. Considera de igual modo esta autora 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. 523).

Siguiendo en esta línea argumental, señala que:

(...) el gran reto de la justicia alternativa es legitimarse como una opción voluntaria para el ciudadano en función de garantizar justicia efectiva, vale decir, rapidez en la solución de los conflictos, imparcialidad, informalidad y simplificación procesal, sin dispendios inútiles; y por sobre todo, que inspire confianza en los interesados al coadyuvarlos a la búsqueda de soluciones respetando la autonomía de la voluntad de las partes en conflicto. (p. 523).

En la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV, 1999) se le ha otorgado, de manera expresa, rango constitucional a los mecanismos alternativos de resolución de conflictos, tal como se evidencia en el **Capítulo III. Del Poder Judicial y el Sistema de Justicia, Sección Primera. Disposiciones Generales, Artículo 253**, en el cual se señala que:

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

El **artículo 257** recoge y expone el objeto y las bases que le dan sentido a la aplicación de la justicia, al indicar de manera clara que:

El proceso constituye un instrumento fundamental para la realización de la justicia. Las leyes procesales establecerán la simplificación, uniformidad y eficacia de los trámites y adoptarán un procedimiento breve, oral y público. No se sacrificará la justicia por la omisión de formalidades no esenciales.

Así mismo, en el **artículo 258**, se le da un peso de real importancia a los medios alternativos en aras de la ampliar las bases de la aplicación de justicia, al exponer que:

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

En adición a esto, en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo (LOPT, 2002) se hace referencia directa a los medios alternativos de resolución de conflictos, tales como la mediación, la conciliación y el arbitraje. En ese sentido, dicha ley establece en su **Artículo 6**, lo siguiente:

El juez es el rector del proceso y debe impulsarlo personalmente, a petición de parte o de oficio, hasta su conclusión. A este efecto, será tomada en cuenta, también a lo largo del proceso, la posibilidad de promover la utilización de **medios alternativos de solución de conflictos, tales como la conciliación, mediación y arbitraje**. Los jueces que han de pronunciar la sentencia deben presenciar el debate y la evacuación de las pruebas de las cuales obtienen su convencimiento.

De acuerdo con el artículo antes transcrito, el juez es el director del proceso y deberá impulsarlo ya sea de manera personal, a instancia de parte o de oficio cuando corresponda. También indica el artículo de manera imperativa que los jueces están en

la obligación de presenciar tanto el debate como la evacuación de las pruebas, para que de ese modo obtengan su convencimiento y dicten una sentencia totalmente ajustada a derecho.

De las normas citadas se desprende que la solución judicial de los conflictos en las distintas materias corresponde a los Órganos del Poder Judicial, a los cuales se les ha atribuido la competencia de juzgar y decidir a través de los procedimientos que determinen las leyes. En atención a esta máxima constitucional la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia, ha desarrollado los Medios Alternos de Resolución de Conflictos (MARC) bajo el siguiente esquema: Niños y Adolescentes, Agrario y Laboral, materia ésta última donde se centra el presente estudio.

Highton y Álvarez (2008) sostienen como finalidad de la doctrina de los medios alternativos de resolución de conflictos, los siguientes objetivos:

- ✓ Mitigar la congestión de los tribunales, así como también reducir el costo y la demora en la resolución de los conflictos.
- ✓ Incrementar la participación de la comunidad en los procesos de resolución de conflictos.
- ✓ Facilitar el acceso a la justicia.
- ✓ Suministrar a la sociedad una forma más efectiva de resolución de disputas. (p. 26).

Dentro del amplio conjunto de medios alternativos de solución de conflictos, en Venezuela han sido reconocidos expresamente con rango constitucional, las doctrinas jurídicas de la mediación, la conciliación y el arbitraje, medios alternativos para la solución de controversias que asumen como características diferenciadoras, las señaladas a continuación.

- **La mediación.** Proceso alternativo extra judicial no adversarial, con la presencia de un tercero neutral que facilita la comunicación y ayuda a las

partes a negociar para llegar a una solución de conformidad para ambos. Procura el trabajo con el otro en busca de vías pacíficas y equitativas para afrontar los conflictos, en un entorno de crecimiento, aceptación, aprendizaje y respeto mutuo, en un proceso voluntario, flexible y participativo.

- **La conciliación.** Proceso voluntario autocompositivo centrado en el avenimiento entre intereses contrapuestos, buscando armonizar las posiciones entre partes en controversia con posiciones divergentes. Funciona con base en el Principio de la Autonomía de la Voluntad y el Consenso de las Partes, y el apoyo de un tercero llamado conciliador, quien tiene como tarea orientar a las partes a llegar a una solución equitativa y justa, pero no emite ninguna decisión. Es un proceso estrictamente confidencial, lo que genera como consecuencia que todo lo actuado dentro del proceso conciliatorio no puede ser utilizado como prueba para un proceso judicial subsiguiente.
- **El arbitraje.** Proceso en el cual las partes en conflicto, previo acuerdo, pueden someter a la decisión de uno o más árbitros las cuestiones en litigio, surgidas en materia de su libre disposición conforme a derecho. Se realiza a través de un centro de arbitraje y las partes en controversia deciden si el arbitraje será institucional en la cláusula o acuerdo arbitral que firmen, sometiéndose a las reglas procedimentales del centro de arbitraje.

Actualmente los medios alternativos de resolución de conflicto representan una opción cada vez de mayor y mejor uso para los ciudadanos que deseen acceder a la administración de justicia y obtener una respuesta ajustada a derecho, rápida y eficaz a sus peticiones. Por esta razón resulta conveniente estudiar y reforzar estos modelos que se encuentran en auge, con la finalidad de brindar certeza jurídica a las personas que se sirvan de ellos, permitiendo así el correcto funcionamiento de estos sistemas, y por ende, contribuir al descongestionamiento del sistema judicial venezolano.

Breve historia de los medios alternativos de resolución de conflictos en materia laboral, en Venezuela

En materia laboral, la aparición de los medios alternativos de resolución de conflictos se incluye en la Ley de Trabajo de 1928. Es razonable pensar que esta ley fue utilizada como un recurso del General Gómez en el diseño de su política exterior para cubrir las formas ante las empresas internacionales y sus países de origen, pero no hubo interés en su cumplimiento, salvo ciertos casos de riesgos profesionales que dieron pie a contados litigios. En este sentido, se destaca en el artículo en la red (“Antecedentes históricos de nuestra legislación laboral”, s. f.), que:

La ley de 1928 fue letra muerta desde su promulgación, pues no existían funcionarios públicos especialmente encargados de velar por su cumplimiento, ni fueron creados los órganos jurisdiccionales para impartir la justicia, ni tampoco fue dictado un procedimiento especial para resolver las diferencias obrero-patronales. Los tribunales comunes ejercían la competencia en el ramo, aun cuando se previó la designación de árbitros para ciertas situaciones. (p. 7).

Es posible evidenciar que aun cuando dicha ley no tuvo gran aplicación y solo fue usada como un mecanismo del gobierno para cubrir las apariencias ante las instancias y empresas internacionales, se comenzó a dibujar la figura del arbitraje como medio alternativo de resolución de conflictos ante determinados supuestos. Posteriormente, en el año de 1936 se sancionó una nueva Ley del Trabajo, inspirada en la Ley Federal de la República de México del 18 de agosto de 1931 y el Código de Trabajo de la República de Chile del 13 de mayo de ese año, Ley en la que, tal como

se expone en documento compilado por el Escritorio Jurídico Colmenarez (“Historia del derecho laboral”, 2013), se expone que:

Acogió los lineamientos de diversos convenios de O.I.T. ratificados con mucha posterioridad por Venezuela, e hizo el primer reconocimiento expreso de los derechos de asociación, de contratación colectiva y de huelga, acerca de los cuales la ley de 1928 guardaba absoluto silencio. Este trípode institucional basta por sí sola (sic) para justificar históricamente su promulgación y explicar su larga vigencia. (p. 8).

La ley de 1936 fue objeto de diversas reformas parciales en los años 1945, 1947, 1974, 1975 y 1983. Dicha Ley se mantuvo en vigencia hasta el primero (1º) de mayo de 1991 y posteriormente se reformó en el año de 1997. En todo el acontecer y desarrollo de la legislación venezolana en materia laboral, no se había otorgado a los trabajadores un sistema autónomo y especializado en la defensa de sus derechos, y es a partir de la entrada en vigencia de la CRBV en el año 1999, cuando se adoptan un conjunto de principios que contribuyeron a facilitar el desenvolvimiento de los procesos judiciales que hasta entonces se habían tornado costosos y de difícil acceso para las partes en una relación laboral, especialmente para los trabajadores. Así, con el reconocimiento de los principios de oralidad y la promoción de medios alternativos se facilita el acceso a la administración de justicia y se prevén nuevos mecanismos más rápidos y eficaces.

En materia laboral, y regulado por la Ley Orgánica Procesal del Trabajo (2002), dentro del procedimiento laboral se establece, en primer lugar, que el juez como director del proceso a lo largo del desenvolvimiento del mismo debe considerar la posibilidad de invitar a las partes en conflicto para que resuelvan sus diferencias

mediante el uso de medios alternativos de resolución. En segundo lugar la Ley instituye que en la Audiencia Preliminar, el Juez de Sustanciación, Mediación y Ejecución, tiene la obligación de mediar y conciliar para que, de ese modo, las partes pongan fin a la controversia, a través de los medios de autocomposición procesal. De producirse tal situación, el juez homologará el acuerdo, el cual tendrá fuerza de cosa juzgada.

Nociones generales de conflicto laboral

El conflicto es un hecho inherente al ser humano que puede ser vislumbrado desde diferentes matices: económico, político, social, religioso, cultural, jurídico, laboral, entre otros ámbitos. Al respecto del conflicto dentro de la sociedad, se han elaborado dos (2) tesis: la que lo plantea como disfuncional o patológico, constituyendo una amenaza a la preservación del sistema social; y la que lo propone como un fenómeno con efecto transformador de la sociedad, puesto que viene a ser un elemento inherente al desarrollo de las relaciones sociales, que se da como respuesta del sector dominado de la sociedad frente al sector dominante. En esta última tesis encuentra cabida el conflicto laboral,

El autor Manzano (2007) define el conflicto laboral como “(...) la consecuencia de la prestación del trabajo de manera dependiente y por cuenta ajena, que necesariamente genera un choque de intereses entre quienes tienen las facultades para ordenar y dirigir el trabajo y quienes aporta su fuerza y energía para la producción”. (p. 2).

En tanto que desde el punto de vista del derecho laboral asumido por De La Cueva (2006), el conflicto laboral es “La diferencia que se suscita entre los trabajadores y los patronos, solamente entre aquellos o únicamente entre estos, en ocasión y con motivo de la formación, modificación o cumplimiento de las relaciones individuales y colectivas del trabajo” (p. 213). Pla (2002) lo presenta

sencillamente como “(...) toda contienda derivada de una relación laboral” (p. 346), definición que por simple no pierde importancia, puesto que en ella cabe la posibilidad de que el conflicto de trabajo no siempre sea entre el patrono y los trabajadores.

El Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo (2006) en su **artículo 166** prevé una clasificación de los Modos de Solución de Conflictos Colectivos de Trabajo, estableciendo dos tipos: los de autocomposición y los de heterocomposición. Los primeros comprenden, como ya se ha señalado y de acuerdo con la CRBV, la negociación, la conciliación, la mediación, la consulta directa a los trabajadores y patronos mediante la comisión de encuesta, referéndum o cualquier otra modalidad; mientras que el segundo grupo incluye al arbitraje y la decisión judicial.

En el sistema de autocomposición, las propias partes logran solucionar el conflicto existente entre ellos, ya sea con ayuda o no de un tercero que intervenga como conciliador o mediador, mientras que en los llamados modos de heterocomposición, la forma de arreglo del conflicto es impuesta por un tercero ajeno a las partes, dando preferencia el reglamentista a los trabajadores, el débil jurídico de la controversia.

Tipos de conflictos laborales.

Los conflictos laborales pueden ser de poca o gran importancia, individuales o colectivos, limitarse a un lugar de trabajo o extenderse a lo largo de varias empresas. Las causas de dichos conflictos son muchas y diversas y van desde una simple queja de un empleado sobre derechos de pago, una queja de un grupo de empleados respecto de condiciones laborales peligrosas o insalubres, hasta el paro de todos los empleados de un sitio de trabajo objetando que se les impide crear un sindicato para promover sus intereses. Al respecto expone Sappia (2002), lo siguiente:

Existe en la doctrina juslaboralista de la mayoría de los países una clasificación tradicional pero vigente que aparece recogida en buena parte de las normas positivas, y según la cual existen conflictos individuales y colectivos. A su vez, los individuales pueden considerarse como individuales propiamente dichos y pluriindividuales y los colectivos se dividen en económicos y jurídicos o por sinonimia como de interés y de derecho. (p. 5).

En Venezuela, el Tribunal Supremo de Justicia, TSJ, ha determinado que los conflictos laborales, tanto desde el punto de vista práctico como el teórico, se agrupan en dos grandes categorías: conflictos colectivos y conflictos individuales, aunque no es suficiente con el número de participantes en la controversia para calificar el conflicto como colectivo o individual. La clasificación más usual del tipo de conflictos de trabajo, según el Centro Internacional de Formación de la Organización Internacional del Trabajo (2013), puede darse a partir de las siguientes definiciones:

- **Conflicto individual.** Tiene lugar entre un empleado y su empleador. También se considera como individual el conflicto entre un número de empleados y su empleador, siempre que los empleados actúen de forma individual y no como grupo.
- **Conflicto colectivo.** Tiene lugar entre un número de empleados que actúan en conjunto contra su empleador.
- **Conflicto sobre derechos.** El referido a derechos existentes fijados por ley, por un acuerdo de convenio colectivo o por un contrato de trabajo individual. Estos conflictos por lo general toman la forma de un reclamo de los empleados dado que no

han visto satisfechos sus derechos, tales como el pago de su salario, el pago de horas extra, el goce de vacaciones y un entorno laboral adecuado (en efecto, todo derecho que ya exista por ley). Los conflictos sobre derechos pueden ser individuales o colectivos.

- **Conflicto sobre intereses.** El concerniente a la creación de nuevos derechos y obligaciones. En la práctica, la mayoría de estos conflictos son una manifestación del fracaso del proceso de negociación, en el cual las partes no han logrado llegar a un acuerdo acerca de las condiciones de empleo que aplicarán en el futuro. (p. 19)

Algunas jurisdicciones identifican varios tipos especiales de conflictos sobre derechos, incluidos aquellos que se refieren al reconocimiento de sindicatos, a la determinación de grupos de negociación, a la interpretación y aplicación de acuerdos colectivos y aquellos concernientes a despidos improcedentes. Esto plantea la cuestión de si dichos conflictos “especiales” se deberían manejar de manera distinta a los principales conflictos sobre derechos, involucrando instituciones y procesos especiales.

Capítulo II

El arbitraje como medio alternativo de resolución de conflictos en materia laboral

La figura del arbitraje siempre ha estado presente dentro de las sociedades como una alternativa de solución de los conflictos suscitados entre los ciudadanos, en cuyo caso se hacía imperante la necesidad de sustraer el mismo del conocimiento de las partes y traspasar su conocimiento a un tercero imparcial y ajeno a los intereses en juego. Las partes involucradas acordaban de este modo confiar el estudio de sus diferencias a una persona desligada del conflicto, prefiriendo así la solución arbitral frente al uso de la fuerza privada. En el orden etimológico y según Jaramillo (citado por Aguirre, 2004), la palabra arbitraje:

(...) deriva del latín *arbitrium*, que significa arbitramiento, arbitraje, sentencia arbitral. *Arbitrium*, a su vez, se encuentra en relación con *arbiter* y *arbitri*, términos latinos que significan árbitro, juez, perito, y también con *arbitor*, que significa creer, juzgar, estimar, pensar” (p. 41).

El arbitraje ha tenido un desarrollo evolutivo gradual, tal como lo explican Meza y Navarro (2004), quienes argumentan que antes de la existencia de la noción de Estado políticamente organizado ocurrió que los particulares renunciaron al derecho de acudir a la violencia física o material y consintieron en acudir a otra persona, generalmente de la confianza de ambos, para zanjar las diferencias existentes, y en ese caso, la decisión de este tercero se hacía obligatoria sólo cuando era aceptada por

las partes, de modo que si una de ellas rehusaba a acatarla reaparecía el empleo de la violencia física. Asimismo, plantean estos autores que con el progreso de la organización social y política de los pueblos se aprecia una intervención del Estado que favorece y disciplina el uso del arbitraje, el cual resulta de obligatorio cumplimiento y en tal sentido manifiestan que:

El paso de una justicia privada a una justicia pública sólo fue posible en sociedades relativamente adelantadas en el camino de la organización política, pues debió nacer primero el Estado para que apareciera la jurisdicción en la civilización humana, precisamente como una de las funciones del Estado, concebida además como una manifestación de soberanía en referencia a la justicia. (p. 563).

En Venezuela es el arbitraje, de los medios alternativos de solución de conflictos, el que ha tenido mayor desarrollo legislativo. El Código de Procedimiento Civil (1990) establece en el **Artículo 608**, la posibilidad de que “Las controversias pueden comprometerse en uno o más árbitros en número impar, antes o durante el juicio, con tal de que no sean cuestiones sobre estado, divorcio o separación de los cónyuges, ni sobre los demás asuntos en los cuales no cabe transacción”.

Igualmente, en materia comercial, la Ley de Arbitraje Comercial (1998) vino a regir las controversias suscitadas por los contratos que incluyen cláusulas arbitrales. También reconoce el procedimiento arbitral y permite que los laudos emitidos puedan ejecutarse. Es así como el arbitraje se ha erigido en una vía o un medio expedito de solución de controversias jurídicas en diversos escenarios del quehacer nacional, tanto para el ámbito de lo público como de lo privado, y por lo tanto, como una forma legalmente habilitada de administración de justicia, en doctrina de amplia aceptación, debido a las ventajas que ofrece su aplicación al dirimir de manera oportuna las

controversias que puedan suscitarse en el marco de las relaciones naturales de las sociedades en libertad.

A tenor de esta idea, Marín (2008) acota que:

En el ordenamiento jurídico venezolano, el Arbitraje no solo comprende la materia comercial, también está previsto el procedimiento judicial de Arbitraje o Arbitramento (según el Código de Procedimiento Civil), el Arbitraje en materia de seguros, de consumo, tributario y el Arbitraje Laboral (contemplado en las leyes orgánicas del Trabajo y Procesal del Trabajo). (p. 324).

El arbitraje laboral en Venezuela es concebido como una institución jurídica que ha sido utilizada en el derecho del trabajo como un medio heterónomo de solución de conflictos colectivos. Siendo así, el arbitraje laboral como medio de heterocomposición involucra a un tercero ajeno e imparcial al conflicto. Las personas que han decidido someter una controversia al régimen arbitral deberán contar, al igual que aquellas que se someten a la jurisdicción ordinaria, con garantías de defensa y protección de los derechos e intereses que las asisten. Por esta razón, las reglas sobre las cuales ha de desarrollarse el presente procedimiento deben estar perfectamente definidas, a fin de garantizarles a las partes una decisión ajustada a derecho.

La tramitación del arbitraje en materia laboral varía en atención a la naturaleza del conflicto, lo cual definirá los órganos y normativa aplicable. En este sentido, la consideración del arbitraje en sede administrativa o judicial, dependerá de si se está en presencia de conflictos económicos o de intereses, que pueden concernir al cumplimiento de cláusulas contractuales, entre otros (conforme a la ley sustantiva), y jurídicos o de derecho, que versan sobre interpretación de normas (se aplica la ley adjetiva), respectivamente.

Actualmente, este régimen jurídico como medio de resolución de conflictos colectivos del trabajo representa una institución incorporada en nuestro sistema de administración de justicia que posee pleno valor jurídico, y por tanto le otorga al laudo arbitral plena eficacia vinculante, atribuyéndole así la obligatoriedad para todo el conjunto de trabajadores y patronos incluidos dentro del ámbito del conflicto resuelto. En cuanto al modo en que ha sido prevista la institución del arbitraje laboral en el ordenamiento jurídico venezolano, Carrasquero (2008) señala que:

El **artículo 258** de la CRBV ordena la promoción del arbitraje en general, sin excluir su aplicación en el ámbito de las relaciones laborales. Además, y conforme al artículo 22 de la CRBV, los particulares tienen el derecho fundamental al arbitraje. Por último, el legislador venezolano, en apego a las normas constitucionales, reconoció expresamente la posibilidad de que las partes de un conflicto individual del trabajo puedan someterse a arbitraje. (p. 334).

Lo señalado anteriormente por este autor, podría aplicarse igualmente tanto a los conflictos individuales del trabajo cuya regulación se encuentra prevista en los artículos 138 y siguientes de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo (2002), como a los conflictos colectivos del trabajo, previsto en los artículos 493 y siguientes de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012), pues si bien el enfoque de su estudio se limita al arbitraje dirigido a los conflictos individuales de trabajo, el mismo aporta elementos importantes que contribuirán a alcanzar el objetivo de esta investigación.

En el área del derecho laboral en el país, el arbitraje posee buena receptividad en el ordenamiento jurídico y el mismo ha sido objeto de estudios en diversas

investigaciones que se han realizado a fin de indagar más a fondo sobre los aspectos más relevantes de dicha institución y las bondades de su aplicación, tal como lo plantea Marín (2008), quien argumenta que:

En Venezuela el Arbitraje aplica ante situaciones de diversa índole, entre las que destacan los conflictos en el trabajo, los cuales en atención a su naturaleza pueden ser resueltos por órganos administrativos o judiciales, quedando definido el procedimiento correspondiente en las leyes laborales (sustantiva y adjetiva). (p. 324)

En este sentido, concluye el autor que:

Sobre el Arbitraje en materia laboral, se determinó que su trámite varía en atención a la naturaleza del conflicto, que define órganos y normativa diferente. Y así la consideración del Arbitraje en sede administrativa o judicial, en presencia de conflictos económicos o de intereses (conforme a la LOTTT) y jurídicos o de derecho (aplica la LOPT), respectivamente. (p. 326).

Siendo esto así, en el supuesto de conflictos económicos o de intereses, la competencia es de los órganos administrativos (Inspectorías del Trabajo), aplicándose la LOTTT, y en el caso de conflictos jurídicos o de derecho, la competencia la tienen los órganos jurisdiccionales, es decir los Tribunales del Trabajo, aplicándose la LOPT. Es así como según Marín (2008) “(...) las leyes del trabajo sustantiva (...) y adjetiva (...) abordan el arbitraje, previendo órganos y procedimientos diferentes, conforme al conflicto en cuestión” (p. 324).

Es criterio de Carballo (1997) que los conflictos sobre intereses económicos “(...) se originan a partir de la pretensión de incorporar al patrimonio nuevos derechos o modificar los ya existentes” (p. 7). Asimismo, sostiene que por otra parte, “los conflictos sobre derechos o de interpretación surgen por virtud de la desigual valoración (entre los sujetos de la relación colectiva de trabajo) de un derecho vigente, de cuya existencia no se debate (...)” (p. 7).

El arbitraje destinado a resolver conflictos colectivos de trabajo se regula conforme a lo previsto en los artículos 493 y siguientes de la LOTTT. Mientras que el arbitraje dirigido a solventar conflictos individuales del trabajo se encuentra previsto en los artículos 138 y siguientes de la LOPT. Explica Carballo (2013), que el arbitraje como modo de heterocomposición de conflictos colectivos:

Supone el sometimiento de la controversia a la decisión de un tercero (árbitro o junta arbitral), quien, en observancia de las reglas adjetivas que convinieren los sujetos involucrados en el compromiso arbitral o, a falta de éste, de aquellas previstas en los artículos 493 al 496 LOTTT, ejerce funciones jurisdiccionales sobre el caso concreto, por voluntad de las partes o, excepcionalmente, del Ministerio del Poder Popular con competencia en materia del trabajo. (p. 222).

Tipos de arbitraje

En la LOTTT se consagran dos tipos de arbitraje: voluntario o facultativo y obligatorio o de oficio. De acuerdo con Carballo (2013), el arbitraje voluntario o facultativo:

(...) constituye la regla bajo el imperio del ordenamiento jurídico vigente y supone que su virtualidad queda condicionada al mutuo consentimiento de los sujetos del conflicto colectivo de trabajo. Estos podrán convenir el arbitraje en el seno de la junta de conciliación (...) (por iniciativa propia o por sugerencia del funcionario administrativo que la preside), o al margen de ésta (es decir, no se requiere agotar el procedimiento conflictivo...) (...) Por tanto, el sometimiento del conflicto a arbitraje pudiere derivar de un acuerdo previo para atender eventuales conflictos (...) o específico frente un determinado conflicto. (p. 223).

Y en palabras de Sappia (2002), el arbitraje voluntario:

(...) ocurre cuando las partes del conflicto, frente a la imposibilidad de alcanzar un acuerdo en forma directa o mediante el arbitrio de la mediación y conciliación, arriban a un consenso para que un tercero resuelva como salen del atolladero, suscribiendo un compromiso arbitral en el cual escogen el árbitro y definen los puntos sobre los que versará el laudo que se dicte.

También es voluntario, aún cuando su aceptación se torna obligatoria, cuando el sometimiento a un arbitraje nace de los términos del propio convenio colectivo que liga a las partes. Adquiere esa connotación porque las partes voluntariamente han decidido que sus cuestiones se resuelvan de tal modo, pero su ejecución termina siendo obligatoria por la observancia que los sujetos deben a lo que libremente han contratado. (p. 14).

Este arbitraje voluntario o facultativo de la LOTTT, a diferencia del previsto en la LOPT, se aplica a los conflictos colectivos del trabajo, mientras que en el caso del arbitraje obligatorio o de oficio, sólo se aplica a conflictos individuales de trabajo, a instancia o solicitud de parte. En el caso del arbitraje previsto en la LOPT, los árbitros son de derecho, por lo tanto los mismos deberán tomar sus decisiones apegados estrictamente a las disposiciones establecidas en el ordenamiento jurídico y siguiendo el procedimiento legalmente previsto para tal fin. Sus decisiones o laudos, serán inapelables, aunque pueden ser recurribles, cuando se den los supuestos contemplado en la norma, por ante la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia.

Por su parte, en el caso del arbitraje voluntario previsto en la LOTTT, los árbitros son de equidad o también llamados arbitradores, por lo que sus decisiones serán tomadas conforme a la equidad, procediendo con entera libertad, según les parezca más conveniente al interés de las partes, y sus decisiones, aunque no son apelables, en caso de contravenir disposiciones de orden público, podrán ser sujeto de solicitud de anulación en sede judicial. Excepcionalmente, En Venezuela el arbitraje obligatorio solo estaría concebido en los supuestos previstos en los **artículos 465 y 492** de la LOTTT. Así, el último aparte del **artículo 465** señala que:

Si no fuera posible la conciliación, el funcionario del trabajo, a solicitud de parte o de oficio, someterá el conflicto a arbitraje con base a lo establecido en esta Ley, a menos que las organizaciones sindicales participantes manifiesten al funcionario que preside la reunión, su propósito de ejercer el derecho a huelga.

Por su parte el **artículo 492** *ejusdem*, prevé que:

En caso de huelga que por su extensión, duración o por otras circunstancias graves que ponga en peligro inmediato la vida o la seguridad de la población o de una parte de ella, aun cuando la junta de conciliación no haya concluido sus labores, el Ministro del Poder Popular con competencia en materia de trabajo, mediante Resolución motivada, dará por terminado el procedimiento conflictivo y por tanto la huelga y someterá el conflicto a arbitraje.

De acuerdo con lo anteriormente expuesto, es posible apreciar que entonces, según la fuente, el arbitraje tal como ha sido concebido en el ordenamiento jurídico que rige el país en materia laboral, podrá ser voluntario u obligatorio. Por regla general, será de carácter voluntario, es decir, derivado del consenso de los actores involucrados. Sin embargo, podría ser impuesto por el Ministerio competente, en dos supuestos: en el caso de que sea imposible la conciliación en una Reunión Normativa Laboral; o en las circunstancias en que una huelga por su extensión pueda poner en peligro la vida o seguridad de la población, conocido también como servicios esenciales *a posteriori*. Esta concepción parece ser coherente con los criterios sostenidos por la Organización Internacional del Trabajo, OIT, en relación con este tema, pues tal como lo expusieron Gernigon, Odero y Guido (1998):

En lo que respecta al arbitraje obligatorio, la posición del Comité de Libertad Sindical es clara: sólo es admisible con respecto a huelgas en los servicios esenciales en el sentido estricto del término, en caso de crisis nacional aguda o en la función pública. (p. 27).

El arbitraje obligatorio para poner término a un conflicto colectivo de trabajo y a una huelga sólo se admite cuando lo han pedido todas las partes implicadas en el conflicto, o en los casos en que la huelga puede ser limitada, prohibida o de conflicto dentro de la *función pública* respecto de funcionarios que ejercen funciones de autoridad en nombre del Estado o en los *servicios esenciales* en el sentido estricto del término, sobre cuya interrupción podrían generarse riesgos o peligro sobre la vida o la seguridad de la población en general, o parte de ella. Gernigon *et al* (1998) explican que:

De manera general, el Comité se opone a que la legislación imponga un arbitraje con efectos vinculantes por iniciativa de las autoridades o de una sola de las partes en sustitución de la huelga como medio de solución de los conflictos de trabajo. Fuera de los casos en que el arbitraje obligatorio es aceptable, se trataría de una medida contraria al derecho de las organizaciones de trabajadores de organizar sus actividades y formular su programa de acción previsto en el artículo 3 del Convenio núm. 87. (p. 28).

La OIT sostiene como regla general el arbitraje voluntario. La excepción estricta la representa el arbitraje forzoso debido a que este puede vulnerar elementos esenciales de la libertad sindical como serían el conflicto y el derecho a huelga. Por esta razón, el arbitraje obligatorio sólo debe aplicarse en los casos que involucren servicios esenciales o función pública.

Laudo arbitral

El laudo es un concepto utilizado en el ámbito del derecho para nominar a la resolución dictada por uno o más árbitros en pro de dirimir y resolver las controversias entre dos o más partes, sometidas a su consideración y conocimiento, constituyéndose en la última y, sin duda, más importante fase del proceso arbitral. El laudo arbitral equivale a una sentencia judicial y puede ser ejecutada como tal.

Entre las características más resaltantes del laudo, más allá de ser vinculante y obligatorio, está que quienes han sido investidos como árbitros tienen pleno ejercicio de lo que hace a la jurisdicción, aun cuando sea de carácter meramente temporal, es decir, que la misma comienza con la aceptación del cargo y culmina con la decisión final plasmada en el laudo mismo. Tampoco se puede dejar de lado lo que hace al contenido del mismo, y que tendrá por límite de validez principal, el que solamente deberá contener los puntos controvertidos que solamente las partes acordaron someter al juicio de los árbitros, y no otras (al igual que sucede con las controversias sometidas a los jueces naturales), lo cual acarrea en caso de excederse o tratar sobre otras cuestiones no sometidas, la tacha de la nulidad.

Asimismo, según Samaniego y Díaz (2011) el laudo generalmente requiere ser fundamentado, en cuanto decisión final de los árbitros, "(...) de manera que ésta pueda ser hilvanada como una lógica derivación de las motivaciones que determinaron la solución aplicada al Litigio" (p. 345), requisito éste que asimismo deberá apoyarse en normas legales, frente a un arbitraje *de iuris*, o cuando frente a un arbitraje de equidad, aun cuando podría el mismo sostenerse sobre normas legales, su apartamiento implica la doble responsabilidad de demostrar y generar en ánimo de las partes que la decisión fue única y acertada.

Por lo que resta a los efectos del laudo, de manera similar en lo que respecta a la sentencia emanada de jueces naturales, goza de vigor jurídico, toda vez que se puede solicitar su ejecución por ante los tribunales judiciales del estado. Como consecuencia

de ello, una vez dictado el laudo y de no llevar el germen de la nulidad en su seno ni ser apelable por decisión de las partes, el mismo genera como efecto el de no poder ser revisado ni menos aun, la parte a la que no satisfizo la decisión, no podrá iniciar un proceso en sede judicial, ya que en el laudo también goza del beneficio de la Cosa Juzgada.

Ejecución del laudo arbitral.

En cuanto a lo que tiene que ver con la ejecución del laudo arbitral, es destacable que en virtud de la jurisdicción otorgada a los árbitros, al emanar la decisión que pondrá fin a la controversia planteada, ésta tendrá como notas tipificantes su fuerza vinculante y su obligatoriedad para aquella parte a la cual el resultado le ha sido adverso en la defensa de sus pretensiones.

En tal sentido, en la normativa internacional al respecto, se han previsto formas de hacer valer los laudos arbitrales incumplidos, con la acción de la justicia estatal, ya que éstos ordenamientos, de origen diverso, han gestado la posibilidad de que se satisfagan los derechos de una de las partes, a través de su realización de manera coactiva por los tribunales judiciales. En el **artículo 48** de la Ley de Arbitraje Comercial (1998) venezolana, se señala que:

El laudo arbitral, cualquiera que sea el país en el que haya sido dictado, será reconocido por los tribunales ordinarios como vinculante e inapelable, y tras la presentación de una petición por escrito al Tribunal de Primera Instancia competente será ejecutado forzosamente por éste sin requerir *exequátur*, según las normas que establece el Código de Procedimiento Civil para la ejecución forzosa de las sentencias.

La norma parece ser suficientemente explícita sobre la posibilidad de ejecución de un laudo, bien haya nacido éste de conformidad con el derecho nacional o según el ordenamiento de otro país. Sin embargo, el artículo expuesto aunque no tiene similar en el Código de Procedimiento Civil (1990), cuenta con la equivalencia en una norma contenida en las **Disposiciones Generales, artículo 523**, de dicho código, correspondiente a la ejecución de la sentencia, el cual señala que:

La ejecución de la sentencia o de cualquier otro acto que tenga fuerza de tal, corresponderá al Tribunal que haya conocido de la causa en primera instancia. Si fuere un Tribunal de arbitramento el que haya conocido en primera instancia, la ejecución corresponderá al tribunal natural que hubiere conocido del asunto de no haberse efectuado el arbitramento.

De acuerdo con Chillón y Merino (1991), de lo expuesto se deriva que la posibilidad de ejecutar el laudo arbitral es lo que da sentido a buscar la solución de las controversias ante esta jurisdicción privada que es el arbitraje. De no existir la posibilidad de ejecución, el Laudo sería un simple contrato o un mero trámite conciliatorio, tal como lo señala Henríquez (2000), en su obra *El Arbitraje Comercial en Venezuela*.

En síntesis, la posibilidad de ejecutar un laudo arbitral nacido del ordenamiento jurídico venezolano, sigue, simplemente, la misma suerte que una sentencia emanada de los órganos jurisdiccionales competentes, es decir, en primer lugar la solicitud de cumplimiento voluntario, como lo establece el **artículo 524** del Código de Procedimiento Civil (1990) y luego, la ejecución forzada, según se define en el **artículo 526** del mismo código.

Capítulo III

Análisis comparativo del régimen de arbitraje laboral previsto en la LOTTT (2012), con el procedimiento de arbitraje previsto en la LOPT (2002) y el proceso de arbitramento previsto en el CPC (1990)

Régimen jurídico del arbitraje en materia civil y laboral bajo la perspectiva de las leyes adjetivas y sustantivas

En contraste con el derecho común, es importante destacar, que “(...) el arbitraje en materia laboral es diferente al del derecho común, aunque en él se cumplan los mismos elementos que constituyen el arbitramento procesal” (p. 89), como señala Torres (1992). Este autor sostiene que las partes son los sujetos comprometidos, es decir, los sujetos en la causa cuestionada, que podrían someter sus diferencias. Por otra parte, el compromiso arbitral es el mismo de someter sus diferencias al conocimiento y decisión de personas que no son sus jueces naturales, y se entiende a la vez que es facultativo, debido a que son las mismas partes quienes aceptan o rechazan la sugerencia del presidente de la Junta de Conciliación.

Continuando con la argumentación de Torres (1992), otra diferencia entre los árbitros en materia civil, según lo expuesto en el Código de Procedimiento Civil (CPC, 1990) y los árbitros en asuntos laborales, de acuerdo a lo contemplado en la LOTTT y LOPT, radica en que los primeros pueden ser árbitros arbitradores o árbitros de derecho, por lo que deben observar el procedimiento legal, y en las sentencias, las disposiciones del derecho, mientras que los segundos sólo pueden ser arbitradores, procediendo con entera libertad según les parezca más conveniente al interés de las partes, atendiendo principalmente a la equidad.

En relación con el procedimiento de arbitraje previsto en el **Título VII, Capítulo III, Sección IV** de la LOTTT, detallado en el **artículo 493**, el mismo se iniciará con la constitución de una junta de arbitraje. La escogencia de los árbitros se realizará mediante el régimen de ternas conforme al cual cada parte propondrá tres candidatos para que la otra escoja uno de ellos y el tercero será escogido de mutuo acuerdo. En el caso de no haber acuerdo para la designación de los árbitros en un lapso de cinco días continuos, serán los representantes de la Inspectoría del Trabajo quienes tomarán la decisión de designar a los representantes.

En este sentido, también se aprecia otra diferencia con el área civil, donde en caso de desacuerdo en la escogencia de los miembros de la comisión arbitral, cada parte escogerá uno y los dos árbitros designados escogerán el tercero, según se aprecia en el **Parágrafo Primero del Artículo 610** del Código de Procedimiento Civil. Además, en el **Artículo 608** del CPC se establece que “Las controversias pueden comprometerse en uno o más árbitros en número impar (...)”.

Mientras que en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, LOPT, el procedimiento determinado en el **Artículo 139** señala que se procederá a la constitución de una Junta de Arbitraje formada por tres miembros, quienes serán escogidos al azar por el juez, de una lista de árbitros establecida oficialmente por el Tribunal Supremo de Justicia en Sala de Casación Social e integrada por distinguidos y calificados especialistas en Derecho del Trabajo o Seguridad Social. He allí una diferencia con la LOTTT.

En la LOTTT no existen prohibiciones taxativas para fungir como árbitro en una controversia, mientras que en la LOPT se exige ser venezolano de honorabilidad reconocida y, sumamente importante, ser abogado de reconocida competencia en Derecho del Trabajo, o profesional de otra área especialista en Seguridad Social, según el **Artículo 140** de la Ley. En el proceso civil expresamente se indica que “No pueden ser árbitros de derecho quienes no sean abogados en ejercicio.”

Los miembros de la junta arbitral no podrán estar vinculados con las partes en conflicto ni ser familiares dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad, ya que existe una concepción legal de imparcialidad, contrariamente a lo que se sostiene en cuanto a los miembros de la junta de conciliación, quienes deberán ser trabajadores de la entidad de trabajo por un lado, y patrono o miembros del personal directivo por otro, es decir, se busca que se trate de personas que se encuentren involucradas e interesadas en el conflicto.

En este sentido, la LOTTT establece en el **Segundo Parágrafo del Artículo 495** que “Los y las integrantes de la junta de arbitraje tendrán el carácter de árbitros arbitradores y sus decisiones serán inapelables”. Sin embargo, en el último aparte se deja a salvo la posibilidad que poseen los interesados de acudir a los tribunales del trabajo para solicitar la nulidad, en caso de que los árbitros decidan en contravención de las disposiciones legales de orden público. En el **Artículo 618** del Código de Procedimiento Civil se indica que

Los árbitros son de derecho, o arbitradores. Los primeros deben observar el procedimiento legal, y en las sentencias, las disposiciones del Derecho. Los segundos procederán con entera libertad, según les parezca más conveniente al interés de las partes, atendiendo principalmente a la equidad.

Este código muestra que los árbitros pueden seguir reglas procedimentales a instancias o requerimientos de las partes, como se señala en el Parágrafo Primero del artículo anteriormente mencionado.

Parágrafo Primero: Las partes pueden indicar a los árbitros de derecho, las formas y reglas de procedimiento que deban seguir y someter a los arbitradores a algunas reglas de procedimiento. A

falta de esta indicación los árbitros de derecho observarán el procedimiento legal correspondiente.

Además el procedimiento civil estipula que “Si en el compromiso no se indica de alguna manera el carácter de los árbitros, se entiende que son arbitradores.”, **Parágrafo Tercero del Artículo 618** del CPC.

La aceptación al cargo en caso de ser elegidos, deberá ser acompañada con la postulación. El Código de Procedimiento Civil (1990) previene que la aceptación de los árbitros nombrados deberá ser manifestada el mismo día de su designación o al día siguiente. Asimismo, señala en su **artículo 615** que “El cargo de árbitro, una vez aceptado, es irrenunciable”, hecho este que no se encuentra regulado en la legislación laboral.

El **artículo 494** de la LOTTT señala que “La junta de arbitraje constituida según el artículo anterior será presidida por el tercer o tercera integrante de la misma (...)”, en tanto que la LOPT, expresa al respecto en su **Artículo 144** que “La Junta de Arbitraje constituida será presidida por el árbitro que establezca el Tribunal (...)”, es decir, según la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, el régimen jurídico del arbitraje sigue dependiendo de los tribunales ordinarios.

En cuanto al lapso para el pronunciamiento del laudo arbitral, se les concede a los árbitros treinta (30) días prorrogables por treinta días más, los cuales comenzarán a correr a partir de la fecha en que se haya constituido la junta de arbitraje, lapso semejante en todos los códigos legales contrastados. El laudo arbitral proferido deberá ser publicado en Gaceta Oficial y el mismo será de obligatorio cumplimiento para las partes.

Si se trata de un arbitraje voluntario, se prevé únicamente la obligación de publicar el laudo en Gaceta Oficial, contrariamente a lo señalado en el **Artículo 466** de la LOTTT, en el supuesto del arbitraje obligatorio, conforme al cual el laudo arbitral acordado en una Reunión Normativa Laboral deberá, previo a su publicación,

ser homologado mediante Resolución emanada del ministerio competente en materia del trabajo.

Es importante destacar que el procedimiento previsto en el Código de Procedimiento Civil (1990) está regulado con mayor detalle que el caso del procedimiento de arbitraje laboral previsto en la LOTTT, razón por la cual este procedimiento será aplicado por vía de analogía en los supuestos que no estén expresamente regulados en la ley o no haya sido regulado por las partes involucradas, siempre que por su naturaleza no esté prohibido. En el Anexo “A” se presenta un cuadro con las diferencias existentes entre las leyes señaladas y en el Anexo “B” las semejanzas más notables entre ellas.

Capítulo IV

Análisis del régimen de arbitraje laboral previsto en la LOTTT (2012) a propósito del procedimiento de arbitraje suscitado en la entidad de trabajo Productos EFE, S.A., en el año 2013

Tomando como referencia la idea del arbitraje como medio alternativo calificado para resolver diferencias, la presente investigación se propone realizar una revisión del régimen jurídico del arbitraje laboral como modelo de resolución de conflictos colectivos de trabajo, a propósito del caso de la entidad de trabajo Productos EFE, S.A., en el año 2013, con la finalidad de entender las fallas y debilidades de este proceso y en función de ello realizar las recomendaciones pertinentes para, en futuros conflictos laborales, obtener resultados más expeditos y satisfactorios para las partes en disputa .

Fue éste un caso resaltante de conflicto colectivo suscitado entre la organización Productos EFE, S.A. (la empresa) y el Sindicato Nacional de Trabajadores Socialistas de Helados de Productos EFE, S.A. (el sindicato), partes en disputa que luego de haber culminado los lapsos para la negociación de la convención colectiva sin haber obtenido resultados favorables, una vez agotados los medios de conciliación y mediación posibles, y vista la solicitud de someter dicho conflicto al procedimiento de arbitraje, inician este proceso y en fecha cuatro de noviembre de 2013 se publica en la Gaceta Oficial N° 40.286 de la República Bolivariana de Venezuela, el laudo arbitral contentivo de las sesenta y nueve cláusulas que regirán las condiciones de trabajo entre las partes.

Dentro de las interrogantes que al respecto dieron origen a esta investigación, se pueden señalar algunas, como: ¿Se pudo llevar el proceso de discusión de la

convención colectiva de mejor manera?, ¿Quedaron satisfechas las partes en conflicto con el resultado final? ¿Se utilizaron las herramientas legales adecuadas para agilizar el proceso? Y una interrogante fundamental, ¿Cómo es el régimen jurídico del arbitraje laboral destinado a resolver conflictos colectivos de trabajo, a propósito del caso de la entidad de trabajo Productos EFE, S.A., en el año 2013? A partir de estas inquietudes se proponen los objetivos de la investigación a realizar.

Haciendo una revisión del documento del laudo arbitral derivado de la sustanciación realizada por los árbitros designados en pro de la solución de la controversia originada a partir de la discusión del contrato colectivo en la entidad de trabajo Productos EFE, S.A., se puede asumir como primera reflexión al respecto, que efectivamente el conflicto pudo ser manejado de mejor manera de haber habido buena voluntad y confianza entre las partes para llegar a un acuerdo de mutuo beneficio, es decir, el empleo de la otredad como cualidad de ponerse en lugar del otro para entender sus motivaciones y expectativas y así poder tomar las decisiones adecuadas.

Entrando en materia sobre el caso estudiado, en el segundo párrafo de la resolución, base del laudo arbitral, se señala que:

(...) en fecha nueve (09) de mayo de 2103, el SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES SOCIALISTAS DE HELADOS DE PRODUCTOS EFE, S.A., mediante escrito consignado por ante el Ministerio del Poder Popular del Trabajo y la Seguridad Social, solicitó el Arbitraje como instrumento idóneo para resolver el conflicto planteado en el proceso de negociación del contrato colectivo.

Es decir, el régimen de arbitraje en este caso es solicitado por una de las partes, el sindicato de trabajadores de la entidad de trabajo Productos EFE, S.A., solicitud ante la cual el Ministerio dio respuesta el diez (10) de mayo ordenando someter el

conflicto al procedimiento de arbitraje, en conformidad con lo establecido en la Sección IV del Capítulo III del Título VII, artículos del 493 al 496 de la LOTTT.

Instalada la Junta de Arbitraje el 23 de mayo de 2013 con tres integrantes, árbitros arbitradores, quienes adquirieron autonomía plena del procedimiento de arbitraje y funciones de tutela jurisdiccional con decisiones inapelables, se procedió al establecimiento del procedimiento y los lapsos a cumplir. En las resultas de la investigación, se consiguieron como hechos verificados, los siguientes:

- El día 22 de mayo el SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES SOCIALISTAS DE HELADOS DE PRODUCTOS EFE, S.A. presentó ante la Inspectoría Nacional y Otros Asuntos Colectivos del Trabajo del Sector Privado un proyecto de convención colectiva del trabajo constante de 79 cláusulas, siendo admitido por este despacho en fecha 31 de mayo de 2012.
- Después de 15 reuniones extra Inspectoría para el sindicato discutir el proyecto con la entidad de trabajo Helados EFE, S.A. se aprobaron 3 cláusulas de las 79 iniciales planteadas. El 21 de febrero de 2013 el SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES SOCIALISTAS DE HELADOS DE PRODUCTOS EFE, S.A. presentó ante la Inspectoría Nacional y Otros Asuntos Colectivos del Trabajo del Sector Privado, un pliego conflictivo, el cual fue admitido el 26 de febrero, bajo las premisas del artículo 473 de la LOTTT.
- Se instaló a tal efecto una junta de conciliación el día 4 de marzo de 2013, fijándose varias reuniones entre las partes y con la presencia e intervención de una representante de la Dirección Nacional el Sector Privado del Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y la Seguridad Social, sin lograrse ningún acuerdo en cuanto a la aprobación de ninguna cláusula del proyecto de convención colectiva.
- Sin ningún tipo de entendimiento entre las partes en conflicto, el SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES SOCIALISTAS DE HELADOS DE

PRODUCTOS EFE, S.A. solicita el día 9 de mayo de 2013 la celebración de un arbitraje, aprobado el 10 de mayo por la Inspectoría Nacional y Otros Asuntos Colectivos del Trabajo del Sector Privado, a través de la resolución N° 8289, en la cual se ordena someter el conflicto al procedimiento de arbitraje.

- Una vez designados dos árbitros por las partes y un tercero por la Dirección de Inspectoría Nacional y Otros Asuntos Colectivos del Trabajo del Sector Privado, se instaló la Junta de Arbitraje el 23 de mayo de 2013, procediéndose en ese momento a establecer los procedimientos y los lapsos a cumplir dentro del arbitraje fijado.
- Después de cumplidos los actos procesales en los cuales se establecieron hechos demostrados y ciertos, se produjo el laudo arbitral esperado.

Dentro de las valoraciones de la investigación realizada durante los actos procesales, se pudo establecer mediante las pruebas promovidas y evacuadas conforme a derecho, que:

- Efectivamente, la empresa PRODUCTOS EFE, S.A. disminuyó sus utilidades netas a partir del año 2007 al 2012, incluso generando pérdidas en el año 2010, con una disminución de los volúmenes de producción y ventas en el lapso descrito.
- La relación entre volúmenes de producción y número de trabajadores, tuvo una disminución de 6 % en el número de trabajadores entre septiembre de 2008 y el mismo de 2012; además la disminución de producción por trabajador fue de 35 % en ese mismo período.
- La relación entre el costo de la nómina diaria y el costo de ventas, aumentó de 28 % a 36 % en el período señalado, con observancia de disminución en los volúmenes de producción y una desmejora evidente de los indicadores financieros de la empresa entre el año 2008 y el 2012.

- Se evidencia una deuda de la empresa PRODUCTOS EFE, S.A. con el Banco Provincial al mes de junio de 2013, por un monto de **ciento quince millones de bolívares (Bs. 115.000.000,00)**, además suma una deuda por un monto de **ciento cincuenta y cuatro millones quinientos doce mil quinientos bolívares (Bs. 154.512.500,00)** con el Banco Venezolano de Crédito, para un gran total de **doscientos sesenta y nueve millones quinientos doce mil quinientos bolívares (Bs. 269.512.500,00)** de deuda. Hasta el año 2010 el endeudamiento de la empresa era nulo, según auditoría realizada y con el testimonio de un Economista experto en el área financiera. De acuerdo con el análisis de los estados financieros hasta septiembre de 2012 muestra que han disminuido las ventas, con el mismo nivel de gastos, por lo que el flujo de caja generado no es suficiente para mantener el nivel de operatividad, teniendo la empresa que recurrir al endeudamiento.
- En los testimonios obtenidos de algunos trabajadores, previamente juramentados, se obtuvieron declaraciones que hablan de agresiones físicas y verbales, y secuestro durante horas en áreas específicas de la planta por parte de miembros de la organización sindical, así como la parada productiva de la planta entre los días 2 de abril y 15 de abril de 2013, de manera forzada por parte de tales sindicalistas.
- El ausentismo laboral estaba por debajo del promedio nacional hasta el año 2008. A partir de ese año se ha venido incrementando de manera constante, ubicándose, según argumenta la empresa, por encima de 20 %, lo que repercute negativamente en la proporción de producción por trabajador.
- El SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES SOCIALISTAS DE HELADOS DE PRODUCTOS EFE, S.A. presentó un conjunto de documentos relacionados con el registro de la organización sindical, tanto de la sede principal en Caracas como en filiales en Maracay, Barquisimeto y Maracaibo, ante la Dirección de Inspectoría Nacional y Otros Asuntos

Colectivos del Trabajo del Sector Privado, así como copia del documento del “Plan de Rescate” presentado por la empresa, y otros documentos relevantes para el caso.

- En los testimonios obtenidos de un miembro del SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES SOCIALISTAS DE HELADOS DE PRODUCTOS EFE, S.A., previamente juramentado, se obtuvo información sobre la producción de la empresa Lácteos La Argentina desde el año 2010 para PRODUCTOS EFE, S.A., tres días a la semana.

Hecha la inspección de rigor en la planta de producción de PRODUCTOS EFE, S.A., localizada en el municipio Chacao del estado Miranda, por parte de los árbitros, y evaluadas todas las singularidades contrapuestas y el espectro probatorio de las partes, la Junta de Arbitraje, encuentra como hechos contrastados, los siguientes:

- Veracidad en la reducción de los niveles de producción.
- Pérdida de capital y endeudamiento de la empresa por encima de los 270 millones de bolívares por parte de la empresa.
- Índice de ausentismo laboral por encima del 5 %, promedio nacional.
- Clima de tensión laboral vidente entre representantes de la empresa y muchos trabajadores.
- Hechos de “ingobernabilidad”, comprobados a través de la toma de la planta de la entidad de trabajo por un grupo de trabajadores que impidió el acceso de empleados, personal directivo y la funcionaria que realizaba las inspecciones extrajudiciales, entre los días 2 y 12 de abril del 2013, con agresiones verbales y físicas evidenciadas.
- Corroboración de un nivel inflacionario creciente que afecta el nivel de los trabajadores.
- Carencia del soporte técnico adecuado en prácticas laborales relacionadas con la seguridad industrial.

- Coincidencia de ambas partes en la caída de la producción y el ausentismo laboral que repercute en los niveles de producción; y la posibilidad de reubicación de trabajadores, siempre y cuando se respeten las condiciones para las que fueron contratados y e instruyan debidamente en nuevas tareas a cumplir.

La Junta de Arbitraje enfrentó un primer problema en relación con el caso a dirimir, puesto que las causas expuestas por ambas partes y que gravitaron como elementos obstaculizantes para encontrar la construcción conjunta de una convención colectiva, guardan más relación con situaciones de hecho que con normativas atinentes a las condiciones de trabajo, entendiéndose que la competencia de la Junta de Arbitraje está enmarcada en los límites de la convención colectiva que imponen los términos presentados por las partes, tanto en los procedimientos de negociación y de conflicto como en el escenario procedimental de este arbitraje.

Reconocido este hecho y entendiendo, adicionalmente, que no se puede transgredir el principio constitucional de intangibilidad de los derechos laborales, establecido como un mecanismo para evitar modificaciones en las condiciones de trabajo que vayan en desmedro de las mejoras logradas, la Junta de Arbitraje, tomando como base las condiciones existentes para ese momento, decidió crear una normativa que estimulara la actuación de los actores laborales para hacer uso de herramientas conducentes a cambiar las condiciones y actitudes que han pervertido la relación laboral, buscando un ajuste de beneficios acordados en consonancia con la preservación de la fuente de trabajo como medio de subsistencia, tanto para la empresa como para el sindicato y sus representados, en pro de lograr el objetivo de las convenciones de trabajo.

Finalmente, la Junta de Arbitraje después de haber una evaluación exhaustiva de la situación acordó, en aras de compensar a los trabajadores por la pérdida económica dada a raíz del retraso en el ajuste salarial de las condiciones de trabajo, ordenar a la entidad de trabajo, un pago a cada trabajador beneficiario de la convención colectiva

para la fecha de introducción del pliego conflictivo, de la cantidad de Bs. 12.500,00, efectivo al momento de publicación del laudo arbitral, más la cantidad de Bs. 2.500,00, treinta días después del primer pago. Todo esto como complemento a la redacción de las cláusulas de la convención colectiva sometida a arbitraje.

Cabe destacar en este caso concreto, que sobre al documento final redactado de la convención colectiva, la persona miembros de la Junta de Arbitraje postulada por la organización sindical, salvó su voto en puntos específicos de lo planteado en el laudo argumentando su decisión, elementos que fueron contra argumentados por el Presidente de la Junta de Arbitraje.

Capítulo V

Conclusiones y recomendaciones

Las conclusiones más importantes derivadas del desarrollo del presente estudio de investigación sobre el régimen jurídico del arbitraje laboral destinado a resolver conflictos colectivos de trabajo, a propósito del caso de la entidad de trabajo PRODUCTOS EFE, S.A., en el año 2013, con base en todo el material documental revisado y la evaluación del laudo arbitral del caso señalado que dio origen al estudio, se pueden presentar en los siguientes términos:

Conclusiones

- Los medios alternativos de resolución de conflictos ayudan al descongestionamiento del poder judicial y a la obtención de decisiones rápidas y económicas para las partes, presentándose como una solución ágil, dinámica y eficaz que busca minimizar el impacto negativo que genera la crisis judicial, por lo que han ido tomando cada vez más relevancia en la solución de controversias.
- En el ámbito laboral el uso de medios alternativos de resolución de conflictos pasan a ser instrumentos o regímenes jurídicos aplicables en conflictos individuales o colectivos, de tal manera que el legislador institucionaliza en la LOTTT y en la LOPT los medios alternos de resolución de conflictos aplicables en el marco laboral apegados al respeto por los derechos humanos de los trabajadores y la justicia laboral expresada taxativamente en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela de 1999.

- La efectividad de los medios alternativos de resolución de conflictos se fundamenta en la capacidad de garantizar el incentivo de una mayor y mejor interacción entre las partes en controversia, que a partir de una comunicación abierta y franca puedan llegar a puntos de consenso que sea de máximo beneficio para ambas posiciones.
- Los medios alternativos de resolución de conflicto han sido introducidos dentro del ordenamiento jurídico del país, específicamente en el artículo 258 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), con la particularidad de que se establece que forman parte del sistema de justicia nacional, favoreciendo de este modo la toma de acciones por parte del Estado para la implementación de una política de desarrollo de los medios alternativos de resolución de conflictos.
- El arbitraje como régimen jurídico alternativo en la solución de controversias en Venezuela, ha adquirido rango constitucional, ampliando de ese modo el sistema de justicia nacional y tendiendo a la consecución del fin último del derecho, el cual es la paz social. En materia laboral, el arbitraje se encuentra regulado en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo (2002), en donde el juez, por medio de la petición de las partes, arbitraje voluntario, ordena la realización del arbitraje, con el ánimo de resolver el conflicto planteado.
- Sobre la naturaleza del arbitraje, su función como natural modo de heterocomposición es la de resolver conflictos laborales. Los árbitros llamados a resolver la controversia, deben fundamentar sus decisiones conforme a los principios generales que orienta la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, LOPT, ya que la naturaleza del Derecho Laboral, de los hechos y los sujetos por el tutelado y los valores que lo sustentan, señalan que el arbitraje laboral debe responder a los principios que informan el derecho laboral y procesal con preeminencia en la aplicación de la Constitución, y sus laudos o resultados producen cosa juzgada.

- El arbitraje, tal como ha sido concebido en el ordenamiento jurídico que rige el país en materia laboral, podrá ser voluntario u obligatorio. Por regla general, será de carácter voluntario cuando sea derivado del consenso de los actores involucrados. O también podría ser impuesto por el Ministerio competente, en caso de dos supuestos: cuando sea imposible la conciliación en una Reunión Normativa Laboral; o en las circunstancias en que una huelga por su extensión pueda poner en peligro la vida o seguridad de la población, conocido también como servicios esenciales *a posteriori*.
- El arbitraje no es un mecanismo de desplazamiento del Poder Judicial, ni su sustituto, sino una alternativa que lo complementa y lo enriquece, puesto constitucionalmente al alcance de la sociedad para la solución pacífica de las controversias. Es justamente por la naturaleza propia de la jurisdicción arbitral y las características que la definen, que se puede concluir que no se trata del ejercicio de un poder sujeto exclusivamente al derecho privado, sino que forma parte esencial del orden público constitucional.
- La consideración del arbitraje en sede administrativa o judicial, dependerá de si se está en presencia de conflictos económicos o de intereses, que pueden concernir al cumplimiento de cláusulas contractuales, entre otros (conforme a la ley sustantiva), y jurídicos o de derecho, que versan sobre interpretación de normas (se aplica la ley adjetiva), respectivamente.
- Sobre la decisión dictada por los árbitros, se incluye que si dicta medida cautelar debe, para su ejecución, solicitar ante un Tribunal competente pedir la asistencia para ello, ya que la potestad del árbitro es únicamente decisoria y sólo se extiende la posibilidad de acordar medidas cautelares, pero su ejecución compete en forma exclusiva a los órganos del poder judicial.
- Sobre el poder de jurisdicción otorgado a los árbitros para conocer y decidir, está dado por vía de excepción y por lo tanto limitado en cuanto a la ejecución de sus decisiones, ya que requieren del auxilio del poder judicial, en los

tribunales ordinarios, para ejecutar sus laudos, previa demostración de la legitimidad de su constitución y de las pruebas fehacientes en donde fundaron su decisión.

- Atendiendo a sus modalidades y requisitos, existen árbitros de derecho, quienes deben observar el procedimiento legal y en sus laudos (decisiones), las disposiciones de derecho; y árbitros arbitradores, quienes proceden, con entera libertad, pero atendiendo principalmente a la equidad, agregando en forma concluyente, tal como lo indica la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, que la Junta de Arbitraje deberá producir su laudo arbitral conforme con los principios generales que orientan esa ley, y en ese sentido su modalidad es la de árbitros de equidad.
- El tipo de árbitro indicado en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, es un árbitro de equidad y goza de amplias facultades pero se resalta que debe ser abogado de reconocida competencia en Derecho del Trabajo o profesional de otras áreas, especialistas en Seguridad Social. De esta forma se descarta que el árbitro arbitrador o de equidad pueda ser cualquier persona en ejercicio pleno de sus derechos civiles, pues de ser así y no cumplirse con los requisitos antes señalados, se daría lugar a causal de recusación.

Recomendaciones

Dentro de las recomendaciones que se pueden hacer como producto de la información analizada en el marco de la investigación realizada y de las conclusiones extraídas, se pueden señalar como las más relevantes, las siguientes:

- Fomentar dentro de la población estudiantil del ámbito del Derecho la profundización del conocimiento sobre los medios alternativos de resolución de conflictos, y especialmente la figura del arbitraje, como regímenes

jurídicos que permiten descongestionar el poder judicial y obtener decisiones rápidas y económicas para las partes en controversia, mediante el aporte de soluciones ágiles, dinámicas y eficaces.

- Promover dentro del gremio de profesionales del derecho laboral la idea de convertirse en impulsores de la figura del arbitraje como una alternativa eficaz en la solución de controversias laborales entre empresarios y trabajadores, siempre y cuando su aplicación no esté reñida con la justicia laboral y los derechos humanos de los trabajadores.
- En el artículo 143 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo (2002) se establece que “El costo de los honorarios profesionales de los árbitros será cancelado por las partes solicitantes del arbitraje”. Partiendo de la premisa de la gratuidad de la justicia, que tiene bases Constitucionales y legales, y es un factor que facilita y permite el tener derecho de acceso a la justicia, se propone, como recomendación de este trabajo de investigación, la reforma de este artículo en el sentido de eliminar la cancelación de los honorarios de los árbitros por parte de los solicitantes del arbitraje y que sean cancelados por el Estado, como ya se tiene contemplado si el arbitraje es solicitado por el trabajador y éste no pudiere pagar los honorarios fijados, mediante la elaboración de una partida presupuestaria para ello.
- Instrumentar una estrategia de realizar talleres y, seminarios y foros de información a los trabajadores sobre las bondades y beneficios del uso de medios alternativos de resolución de conflictos laborales, especialmente del régimen jurídico del arbitraje.

Referencias Bibliográficas

- Aguirre, A. (2004). *Propuesta educativa del programa de medios alternativos de resolución de conflictos, nivel especialización*. (Trabajo de grado para optar al título de Magister en Educación, Mención Planificación Educativa). La Universidad del Zulia. Maracaibo, Venezuela.
- Antecedentes históricos de nuestra legislación laboral*. (S. F.). Recuperado el 12 de febrero de 2016 de [https://ia601301.us.archive.org/8/items/ANTECEDENTESHISTORICOSDENUESTRALEGISLACIONLABORAL1/ANTECEDENTES%20HISTORICOS%20DE%20NUESTRA%20LEGISLACION%20LABORAL%20\(1\).pdf](https://ia601301.us.archive.org/8/items/ANTECEDENTESHISTORICOSDENUESTRALEGISLACIONLABORAL1/ANTECEDENTES%20HISTORICOS%20DE%20NUESTRA%20LEGISLACION%20LABORAL%20(1).pdf)
- Carballo, C. (1997). *Notas sobre el arbitraje como medio de composición de los conflictos colectivos del trabajo* [En línea]. Recuperado de http://www.ulpiano.org.ve/revistas/bases/artic/texto/RDPUB/71-72/rdpub_1997_71-72_5-19.pdf
- Carballo, C. (2013). *Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT) y su Reglamento Parcial sobre el Tiempo de Trabajo*. Colección de textos Legislativos, N° 54. (1ra. ed.). Caracas: Editorial Jurídica Venezolana.
- Carrasquero, A. (2008). Propuestas sobre el arbitraje laboral. *Revista Derecho del Trabajo*. N° 6, enero - diciembre. 331 – 357.
- Centro Internacional de Formación de la Organización Internacional del Trabajo. (2013). *Sistemas de resolución de conflictos laborales: directrices para la mejora del rendimiento*. Turín: Publicaciones Centro internacional de Formación de la OIT.
- Chillón, J. y Merino, J. (1991). *Tratado de arbitraje interno e internacional* (2da. Edición). Madrid: S. L. Civitas Ediciones.
- Código de Procedimiento Civil. (1990). *Gaceta oficial de la República Bolivariana de Venezuela*, N° 4.209 (Extraordinario), septiembre 18.

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. (1999). *Gaceta Oficial de la República de Venezuela*, 5.253 (Extraordinario), marzo 24, 2000.

De la Cueva, M. (2006). *El nuevo derecho mexicano del trabajo*. México, D. F.: Editorial Porrúa, S.A.

(Comp.). (2013). *Historia del derecho laboral* [En línea]. Recuperado de https://estudiojuridicocolmenarez.files.wordpress.com/2013/03/historia-del-derecho-laboral_pdf.pdf

Gernigon, B., Otero, A. y Guido, H. (1998). Principios de la OIT sobre el derecho de huelga. *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 137, núm. 4. 1 – 64.

Henríquez, R. (2000). *El arbitraje comercial en Venezuela*. Maracaibo: Editorial Cámara de Comercio de Caracas.

Highton, E. y Álvarez, G. (2008). *Mediación para resolver conflictos*. Buenos Aires: Editorial Ad-Hoc, S.R.L.

Jansen, V. (2008). *Control Social y Medios Alternos para la Solución de Conflictos*. Valencia: Dirección de Medios y Publicaciones de la Universidad de Carabobo.

Laudo arbitral entre la entidad de trabajo Productos EFE, S.A. y el Sindicato Nacional de Trabajadores Socialistas de Helados de Productos EFE, S.A. (2013). *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela*, N° 40.286, noviembre 4.

Ley de Arbitraje Comercial. (1998). *Gaceta Oficial de la República de Venezuela*, N° 36.430, abril 7.

Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras. (2012). *Gaceta Oficial de la República*, N° 6.076 (Extraordinaria), mayo 7.

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

- Manzano, D. (2007). Los conflictos colectivos laborales: ¿Quiénes los generan y como los presentan? *Revista Electrónica Lex Laboro*. Vol. I, N° 1. Enero – junio. 1 - 23.
- Marín, F. (2008). El arbitraje como medio alternativo de solución de conflictos laborales. La experiencia venezolana. *Revista Derecho del Trabajo*. N° 6, enero - diciembre. 317 – 330.
- Meza, M. y Navarro, S. (2004). El arbitraje en el proceso laboral. En Fernando Parra Aranguren (ed.), *Ley Orgánica Procesal del Trabajo Volumen II*. 561-582. Caracas: Tribunal Supremo de Justicia.
- Petzold, M. (2004). Algunos métodos alternos de resolución de conflictos y su consagración en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela: El arbitraje y la mediación. *Frónesis*. Vol. 11, N° 2. 76 – 103.
- Pla, A. (2002). *La solución de los conflictos laborales (Estudio preliminar)*. Tomo I. México, D. F.: Compañía Editográfica Rendón.
- Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo. (2006). *Gaceta Oficial de la República*, N° 38.426. Abril 28.
- Samaniego, D. y Díaz, G. (2011). *Acción extraordinaria de protección en laudos arbitrales* [En línea]. Recuperado de http://mmcdesign.com/revista/wp-content/uploads/2011/05/339_a_384_accion_extraord.pdf
- Sappia, J. (2002). *Justicia Laboral y medios alternativos de solución de conflictos colectivos e individuales del trabajo*. Lima: Oficina Internacional del Trabajo.
- Torres, I. (1992). *Negociaciones y conflictos colectivos*. Caracas: Editorial Texto.
- Universidad Pedagógica Experimental Libertador. (2006). *Manual de trabajos de grado de especialización y maestría y tesis doctorales*. Caracas: Autor.
- Zuleta, C. (2004). Los medios alternativos en el nuevo proceso laboral venezolano. En Fernando Parra Aranguren (ed.), *Ley Orgánica Procesal del Trabajo. Volumen II*. 521-555. Caracas: Tribunal Supremo de Justicia.

A N E X O S

Anexo “A”

Diferencias del régimen jurídico del arbitraje entre la LOTT, la LOPT y la CPC		
LOTT	LOPT	CPC
Artículo 493. Uno o una de ellos o ellas será escogido o escogida por los patronos y las patronas de una terna presentada por los trabajadores y las trabajadoras; otro será escogido por los trabajadores y las trabajadoras de una terna presentada por los patronos y las patronas y el tercero o tercera será escogido o escogida de mutuo acuerdo. En caso que no hubiese acuerdo para la designación en el término de cinco días continuos, el Inspector o la Inspectora del Trabajo designará a los y las representantes.	Artículo 139. Los tres (3) árbitros serán escogidos al azar por el juez, de una lista de árbitros establecida oficialmente por el Tribunal Supremo de Justicia en Sala de Casación Social e integrada por distinguidos y calificados especialistas en Derecho del Trabajo o Seguridad Social.	Art. 608. Las controversias pueden comprometerse en uno o más árbitros en número impar, antes o durante el juicio, con tal de que no sean cuestiones sobre estado, sobre divorcio o separación de los cónyuges, ni sobre los demás asuntos en los cuales no cabe transacción. Artículo 610. Parágrafo Primero: si no hubiere acuerdo entre las partes en la elección de los árbitros, cada parte elegirá uno y los dos árbitros designados elegirán el tercero. Parágrafo Segundo: si alguna de las partes fuere renuente en la designación de su árbitro, o si los dos árbitros no pudieren acordarse para nombrar el tercero, la designación la hará el Tribunal. Parágrafo Tercero: los árbitros nombrados deberán manifestar su aceptación el mismo día de su designación o al día siguiente. En caso contrario, a la parte que hubiere designado el árbitro no aceptante se le impondrá una indemnización en beneficio de la contraria no menor de tres mil bolívares (Bs. 3.000) ni mayor de diez mil bolívares (Bs. 10.000), según la importancia del asunto, sin perjuicio de que el Tribunal proceda a designar un nuevo árbitro en conformidad con el parágrafo anterior.
	Artículo 140. Para ser árbitro se requiere: 1. Tener la nacionalidad venezolana; 2. Ser venezolano de reconocida honorabilidad.	Artículo 619. No pueden ser árbitros de derecho quienes no sean abogados en ejercicio.

	3. Ser abogado de reconocida competencia en Derecho del Trabajo, o profesional de otra área especialista en Seguridad Social.	
Artículo 494. La junta de arbitraje constituida según el artículo anterior será presidida por el tercer o tercera integrante de la misma y se reunirá en la fecha, hora y lugar que éste o ésta indique.	Artículo 144. La Junta de Arbitraje constituida será presidida por el árbitro que establezca el Tribunal y se reunirá a las horas y en el lugar que éste designe.	
	Artículo 141. Los árbitros serán juramentados por el Tribunal Supremo de Justicia y estarán obligados a cumplir con sus funciones, salvo el caso que tengan causal de inhibición o excusa debidamente justificada a juicio del tribunal de la causa.	Artículo 615. El cargo de árbitro, una vez aceptado, es irrenunciable. El árbitro que sin causa legítima se separe de su cargo será responsable penalmente por el delito de denegación de justicia, sin perjuicio de que se haga efectiva su responsabilidad civil a través del recurso de queja que consagra este Código.
	Artículo 142. Los árbitros podrán ser recusados o deberán inhibirse de conocer aquellos asuntos sometidos a consideración, cuando se encuentren incurso en alguna de las causales de inhibición o recusación previstas en esta Ley.	Artículo 620. De la recusación de los árbitros conocerá el mismo Juez ante quien se designen.
Artículo 495. La junta de arbitraje tendrá la misma facultad de investigación que un tribunal ordinario y sus audiencias serán públicas. Los y las integrantes de la junta de arbitraje tendrán el carácter de árbitros arbitradores y sus decisiones serán inapelables.		Artículo 618 Los árbitros son de derecho, o arbitradores. Los primeros deben observar el procedimiento legal, y en las sentencias, las disposiciones del Derecho. Los segundos procederán con entera libertad, según les parezca más conveniente al interés de las partes, atendiendo principalmente a la equidad. Parágrafo Primero: Las partes pueden indicar a los árbitros de derecho, las formas y reglas de procedimiento que deban seguir y someter a los arbitradores a algunas reglas de procedimiento. A falta de esta indicación los árbitros de derecho observarán el

		procedimiento legal correspondiente. Parágrafo Segundo: En caso de discrepancia entre los árbitros ya respecto de la interpretación del compromiso o de cualquiera de sus cláusulas, ya respecto de alguna regla o forma de procedimiento a seguir, la cuestión será resuelta por el Juez natural que se indica en el artículo 628. La decisión del Juez será dictada sumariamente con los elementos que le sean sometidos, y no tendrá apelación. Parágrafo Tercero: Si en el compromiso no se indica de alguna manera el carácter de los árbitros, se entiende que son arbitradores.
Artículo 495. Queda a salvo el derecho de las partes de acudir a los tribunales del trabajo para solicitar que se declare su nulidad, cuando las decisiones de los árbitros se tomen en contravención a disposiciones legales de orden público.		Artículo 627. La nulidad de que trata el artículo precedente se hará valer por vía de recurso ante el Tribunal que haya publicado el Laudo Arbitral ejecutoriado, dentro de los diez días posteriores a la publicación. El Tribunal procederá a ver el recurso con todas las formalidades legales, dentro de tres días; y, una vez sentenciado, seguirá su curso ante los Tribunales superiores, caso de interponerse apelación.
Artículo 495. La junta de arbitraje tendrá la misma facultad de investigación que un tribunal ordinario y sus audiencias serán públicas.		Artículo 628. Para todos los efectos de este Título, es Juez competente en Primera Instancia el que lo fuere para conocer del asunto sometido a arbitramento.
	Artículo 149. Las decisiones de la Junta de Arbitraje serán inapelables. Queda a salvo el derecho de las partes de interponer recurso de casación por ante el Tribunal Supremo de Justicia en Sala de Casación Social, contra el laudo arbitral, dentro del lapso de cinco (5) días hábiles siguientes a su publicación:	Artículo 623. Los árbitros deberán sentenciar dentro del término que se les señale en el compromiso. Artículo 626. La sentencia de los árbitros será nula: 1° Si se hubiere pronunciado sobre la materia de un compromiso nulo o que haya caducado, o fuera de los límites del compromiso.

	1. Cuando fuere dictado fuera de los límites del arbitraje; 2. Si estuviere concebido en términos de tal manera contradictorios que no pueda ejecutarse; 3. Si en el procedimiento no se observaron su formalidades sustanciales, siempre que la nulidad no se baya subsanado por el consentimiento de las partes al no reclamar oportunamente contra ellas y 4. Si la cuantía excediere del monto establecido en el artículo 167 de esta Ley.	2° Si la sentencia no se hubiere pronunciado sobre todos los objetos del compromiso, o si estuviere concebida en términos de tal manera contradictorios que no pueda ejecutarse. 3° Si en el procedimiento no se hubieren observado sus formalidades sustanciales, siempre que la nulidad no se haya subsanado por el consentimiento de las partes.
--	--	---

Anexo “B”

Semejanzas del régimen jurídico del arbitraje entre la LOTTT, la LOPT y la CPC		
LOTTT	LOPT	CPC
Artículo 495. Constitución de una junta de arbitraje, formada por tres miembros.	Artículo 138. Para la realización del arbitraje se procederá a la constitución de una Junta de Arbitraje formada por tres (3) miembros.	
Artículo 494. Las decisiones de la junta de arbitraje serán tomadas por mayoría de votos.	Artículo 145. Las decisiones de la Junta de Arbitraje serán tomadas por mayoría.	
	Artículo 143. El costo de los honorarios profesionales de los árbitros será cancelado por las partes solicitantes del arbitraje. En caso de inconformidad con el monto de los honorarios estimados por los árbitros, éste será fijado prudentemente por el Juez competente, dependiendo de la complejidad del asunto. Si el arbitraje es solicitado por el trabajador y éste no pudiere pagar los honorarios fijados, serán pagados por el Estado.	Artículo 629 Los gastos del arbitraje serán sufragados por la parte que solicite el arbitramento, sin perjuicio de su reembolso mediante la condena en costas. Si surgiere disputa acerca del monto de los honorarios de los árbitros, ellos serán fijados por el Juez que indica el artículo 628.
Artículo 495. La junta de arbitraje tendrá la misma facultad de investigación que un tribunal ordinario y sus audiencias serán públicas.	Artículo 146. La Junta de Arbitraje tendrá las más amplias facultades, a fin de decidir el asunto planteado y su audiencias serán públicas, mediante el procedimiento oral.	
Artículo 496. El laudo arbitral deberá ser dictado dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que se haya constituido la junta de arbitraje. Sin embargo, la junta podrá prorrogar este lapso hasta por treinta días. El laudo será publicado en Gaceta Oficial y será de obligatorio cumplimiento para las partes.	Artículo 147. La Junta de Arbitraje deberá producir el laudo arbitral conforme los principios generales que orienten esta Ley. Artículo 148. El laudo arbitral deberá ser dictado, previa la realización de la audiencia dentro de los treinta (30) días hábiles siguientes a la fecha en que se haya constituida la Junta de Arbitraje.	Artículo 614. Parágrafo Cuarto: Vencido el lapso probatorio, el Tribunal de árbitros dictará su sentencia dentro de los treinta días siguientes. Artículo 625. Todo Laudo Arbitral se pasará con los autos al Juez ante quien fueron designados los árbitros, quien lo publicará al día siguiente de su consignación por éstos, a la hora que se señale. Desde este día comenzarán a correr los lapsos para los recursos a que haya lugar.