

**EL ARBITRAJE COMO MEDIO
DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS
EN EL PROCESO LABORAL VENEZOLANO.**



**REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS
ESCUELA DE DERECHO
CARRERA DERECHO**

**EL ARBITRAJE COMO MEDIO DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS EN
EL PROCESO LABORAL VENEZOLANO.**

Autora: María José Peña Zambrano
C.I. 21.309.093

San Diego, Agosto 2018.



**REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS
ESCUELA DE DERECHO
CARRERA DERECHO**

**EL ARBITRAJE COMO MEDIO DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS EN
EL PROCESO LABORAL VENEZOLANO.**

CONSTANCIA DE ACEPTACIÓN

Tutor Académico: Olga Matos. C.I.:

Primer Jurado: Bogado Yelitza. C.I.:

Segundo Jurado: Palacio Maximiliano. C.I.:

Autora: María José Peña Zambrano
C.I.: 21.309.093

San Diego, Agosto 2018.

AGRADECIMIENTOS

En primer lugar; Agradecida con nuestro Padre Celestial, por permitirme llegar hasta aquí y hacer este sueño realidad.

En segundo lugar; a mis padres por ser mi primera columna de vida para seguir con este sueño, ya que me apoyaron en todo momento y me enseñaron el valor que tiene la vida y las oportunidades que ella misma me brinda.

En tercer lugar; a mis compañeros de clase que se han convertido en amigos de vida por haber estado conmigo en esta trayectoria y compartir este gran logro con ellos.

En cuarto lugar; a mi tutora académica la Dra. Olga Matos, que me instruyo y aconsejo en mi trayectoria para la realización de este trabajo de grado.

Y por último a todas esas personas que me alentaron a seguir adelante, a creer en mí y sobre todo a tener mucha fe a pesar de las circunstancias de la vida.

ÍNDICE GENERAL

	P.P
CONSTANCIA DE ACEPTACION	III
AGRADECIMIENTO	IV
ÍNDICE	V
RESUMEN INFORMATIVO	VII
INTRODUCCIÓN	1

CAPÍTULO

I. EL PROBLEMA

Planteamiento del Problema.....	3
Formulación del Problema.....	4
Justificación e Importancia.....	5
Objetivos de la Investigación.....	6
Objetivo General.....	6
Objetivos Específicos.....	7
Alcances y Limitaciones.....	7

II. MARCO TEÓRICO

Antecedentes de la Investigación.....	9
Bases Teóricas.....	13
Bases Legales.....	17
Definición de Términos Básicos.....	21

III. MARCO METODOLÓGICO

Tipo de Investigación.....	24
Diseño de la Investigación.....	25
Fases de la Investigación.....	26
Técnicas e Instrumentos de recolección de datos.....	26

IV. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS	
Análisis General de los resultados.....	28
Conclusión del diagnostico.....	34
Recomendación del diagnostico.....	35
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	37



**REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS
ESCUELA DE DERECHO
CARRERA DERECHO**

**EL ARBITRAJE COMO MEDIO DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS EN
EL PROCESO LABORAL VENEZOLANO.**

Autora: María José Peña Zambrano

Tutor: Olga Matos

Fecha: Agosto 2018

RESUMEN INFORMATIVO

El tema abordado en esta investigación esta alegado sobre el Arbitraje como medio de resolución de conflictos en el proceso laboral venezolano. Durante el desarrollo del contenido se analizara los fundamentos basado en el compromiso entre las partes de lograr la solución de una controversia por medio de un tercero llamado Arbitro bien sea de derecho o equidad. Luego se precisa la esencia conceptual del arbitraje para obtener su conocimiento amplio. Partiendo de que los procesos deben ser rápidos y no dilatorios, para alcanzar una pronta solución al problema, producido en el sumariado o en los deliberantes. Es necesario buscar otros medios de solución como el Arbitraje, igualmente se enfatizará la visión entre las partes del conflicto, para que se llegue a un acuerdo evitando Procesos Administrativos, Judiciales, dilatorios que vulneran los derechos de las partes. La metodología utilizada en este trabajo requirió de una investigación de tipo documental, con un nivel descriptivo de igual forma el diseño es bibliográfico, para la ejecución del diagnostico se utilizaron las aptitudes y elementos adecuados, por lo tanto fueron atribuidas la observación directa.

Descriptores: Medios alternos, Resolución de Conflictos, Arbitraje, Proceso Laboral, Laudos Arbitrales,

INTRODUCCIÓN

El arbitraje es un procedimiento por el cual se somete una controversia, por acuerdo de las partes, a un árbitro o a un tribunal de varios árbitros que dicta una decisión sobre la discusión que es obligatoria para las partes. Cabe mencionar que al escoger el arbitraje, las partes optan por un procedimiento privado de resolución de conflicto en lugar de acudir ante los tribunales.

Se ha verificado que el nacimiento de todo proceso arbitral se sitúa en los convenios de las partes, en la facultad que tienen en virtud de su voluntad autónoma, para confiar a un tercero arbitro, la composición del conflicto. La facultad de los árbitros para administrar justicia proviene del contrato y no de la ley.

Es conveniente mencionar en el derecho a la tutela judicial efectiva que constituye una garantía de los derechos de las personas, por lo tanto se hace efectivo a través del proceso, garantizando que la solución llegue a tiempo y forma, pues la definición tardía de un conflicto equivale a una denegatoria de justicia, el poder jurisdiccional representado en el arbitraje debe garantizar al igual que en la justicia ordinaria la tutela efectiva de los derechos.

El arbitraje laboral en Venezuela tiene carácter constitucional, el cual por lo general es solicitado por los patronos en el centro de las mesas de discusiones sobre las convenciones colectivas, el fin es disminuir las pretensiones remunerativas de los sindicatos. En nuestro Ordenamiento Jurídico Laboral, el arbitraje es el último medio de solución pacífica de que disponen las partes, antes de que se materialice la huelga o el cierre de la empresa.

Esta investigación se estructuró en cuatro (4) capítulos presentados a continuación:

- Capítulo I El Problema representa la problemática, así como los objetivos generales, específicos y la justificación de la investigación.

- Capítulo II Marco Teórico: se especifican los antecedentes de la investigación, la teoría que se fundó el trabajo, las bases legales y la elucidación de los conceptos y definiciones.

- Capítulo III Marco Metodológico: en esta sección se exploran la metodología utilizada el tipo de investigación, diseño, nivel, las fases de la investigación, población, muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad, Análisis e Interpretación de los Resultados: son los resultados obtenidos por la investigadora analizados.

- Capítulo IV Conclusiones y Recomendaciones: Este capítulo contiene las conclusiones del proyecto y recomendaciones

Y por último, las referencias bibliográficas y los anexos.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento del Problema.

En el derecho internacional, es utilizado con frecuencia el arbitraje para la solución de las problemáticas territoriales o limítrofes entre los estados. Es evidente que en la actualidad debido a las exigencias de la sociedad se han creado algunos procesos alternativos para los litigios.

Podemos conceptualiza el arbitraje como una forma avanzada de imparcialidad privada, por lo tanto es un procedimiento para resolver controversia mediante la técnica de encargar a un tercero la solución escogida por acuerdo de los interesados y foráneo a los intereses de las partes en conflicto.

En tiempo pasado la justicia laboral Venezuela, se había convertido en una estructura burocrática tenía como resultado un instrumento de conflicto social en vez de contribuir a mantener la armonía social. En este sentido el Estado, al reservarse la función de administrar justicia, a través de los órganos jurisdiccionales, debe conocer los conflictos que le presentan los justiciables, seguir los procedimientos pautados en la Ley, y respetar los principios y garantías constitucionales.

Por su parte, se observa que la Carta Política de Venezuela instituye que el sistema de justicia estará constituido entre otras cosas por los medios alternativos de justicia, indicando que la Ley suscitará el arbitraje, la conciliación, la mediación, y otros medios alternos para la solución de conflictos, dentro de un proceso judicial, estableciendo la obligación de los jueces de aplicar estos medios alternos de justicia.

La Ley Orgánica Procesal del Trabajo estableció un procedimiento ordinario regido por los principios de uniformidad, brevedad, oralidad, celeridad, inmediatez, concentración, prioridad de la realidad de los hechos y equidad. En cuanto al laudo arbitral, se han recogido en la nueva Ley, los criterios establecidos en los principales tratados internacionales. Así todo Laudo se reconocerá, sin necesidad de un previo procedimiento, y su ejecución, por parte del juez natural deberá satisfacer plenamente las pretensiones deducidas en el procedimiento arbitral.

Por lo consiguiente en la clasificación contenida en el Código de Procedimiento Civil indica que los árbitros podrán ser de derecho, cuando aplican la norma jurídica al caso concreto, o de equidad, supuesto en el cual podrán decidir la controversia “libremente”. Pero en ambos casos, señala la Ley que los árbitros tendrán en cuenta las estipulaciones del contrato, usos y costumbres.

Formulación del Problema

Una vez determinado el problema entre patrono y trabajador suscitado con la aplicación del arbitraje como medio alternativo de conflictos en el proceso laboral venezolano surgen las siguientes interrogantes:

¿Qué importancia tiene el Arbitraje como Medio Alterno de Resolución de Conflictos aplicable en el Proceso Laboral Venezolano?

¿En cuál fase del proceso se puede aplicar el Laudo Arbitral en materia laboral?

¿Cuáles son los beneficios del Arbitraje?

Justificación e Importancia de la Investigación

El arbitraje es un medio alternativo de solución de conflictos, el cual está fundamentado sobre la base de una disposición de orden constitucional, contenida en el artículo 258 de nuestra Carta Política venezolana, es por esto que vino a ser una innovación, por primera vez se reconoce el rango reglamentario a los medios alternativos de resolución de conflictos tales como el arbitraje, la conciliación, la mediación y cualesquiera otros medios para la solución de controversias, así como su inclusión dentro del sistema de justicia artículo 263 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela por lo cual el legislador ha ido acatando, a través de diversos textos legales donde son promovidos y desarrollados.

Es importante señalar que la aplicación del arbitraje, en los últimos años ha sido de especial interés dado su uso por parte de los jueces de la materia y en relación a su vigencia, debe considerarse que la administración de justicia ha permitido su progreso significativo en la audiencia preliminar (Jueces de Sustanciación, Mediación y Ejecución) y en la audiencia de juicio (Jueces de Juicio), lo que permite alcanzar celeridad y eficacia en el proceso como instrumento de realización de la justicia.

Así lo señala el artículo 6 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo. 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.

Por lo tanto esta Ley promulgada por mandato de la Constitución Bolivariana de Venezuela induce a replantear la solución del conflicto laborales sea colectivos o individuales en el marco de la autonomía de las partes induciendo al arbitraje como medio intrajudicial, el cual es condición fundamental para la validez del acuerdo compromisorio, en otras palabras los participantes de forma libre y de común

acuerdo, pactan en someter sus diferencias, previa manifestación expresa y por escrito, al conocimiento de árbitros para así despojar la justicia estatal o jurisdicción ordinaria.

Sin embargo existen sentencias de la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia que permiten deducir la trascendencia que ha venido tomando el tema en el seno de este tribunal insiste en la utilización de medios alternos para la resolución de conflictos, en aplicación inmediata del mandato constitucional., en aras del sano desarrollo y promoción de los más altos objetivos y fines constitucionales.

Ahora bien, no solo se ha reconocido el carácter constitucional de los medios alternativos de resolución de conflictos, en especial del arbitraje, sino que a través de estos medios se producen sentencias que se convierten en cosa juzgada, siendo, en consecuencia parte de la actividad jurisdiccional y del sistema de justicia.

Desde la perspectiva más general se puede decir que la atención de los medios alternos de resolución de conflictos en el proceso laboral venezolano abre la inquisición de las actuaciones positivas en el funcionamiento del proceso que sirve para solventar los problemas emanados de la finalización de la relación laboral el objetivo es contribuir a alcanzar la justicia sobre todo en el mundo del Derecho del Trabajo sustentado en el principio protectorio de los trabajadores que tiene su particularidad en las normas que conforman el carácter social.

Objetivos de la Investigación

Objetivo General

Analizar el arbitraje como medio de resolución de conflictos en el proceso laboral venezolano.

Objetivos Específicos

1. Estudiar los fundamentos que sustentan la institución del arbitraje en el derecho venezolano.
2. Determinar las actividades de los árbitros, Según los establecidos en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras y la Ley Orgánica Procesal de Trabajo.
3. Calificar la posibilidad de someter al arbitraje en los conflictos colectivos laborales.

Alcance

El campo de aplicación del arbitraje se circunscribe a intereses disponibles, es decir, aquellas controversias que versen sobre los trabajadores y empleadores, por lo tanto se someten a la decisión de un tercero quien la resuelve. En todas las medidas concernientes a la resolución de conflictos laborales el fin es dirimir las tensiones o discusiones entre el capital y el trabajo, cuando cada uno de estos factores procura defender sus intereses.

Al igual que la Ley de Arbitraje Comercial en su artículo 3 establece que “Podrán someterse a arbitraje las controversias susceptibles de transacción que surjan entre personas capaces de transigir”.

Es por estos que las normas deben construirse sobre las bases legales para sentar todas las controversias sobre los derechos y garantías entre sujetos con capacidad de respetar y así tener una mejor sociedad amante de los principios morales, igualdad, justicia y la paz.

Limitaciones del Estudio

La primera limitante es el factor tiempo para llevar a cabo todas las metas propuestas en la investigación, así como las actividades académicas que incide el nuevo régimen para la realización de la misma.

Por otra parte los escasos antecedentes relacionados a la problemática, esto acarro como consecuencia la falta de información en cuanto al tema desarrollado, se evidencia pocos autores avocado a la situación planteada.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

En este ítems, se resalta la observación, descripción y explicación de la situación a investigarse debe ubicar en la perspectiva de lineamientos de carácter teórico. Al respecto, Rojas, citado por Hernández y Baptista (1994), plantea que: "el marco teórico implica analizar y exponer aquellas teorías, enfoques teóricos, investigaciones y antecedentes en general, que se consideran validos, para el conecto encuadre del estudio" (p.22).

Antecedentes de la Investigación

Están constituidos por las tesis de grado, conferencias, seminarios y publicaciones. Al redactar los antecedentes, se debe identificar los autores y el año en que se realizaron los estudios, los objetivos, los resultados y las conclusiones. Según Fidias Arias (2004). Se refieren a todos los trabajos de investigación que anteceden al nuestro, es decir, aquellos trabajos donde se hayan manejado las mismas variables o se hallan propuestos objetivos similares; además sirven de guía al investigador y le permiten hacer comparaciones y tener ideas sobre cómo se trato el problema en esa oportunidad.

Ríos Pedraza, P (2007), en su trabajo de investigación para obtener el título de abogado en la Universidad Metropolitana de Caracas, titulado **Estudio Sobre El Arbitraje Como Medio de Resolución de Conflictos Que Surjan Con Ocasión de un Contrato de Fletamento**. Describe en el resumen que, el arbitraje es uno de los medios alternativos de resolución de conflictos mediante el cual dos o más personas acuerdan, bajo el principio de la autonomía de la voluntad de las partes, someter sus controversias a uno o varios árbitros directamente elegidos por las partes, para así

lograr la solución de una controversia jurídica determinada, siempre y cuando el conflicto no verse sobre alguna materia en la cual no cabe transacción.

La institución del arbitraje comercial en Venezuela se encuentra regida por las siguientes normativas: Constitución de 1999, Código de Procedimiento Civil, Ley de Arbitraje Comercial 1998 y las demás convenciones internacionales que rigen la materia. En el ámbito internacional el arbitraje marítimo ha sido considerado como la verdadera alternativa en la resolución de las disputas por uso y costumbre, realizándose normalmente en las ciudades de Londres o New York, ya que tiene una alta preferencia por los sujetos que operan en el negocio marítimo como fletantes y fletadores, en virtud de que es calificado como una vía expedita y pacífica, además se percibe que se mantiene entre las partes involucradas la buena disposición a continuar las relaciones comerciales y ambas ciudades cuentan con asociaciones de árbitros marítimos de reconocido prestigio. Es por esas razones que el arbitraje marítimo ha sido incorporado de lleno a los contratos de fletamento en Venezuela y el mundo.

Soto, E (2013), en el trabajo especial de grado para optar por la Especialización En Derecho Del Trabajo y Seguridad Social, Titulado **Estrategia para Aumentar la Elección del Arbitraje Como Medio Alternativo de Resolución de Conflicto en el Derecho Laboral Venezolano**, en la Universidad Rafael Urdaneta de Maracaibo. Su perspectiva indica que el presente trabajo está dirigido al estudio del arbitraje en materia laboral y cuyo fundamento se basa en el compromiso entre las partes de lograr la solución de un conflicto por medio de un tercero denominado árbitro.

El objetivo principal de esta investigación es diseñar estrategias para el aumento en la elección del arbitraje como medio alternativo de resolución de conflicto en el derecho laboral venezolano, pero para lograr tal objetivo, fue necesario utilizar una metodología de tipo documental aplicada y jurídica propositiva en concordancia con el nivel descriptivo y un diseño bibliográfico, con el fin de ampliar la información obtenida durante la investigación, la cual fue recopilada utilizando el folder

computarizado para facilitar la clasificación de la información y el acceso a la misma. Una vez revisado los artículos relacionado con el arbitraje laboral en las diferentes leyes se pudo observar que existe una diferencia marcada entre la LOPT y la LOTT, en cuanto al procedimiento que regula el arbitraje, por tal razón la autora decidió proponer estrategias a ganar confianza en el arbitraje reduciendo la participación del Estado a través del poder judicial y sin un procedimiento lleno de formalidades, además de aumentar la eficacia, celeridad y economía procesal incluyendo cláusulas arbitrales en las conversiones colectivas, y publicando la lista de los árbitros que será certificado por el Colegio de Abogado de cada Estado.

Duran, J (2013), en su Trabajo Especial de Grado presentado como requisito para optar al título de Especialista en Derecho Procesal. Mención Procesal Laboral, en la Universidad Central de Venezuela. Titulado **La Aplicación de los Medios Alternos de Resolución de Conflictos en el Proceso Laboral Venezolano**, en el resumen indica que el propósito de este trabajo es analizar la aplicación de los medios alternos de resolución de conflictos en el proceso laboral venezolano. Para ello se establecieron los siguientes objetivos específicos:

- a) Definir los Medios Alternos de Resolución de Conflictos
- b) Identificar los Medios Alternos de Resolución de Conflictos aplicables en el proceso laboral venezolano
- c) Explicar la necesidad de aplicar los Medios Alternos de Resolución de Conflictos
- d) Señalar las fases de proceso laboral venezolano en que se aplican los medios Alternos de resolución de Conflictos. Las interrogantes que se plantearon en la investigación fueron las siguientes:
 - ¿Que son los Medios Alternos de Resolución de Conflictos?,
 - ¿Cuáles son los Medios Alternos de Resolución de Conflictos aplicables en el Proceso Laboral Venezolano?,
 - ¿Por qué el Legislador considera necesario aplicar los Medios Alternos de resolución de Conflictos en el Proceso Laboral venezolano?,

¿Cómo deben aplicarse los Medios Alternos de Resolución de Conflictos?,
¿En cuál fase del proceso se aplican los Medios Alternos de Resolución de Conflictos?

La metodología empleada fue la investigación de tipo documental, el enfoque de la investigación está enmarcado en el paradigma Jurídico Dogmático y la técnica a utilizar para recabar la información es la revisión bibliográfica y documental, que permite un estudio crítico de las diversas posiciones doctrinarias y legislativas referidas al tema objeto de esta investigación. En tal sentido, los datos que se recolectan se obtienen a partir de la consideración de diversas fuentes tales como: generaron las siguientes conclusiones:

- a) El Nuevo enfoque que se le debe dar en el mundo globalizado a estos medios alternos de resolución de conflictos;
- b) La aplicación en Venezuela de estos medios alternos y especialmente en el proceso laboral venezolano en cada una de sus fases;
- c) por último, los aspectos que deben tomarse en cuenta para mejorar la eficacia de la aplicación de los medios alternos en el proceso laboral venezolano.

El aporte de estos trabajos investigativo referido al arbitraje como medio de resolución de conflicto, reside en la celeridad procesal y en la certeza jurídica que representa la protección de los derechos en discusión y su satisfacción por el laudo arbitral.

Las investigaciones señaladas, constituirán las plataformas que se utilizaron, en la exposición y desarrollo del tema tratado en esta investigación, es por esto que apoyaron a orientar el camino para la realización. Mediante los siguientes antecedentes, se pudo constreñir el tipo de información recolectada, qué diseño se emplearon y además permitir central el estudio evitando las desviaciones, para así suministrar un marco de referencia e interpretar los resultados del trabajo en estudio.

Bases Teóricas

De acuerdo a Arias (2012), afirma que “Las bases teóricas implican un desarrollo amplio de los conceptos y proposiciones que conforman el punto de vista o enfoque adoptado, para sustentar o explicar el problema planteado”. (p. 107)

Arbitraje

Según E. Couture. (1976) indica que El concepto genérico de "arbitraje" (vocablo que proviene del latín *ad biter*, formado por la preposición *ad*, y *arbitrator*, que significa "tercero que se dirige a dos litigantes para entender sobre su controversia") se refiere al proceso de solución de conflictos distinto a la jurisdicción estatal mediante el cual se dirimen controversias entre intereses particulares y surge de sus voluntades, las que se expresan en un compromiso por medio del cual prefieren concordar sus entredichos con base en el consejo o avenencia de otra persona de su confianza (física o colectiva) a la que regularmente se le llama "árbitro", "avenidor" o "arbitrador", en cuyas manos las partes eligen colocar voluntariamente la respuesta al problema que las enfrenta, buscando lograr así el esclarecimiento del conflicto con una decisión práctica y sustancialmente diversa de la jurisdicción, que proviene de la autodeterminación de las sociedades que deciden entregar al Estado la potestad pública de tutelar los conflictos intersubjetivos en juicios(p. 105).

Por otra parte Salvatore Satta expresa "del mismo modo que las partes pueden transigir la controversia, pueden ellas comprometerlas en árbitros, esto es, confiar su decisión a jueces privados, elegidos por ellas o al menos elegidos en el modo por ellas concordado".

Se puede acotar el arbitraje es un procedimiento por el cual se somete una controversia, por acuerdo de las partes, a un árbitro o a un tribunal de varios árbitros que dicta una decisión sobre la problemática que es obligatoria para las partes.

Características del Arbitraje Laboral

1. Es un procedimiento especial establecido principalmente en la CRBV, el CPC, la LOTTT y LOPT, así como por diversos tratados internacionales.
2. Es indispensable que las partes en previsión o presencia del conflicto a ser dirimido, manifiesten inequívocamente su consentimiento en someterse a tal procedimiento.
3. Debe ser activado por una de las partes.
4. El laudo tiene carácter de sentencia definitiva.
5. Lo controvertido versará sobre asuntos que puedan ser objeto de transacción.

Ventajas del Arbitraje

1. Es económico porque evita procesos judiciales más costosos, por los honorarios que causan y el tiempo que pueden durar.
2. Es imparcial por la idoneidad ética y profesional de los árbitros.
3. Genera efectos legales porque el fallo arbitral se considera cosa juzgada y tiene el mismo efecto de una sentencia judicial.

Tipos de Arbitraje Laboral

- 1. Según la flexibilidad del proceso aplicable:** Institucional y Independiente (Ad Hoc).
- 2. Según las reglas:** Derecho, Equidad.
- 3. Según la obligatoriedad:** Voluntario y Forzoso.
- 4. Según el ámbito de aplicación:** Doméstico E internacional

Medios Alternos de Resolución de Conflictos.

Según Leandro J Ramírez l. en su publicación Blogger desde marzo de (2008) sostiene que los Medios Alternativos de Resolución de Conflictos se pueden definir como un conjunto de métodos, procedimientos, o técnicas que, tiene por objeto solucionar las desavenencias o dificultades, entre personas u organizaciones, no recurriendo a los tribunales, ni a la decisión impuesta por un juez, con la característica intervención activa de ambas partes involucradas.

Los medios alternativos de solución de conflictos son una expresión de la tutela judicial efectiva, de manera que si en un caso concreto surge el arbitraje como el mecanismo más eficaz para tutelar una situación jurídica, y siempre que se cumplan los requisitos de procedencia para su aplicación, el criterio debe ser la tendencia a una interpretación de la norma legal más favorable conforme al principio pro actione, que “si se traduce en el ámbito de los medios alternativos de resolución de conflictos, se concreta el principio pro arbitraje”. El ámbito laboral, donde se observa el arbitraje como una vía para menguar significativamente el recurso a la huelga.

Laudos Arbitrales

El laudo arbitral no es más que la decisión de los árbitros, ajustada al derecho o la equidad, y la cual se debe concretar dentro del plazo establecido en el compromiso arbitral. Según el artículo 148 de la Ley Orgánica del Trabajo indica. 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 constituido la Junta de Arbitraje.

En el artículo 149 Ley Orgánica del Trabajo, se estableció que 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:

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

Proceso Laboral

Según el Cabanellas de Torres, Guillermo Diccionario (1993), Diccionario Jurídico Elemental define: Es la rama del derecho procesal que se encarga de regular y buscar soluciones a las controversias laborales, de forma individual o colectiva, que surgen en los procesos en materia de trabajo y seguridad social, que se dan entre empresas y trabajadores, sobre contratos de trabajos o respecto a las pretensiones de seguridad social entre beneficiario y la administración.

Bases legales

Según Palella, (2004) se refiere a las bases legales "como a las normativas jurídicas que sustenta el estudio desde la carta magna, las leyes orgánicas, las resoluciones decretos entre otros" (p.55). Es importante que se especifique el número de articulado correspondiente así como una breve paráfrasis de su contenido a fin de relacionarlo con la investigación a desarrollar.

Por otra parte Pérez, (2002) define las bases legales como: "El conjunto de leyes, reglamentos, normas, decretos, etc., que establecen el basamento jurídico que sustenta la investigación (p.60). Por ello, el concepto de bases legales se define como el conjunto de normativas legales desde las leyes, reglamentos, decretos entre otros que guarde relación con la investigación de estudio.

En la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999)

Art. 253: El sistema de justicia está constituido por el Tribunal Supremo de Justicia, los demás Tribunales que determine la Ley, el Ministerio Público,...los medios alternativos de justicia..."

Art. 258: La Ley promoverá el arbitraje, la conciliación, la mediación y cualesquiera otros medios alternativos para la solución de los conflictos.

Nuestra Carta Magna nos sustenta a través de estos artículos, la responsabilidad que tiene los órganos que componen al Poder Judicial sobre la aplicación de las leyes como expresión de la soberanía popular, y garantizar el proceso efectivo de los derechos humanos y de las libertades públicas, y así permitir ejecutar imparcialmente las normas que expresan la voluntad popular, ofreciendo a todas las personas la tutela efectiva en el ejercicio de sus derechos e intereses legítimos mediante los medios alternativo de resolución de conflicto.

Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y Trabajadora

Art. 492: Arbitraje Obligatorio; 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, aún cuando la junta de conciliación no haya concluido sus labores, el Ministro o Ministra 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.

Art. 493: Junta de Arbitraje; En caso que un conflicto colectivo sea sometido a arbitraje, se procederá a la constitución de una junta de arbitraje, formada por tres miembros. 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...

Art. 494: Decisiones de la Arbitraje; 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. Las decisiones de la junta de arbitraje serán tomadas por mayoría de votos.

Art. 495: Atribuciones de la Junta de Arbitraje. 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.

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.

Art. 496: Laudo Arbitral. 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.

Ley Orgánica Procesal del Trabajo

Art. 6: "El Juez es el rector del proceso y debe impulsado personalmente, a petición de parte o de oficio, hasta su conclusión. A este efecto, será tenida en cuenta también, a lo largo del proceso, la posibilidad de promover la utilización de medios alternativos de solución de conflictos, tales como la conciliación, mediación y arbitraje..."

Art. 138. Arbitraje. El Juez, a petición de las partes, ordenará la realización de un arbitraje que resuelva la controversia, a fin de estimular los medios alternos de resolución de conflictos, en la forma prevista en esta Ley.

Art. 139. Para la realización del arbitraje se procederá a la constitución de una Junta de Arbitraje formada por tres (3) miembros. Los tres (3) árbitros serán escogidos 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. 140. Para ser árbitro se requiere:

1. Tener la nacionalidad venezolana;
2. Ser ciudadano de reconocida honorabilidad;
3. Ser abogado de reconocida competencia en Derecho del Trabajo, o profesional de otra área especialista en Seguridad Social.

Art. 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 inhabilitación o excusa debidamente justificada, a juicio del Tribunal de la causa.

Art. 142. Los árbitros podrán ser recusados o deberán inhibirse de conocer aquellos asuntos sometidos a su consideración, cuando se encuentren incurso en alguna de las causales de inhabilitación o recusación previstas en esta Ley.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 145. Las decisiones de la Junta de Arbitraje serán tomadas por mayoría.

Art. 146. La Junta de Arbitraje tendrá las más amplias facultades, a fin de decidir el asunto planteado y sus audiencias serán públicas, mediante el procedimiento oral.

Art. 147. La Junta de Arbitraje deberá producir su laudo arbitral conforme a los principios generales que orientan esta Ley.

Art. 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 constituido la Junta de Arbitraje.

Art. 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...

Los artículos aludidos hacen referencia a los derechos a la participación protagónica de los trabajadores y trabajadoras y sus organizaciones sociales. Ya que contando con la debida orientación para ejercer sus derechos dan como resultado, el compromiso social. Debe señalarse que el desarrollo del arbitraje por las leyes antes mencionada estima la sede administrativa para la ejecución del procedimiento arbitral. En consecuencia, debe entenderse que será la LOPT el instrumento rector en el procedimiento arbitral, tanto para los conflictos individuales como para los conflictos colectivos, en virtud de la derogatoria referida.

Definición de Términos Básicos

Consiste en dar el significado preciso y según el contexto a los conceptos principales, expresiones o variables involucradas en el problema formulado. Según Tamayo (1993), la definición de términos básicos "es la aclaración del sentido en que se utilizan las palabras o conceptos empleados en la identificación y formulación del problema." (p. 78).

Arbitro: La Real Academia Española da su definición “es una autoridad que, elegida o aceptada por las partes de un litigio, se encarga de resolver un conflicto. El árbitro debe ser imparcial y emitir su fallo según criterios legales o de equidad.

Conflicto Laboral: Es la disputa de derecho o de interés que se suscita entre empleadores y empleados. La negociación para procurar la solución de los conflictos laborales se lleva a cabo entre los representantes sindicales o unitarios de los trabajadores y los empresarios o sus representantes.

Conversión Colectiva: es un tipo peculiar del cual se deriva de contrato celebrado entre los trabajadores y los empleadores de una empresa o un sector laboral.

Huelga Laboral: es una forma de manifestar un conflicto o desacuerdo mediante la interrupción del trabajo, de forma individual o colectiva, con el fin de defender los intereses profesionales de los trabajadores y lograr mejores condiciones laborales y sociales.

Trabajador: Es aquel que se aplica a todas las personas que ejercen algún tipo de trabajo o actividad remunerada. En muchos casos también puede ser usado en sentido general para designar a una persona que está realizando un trabajo específico independientemente de si está oficialmente empleado o no.

Según el artículo 35 de la Ley Orgánica del Trabajo los Trabajadores y Trabajadora define. Se entiende por trabajador o trabajadora dependiente, toda persona natural que preste servicios personales en el proceso social de trabajo bajo dependencia de otra persona natural o jurídica. La prestación de su servicio debe ser remunerado.

Trabajo: Blanch (1996) lo conceptualiza como, “aquella inversión consciente e intencional (retribuida o no, con o sin cláusulas contractuales) de una determinada

cantidad de esfuerzo (individual o colectivo) en orden a la producción de bienes, elaboración de productos o realización de servicios con los que satisfacer algún tipo de necesidades humanas”

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

En el capítulo que a continuación se presenta, los aspectos relativos a la metodología que se empleó para realizar el presente estudio, tomando en cuenta el tipo de investigación, diseño, población y muestra, también se describen las técnicas e instrumentos de recolección de los datos, los procedimientos que se emplearon para darle validez y confiabilidad a fin de procesar y analizar los resultados y de esta manera obtener una conclusión que permita dar respuestas a los objetivos planteados.

Para Balestrini (2014), El conjunto de procedimientos lógicos, técnico operacionales implícitos en todo proceso de investigación, con el objeto de ponerlos de manifiesto y sistematizarlos; a propósito de permitir descubrir y analizar los supuestos del estudio y de reconstruir los datos, a partir de los conceptos teóricos convencionalmente operacionalizados. (p.125).

Tipo de Investigación

El diseño investigativo aplicado a este proyecto es de tipo documental, en razón de que, la investigación se concentra exclusivamente en la recopilación de información de diversas fuentes. Cuya intención consiste en Orientar el Arbitraje como Medio de Resolución de Conflictos en el Proceso Laboral Venezolano.

Sobre este particular, Arias (1997), marca que “es aquella que se basa en la obtención y análisis de datos provenientes de materiales impresos u otros tipos de documentos“(p.47).

Tipo de Estudio o Nivel de la Investigación

El nivel de la investigación, tal como lo plantea Arias (1997) se refiere al grado de profundidad con que se aborda un fenómeno o un evento de estudio.

En el desarrollo de la investigación se utilizará el estudio descriptivo, citado por Hernández, Fernández y Baptista (2006), “se trata de obtener información acerca del fenómeno o proceso, para describir sus implicaciones, sin interesarse mucho, en conocer el origen o causa de la situación” (p. 145).

Nivel descriptivo; Es aquel que tiene relación causal; no sólo pretende puntualizar o acercarse a un problema, sino que intenta encontrar las causas del mismo, luego de haber manejado la realidad que padecen varios adolescentes supuestamente rehabilitados después de haber ejecutado un hecho punible.

Diseño de la investigación

Las tácticas aportadas por los investigadores, define el diseño de investigación como el técnica que permite ubicar todo los paso a seguir desde la recolección de datos hasta su análisis e interpretación.

Bibliográfico; Se fundamenta en la revisión sistemática, rigurosa y profunda de material documental de cualquier clase. Se procura el análisis de los fenómenos o el establecimiento de la relación de la relaciones entre dos o más variables.

El diseño bibliográfico utiliza los procedimientos lógicos y mentales propios de toda investigación: análisis, síntesis, deducción, inducción, entre otros. Es por esto

que la investigadora realiza un proceso de abstracción científica, generalizando sobre la base de lo fundamental.

Fases de la Investigación

Según Burgo (2001) indica el proyecto de investigación tiene las siguientes fases:

Fase 1. Diagnostico; Evaluar los fundamentos que sustentan la institución del arbitraje en el derecho venezolano.

Fase 2. Factibilidad; Determinar las actividades de los árbitros, Según los establecidos en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras y la Ley Orgánica Procesal de Trabajo.

Fase 3. Conclusión; Calificar la posibilidad de someter al arbitraje en los conflictos colectivos laborales.

Técnicas de Recolección de Datos

Arias, F (1999), menciona que las técnicas de recolección de datos son las distintas formas o maneras de obtener la información. (p. 53). Las técnicas de recolección de datos que fueron utilizadas en la presente investigación son la observación directa.

El estudio se desarrolla utilizando como recursos la técnica de observación directa participativa, según Hernández, Fernández y Baptista (1998) consiste en: “la observación consiste en el registro sistemático, cálido y confiable de comportamientos o conductas manifiestas”. (Pág., 309).

De manera que durante la observación directa se obtuvo indagar datos de interés para la investigación por medio de procedimientos repetidos y prácticos por lo tanto se consiguió una mejor idea sobre los aspectos más relevantes del arbitraje como medio de resolución de conflictos en el proceso laboral venezolano.

Instrumentos de Recolección de Datos

Para Sabino, (2000). “son los recursos de que puede valerse el investigador para acercarse a los problemas y fenómenos, y extraer de ellos la información: formularios de papel, aparatos mecánicos y electrónicos que se utilizan para recoger datos o información, sobre un problema o fenómeno determinado. Cuestionario, termómetro, escalas, ecosonogramas.” (pág. 164)

Para la recolección de la información en los estudios cualitativos, se reunió el material publicado como; artículos, estudios críticos, monografía, documentos de archivos, libros, trabajos de grado, expedientes, sentencias entre otros constituyéndose en una estrategia donde se observa y reflexiona sistemáticamente sobre realidades, con el fin de conocer la información expuesta para utilizarla como base el analice arbitraje como medio de resolución de conflictos en el proceso laboral venezolano.

Análisis de Contenido; Es una metodología de las disciplinas sociales y de la bibliometría que se enfoca al estudio de los contenidos de la comunicación. El análisis de contenido parte del principio de que examinando textos es posible conocer no sólo su significado, sino información al respecto de su modo de producción. Es decir, trata los textos no sólo como signos dotados de un significado conocido por su emisor, sino como indicios que dicen sobre ese mismo emisor, o generalizando, indicios sobre el modo de producción de un texto.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

Una vez que se ha concluido con la recolección, codificación y tabulación de los datos, sigue la etapa de análisis y luego de interpretación de los datos. Según Rojas Soriano, R: “Estas etapas se encuentran estrechamente ligadas, por lo cual suele confundírseles. El análisis consiste en separar los elementos básicos de la información y examinarlos con el propósito de responder a las distintas cuestiones planteadas en la investigación. La interpretación es el proceso mental mediante el cual se trata de encontrar un significado más amplio de la información empírica recabada.”

El análisis e interpretación de los resultados según Hurtado (2010), “Son las técnicas de análisis que se ocupan de relacionar, interpretar y buscar significado a la información expresada en códigos verbales e icónicos”. Es pertinente que, este capítulo se encuentra enmarcado a adquirir un diagnóstico e interpretación de los resultados que se alcanzaron mediante la aplicación de los instrumentos durante la investigación y su relación con los objetivos planteados, con la finalidad de determinar los parámetros que ayudan analizar.

Análisis General de los resultados

Fase 1. Diagnóstico: Evaluar los fundamentos que sustentan la institución del arbitraje en el derecho venezolano.

El Estado reconoce a las decisiones arbitrales como cosa juzgada posibilitando para su cumplimiento los procedimientos que determinen las leyes, y ejecutar o hacer

ejecutar sus sentencias, tal como lo establece la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, en su artículo 139 se instituye el dispositivo para la conformación de la junta de arbitraje. Según Torres (2002) indica. “El legislador procesal del trabajo prefirió adoptar otro sistema distinto para la escogencia tradicional de los árbitros y, en vez de exigirle, a las partes el nombramiento de un árbitro por cada una de ellas y el tercero por los dos por ellas nombrados, dispuso que los árbitros deben ser designados por el juez de sustanciación, mediación y ejecución de una lista que, en forma oficial, mantendrá el Tribunal Supremo de Justicia, en su Sala de Casación Social”.

Sala Constitucional Magistrada Ponente: Luisa Estella Morales Lamuño expediente N° 08-0763: Esta Sala a los fines de resolver el recurso interpuesto, pasa a conocer del fondo del asunto planteado en los siguientes términos:

“Con la entrada en vigencia de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, se incluyó en el sistema de administración de justicia a los medios alternativos de resolución de conflictos, y se exhortó su promoción a través de la ley, promoción ésta que a juicio de esta Sala, se materializa con el ejercicio de la iniciativa legislativa, la cual ha de procurar el desarrollo y eficacia del arbitraje, la conciliación, la mediación y demás medios alternativos de solución de conflictos. Sobre este particular, los artículos 253 y 258 de la Constitución establecen lo siguiente:

“(…) Artículo 253. (...) 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.

“(…) Artículo 258. (...) La ley promoverá el arbitraje, la conciliación, la mediación y cualesquiera otros medios alternativos para la solución de conflictos (...)” (Subrayado de la Sala)”.

En este sentido es evidente que nuestra Carta Política, amplió el sistema de justicia para la inclusión de modos alternativos al de la justicia ordinaria que ejerce el poder judicial, entre los que se encuentra el arbitraje. Sin duda alguna esta institución implica al logro de una tutela jurídica efectivamente y ajena a formalidades innecesaria, lo cual se logra el fin del Derecho, como es la paz social, en perfecta unión con el Poder Judicial, es el que custodia la tutela coactiva de los derechos y garantías, de la ejecución de la sentencia.

Si bien es cierto que el rango legal de la institución arbitral, normalmente, se reguló a través del Código de Procedimiento Civil, entre los años de 1897 y 1987, y a partir de 1998, además la Ley de Arbitraje Comercial. Por lo tanto en El artículo 608 del Código de Procedimiento Civil, establece que las partes, antes o durante el juicio pueden comprometerse en árbitros de número impar.

Existe distintas leyes de nuestro ordenamiento jurídico que regula el arbitraje como un medio alternativo de la resolución de las controversias, como una salida a la ineficacia de la Justicia Gubernamental, por ello se encuentra en la mayoría de ellas desarrollado el arbitraje voluntario, se aprecia en la Ley Sobre Derecho de Autor, la Ley de Protección al Consumidor y el Usuario, de la Ley de Arbitraje Comercial de la cual cabe el comentario que en la doctrina se está discutiendo la vigencia de las normas del CPC en materia de arbitraje frente a esta ley- y, en las leyes laborales, a saber, la LOT y su Reglamento y en la LOPT.

Fase 2. Factibilidad; Determinar las actividades de los árbitros, Según los establecidos en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras y la Ley Orgánica Procesal de Trabajo.

En relación a las actividades de los árbitros puede definirse como las labores que tienen que realizar los árbitros en materia laboral para cumplir con sus funciones como terceros ajenos a las partes y así resolver el conflicto entre ellas.

Las actividades que ejercen los árbitros derivan de las Leyes, a pesar que las partes en el proceso son quienes a través de su acuerdo de voluntades optan por someterse a la decisión de los árbitros, ya que la Ley, les confiere el poder jurisdiccional a los árbitros. Las cuales deben cumplir con ciertos requisitos que indica la Ley Orgánica Procesal de Trabajo, en el artículo 140:

1. Tener la nacionalidad venezolana
2. Ser ciudadano de reconocida honorabilidad
3. Ser abogado de reconocida competencia en Derecho del Trabajo, o profesional área de otra área especialista en seguridad Social

Por otra parte, los profesionales que integran la lista de árbitros deberán obligatoriamente ser especialista en Derecho Laboral o Seguridad Social, para que de esta manera asegure a las partes para así obtener una justicias como los establece las leyes venezolana en materia laboral.

Las funciones de los árbitros son similares a la de los órganos jurisdiccionales del Estado, ya que deben interpretar y aplicar las normas jurídicas. En este mismo orden en el artículo 139 muestra que los miembros de la junta de arbitraje serán conformado por 3 árbitros, la cual serán escogidos por el juez al azar de una lista de árbitro establecida por el Tribunal Supremo de Justicia en Sala de Casación Social. Cabe destacar que dichos árbitro que acepten el cargo no deben renunciar, porque acarrea una responsabilidad penal, pero si pueden ser recusados o deberán inhibirse de conocer aquellos asuntos sometido a su consideración, esto se realiza en el mismo tribunal ante quien fueron elegidos.

Ahora bien constituida la junta, esta será dirigida por el árbitro que establezca el tribunal, tomando en cuenta que las audiencias deben ser públicas mediante el procedimiento oral y las decisiones serán tomadas por mayoría de votos, cuyo laudo

tendrá que ser pautado dentro de los 30 días hábiles siguiente a la fecha que se haya constituido la Junta de Arbitraje.

Debe señalarse cuando las elecciones de los arbitro se efectúan en sede administrativa, la elección es realizada por el patrono y los trabajadores de una terna presentada por cada parte y el tercer arbitro será escogido por mutuo acuerdo. En lo que se refiere al laudo arbitrar las partes podrán interponer recurso de nulidad cuando las decisiones de los árbitros se tomen decisiones fueran de los límites del compromiso que haga posible su ejecución, ante los tribunales de trabajo.

Fase 3. Conclusión: Calificar la posibilidad de someter al arbitraje en los conflictos colectivos laborales.

Los conflictos laborales pueden ser de diferentes tipos, cada uno de los cuales será objeto de un mecanismo particular de resolución. La mayoría de los países hacen una distinción entre los distintos tipos de conflicto laboral y han establecido procedimientos separados para manejarlos. En cada país tales distinciones y procedimientos reflejan, evidentemente, el desarrollo histórico particular de su propio sistema de relaciones laborales.

Estas distinciones son los conflictos laborales individuales y colectivos, la cual pueden someterse al procedimiento del arbitraje este puede ser de forma voluntaria u obligatoria. De una forma u otra el arbitraje ocupa un lugar en la mayoría de los sistemas gubernamentales de resolución de conflictos laborales y, algunas veces, también es utilizado voluntariamente por las partes en conflicto. Este procedimiento puede instituirse en el marco de los convenios colectivos de trabajo, para el manejo principalmente de los conflictos de derechos en virtud del convenio. En la actualidad existe precedente de ciertos conflictos que tienen notabilidad en nuestro país, han sido resueltos mediante arbitrajes, a modo ejemplo se pueden citar:

1. Laudo Arbitral que resolvió el conflicto planteado entre Operaciones al Sur del Orinoco C.A. (OPCO) y el Sindicato que representa a sus trabajadores (SINTRAOPCO), consignado ante el Ministerio del Trabajo el día 16 de octubre de 1995 (arbitraje voluntario);
2. Laudo Arbitral que solventó el conflicto entre la Petroquímica de Venezuela, S.A. (PEQUIVEN) y la Federación de Trabajadores Petroleros, Químicos y sus Similares de Venezuela (FEDEPETROL) y los Sindicatos afiliados a ella, consignado ante el Ministerio del Trabajo en fecha 3 de septiembre de 1998 (arbitraje obligatorio), publicado en Gaceta Oficial N° 5.259 extraordinario del 4 de septiembre de 1998; ...”
3. Laudo Arbitral que determinó el conflicto entre el Sindicato Único Regional de Trabajadores y Trabajadoras Territorio Centro Polar (Sintraterricentro), y Cervecería Polar publicada en Gaceta Oficial Extraordinaria número 6.198 del 5 de octubre 2015.
4. La aplicación de las disposiciones del presente Instrumento, serán dirimidas de conformidad con el ordenamiento jurídico vigente. En consecuencia podrán acudir los interesados en resolver el conflicto laboral, antes las autoridades competentes e implantar el arbitraje.

Según la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, en su artículo 492 indica Arbitraje obligatorio. 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, aún cuando la junta de conciliación no haya concluido sus labores, el Ministro o Ministra 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.

Ahora bien, en relación con las sentencias dictadas en etapa de ejecución del laudo arbitral, la Sala Político Administrativa ha señalado en sentencia N° 174 de fecha 3 de marzo de 2004, caso: R.A.C.R. contra la Asociación Cooperativa Mixta de Transporte de Carga Táchira, S.R.L., la cual acogemos en esta oportunidad, lo que a continuación se transcribe:

“...Omis...

Del precedente criterio jurisprudencial, se desprende que las partes pueden acudir a los Órganos del Poder Judicial, para solicitar la ejecución forzosa del laudo arbitral, lo cual debe entenderse como opcional o alternativo, sin excluirse la posibilidad de que se acuda a la propia autoridad administrativa para su ejecución”.

Por su parte, la Sala Constitucional en sentencia N° 1.784 de fecha 30 de noviembre de 2011, caso: D.J. De Dios Atacho, C.A., ha señalado lo siguiente:

Del criterio jurisprudencial antes mencionado, y aplicado al caso concreto esta S. evidencia que existe una necesaria asistencia entre los órganos del poder judicial y los de arbitraje, con el fin de garantizar la eficacia de dicho medio alternativo de resolución de conflictos; por ejemplo, en el reconocimiento y ejecución del laudo, intervienen los jueces controlando los efectos del mismo, siendo este el llamado principio de cooperación y subsidiariedad de la actividad judicial que postula el arbitraje, por tanto, no puede considerarse que el arbitraje sea una excepción relativa a la falta de jurisdicción de los órganos del poder judicial.

Conclusiones

El valor que en la actualidad que representa el arbitraje como sistema alternativo de resolución de controversias queda reflejado en el número de caso conflictivo en materia laboral que aborda este tema en Venezuela. El arbitraje se utiliza más comúnmente como un mecanismo ad hoc: se identifican árbitros individuales, o se

conforman juntas de árbitros para el manejo de conflictos particulares. Cuando se trata de juntas de árbitros, éstas por lo general incluyen representantes de los trabajadores y de los empleadores. De cualquier modo, sea que se trate de árbitros individuales o de juntas de árbitros, el arbitraje ad hoc plantea la cuestión de cómo identificar a los árbitros adecuados para determinados conflictos según se vayan suscitando.

Con respecto de la naturaleza jurídica y las clases de arbitraje, habría que poner de manifiesto también desde el inicio que para nada es ésta una materia exenta de complicación. En este sentido el arbitraje suele definirse habitualmente en clave de contrato, no debe olvidarse que es un medio para la solución de conflictos por lo tanto, resultar obligatorio o imperativo para las partes. La ventaja de acudir al arbitraje se encuentra en el procedimiento que es más rápido y eficiente de acuerdo a los principios de uniformidad, brevedad, oralidad, gratuidad y equidad.

Recomendación

1. En vista de que no se maneja una estadística sobre este proceder, mas sin embargo las referencias a las que alude el arbitraje en el proceso laboral venezolano no es muy frecuente, debido a que en la sociedad no existe cultura ni tradición, de resolver los conflictos bajo esta modalidad, es necesario proponer en Universidades el tema del Arbitraje para futuros análisis que conlleven a la difusión, información y conocimiento a fondo de este mecanismo que puede ser útil para las partes.
2. Es importante reducir la intervención del Estado a través de los Tribunales ordinarios, pues si bien la voluntad de las partes es el principal fundamento del arbitraje, es este quien debe prevalecer sobre cualquier mecanismo impuesto, siempre que se encuentre dentro de los parámetros del

ordenamiento jurídico venezolano, logrando una mayor intervención de las universidades en el proceso de selección y certificación de los profesionales que se van a desempeñar como árbitros en cada región.

3. Los tramites que versan sobre el arbitraje como medio para resolver las controversias deben ser lo menos costoso posible, siendo el Tribunal Supremo de Justicia el encargado de pagar los honorarios de los árbitros para asegurar a las partes una justicia expedita, segura, pero sobre todo, económica, para así lograr que las partes tengan mayor seguridad al elegir este procedimiento como una posible solución a sus conflictos.

4. Si un conflicto ha sido sometido al arbitraje, con el consentimiento de todas las partes interesadas, para su solución final, debería estimularse a las partes para que se abstengan de recurrir a huelgas mientras dure el procedimiento de arbitraje, para que acepten el laudo arbitral.

BIBLIOGRAFÍA

Cabanellas, T (1993), **Diccionario Jurídico Elemental**. Editorial Heliasta S.R.L.

Henriquez, R. (2000), **El Arbitraje Comercial en Venezuela**; Caracas, Venezuela. Ediciones del Centro de Arbitraje de la Cámara de Comercio de Caracas.

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999). Gaceta Oficial N° 36860. Caracas del 30 de Diciembre.

Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012). Gaceta Oficial N° 6.076. Caracas 7 de Mayo.

Ley Orgánica Procesal del Trabajo Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, N° 37504 (Extraordinario), 2002 Agosto 13.

<http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAR7612.pdf>

<http://www.ilo.org/dyn/travail/docs/2031/Reglamento%20de%20la%20LOT.pdf>

Ríos Pedraza, P (2007), en su trabajo de investigación para obtener el título de abogado en la Universidad Metropolitana de Caracas, **titulado Estudio Sobre El Arbitraje Como Medio de Resolución de Conflictos Que Surjan Con Ocasión de un Contrato de Fletamento**.

Soto, E (2013), en el trabajo especial de grado para optar por la Especialización En Derecho Del Trabajo y Seguridad Social, **Titulado Estrategia para Aumentar la Elección del Arbitraje Como Medio Alternativo de Resolución de Conflicto en el Derecho Laboral Venezolano**, en la Universidad Rafael Urdaneta de Maracaibo.

Duran, J (2013), en su Trabajo Especial de Grado presentado como requisito para optar al título de Especialista en Derecho Procesal. Mención Procesal Laboral, en la Universidad Central de Venezuela. Titulado **La Aplicación de los Medios Alternos de Resolución de Conflictos en el Proceso Laboral Venezolano**, en el resumen indica que el propósito de este trabajo es analizar la aplicación de los medios alternos de resolución de conflictos en el proceso laboral venezolano.