



Universidad Central de Venezuela
Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas
Centro de Estudios de Post-grado
Especialización en Derecho Procesal Laboral

**LA APLICACIÓN DE LOS MEDIOS ALTERNOS DE RESOLUCION DE
CONFLICTOS EN EL PROCESO LABORAL VENEZOLANO**

Barquisimeto, Octubre de 2014



Universidad Central de Venezuela
Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas
Centro de Estudios de Post-grado
Especialización en Derecho Procesal Laboral

**LA APLICACIÓN DE LOS MEDIOS ALTERNOS DE RESOLUCION DE
CONFLICTOS EN EL PROCESO LABORAL VENEZOLANO**

Trabajo Especial de Grado presentado como requisito para optar al título de
Especialista en Derecho Procesal.
Mención Procesal Laboral

Autor: Abog. Jesús R. Duran Alfaro

C.I.: V-15.599.801

Tutor: Dr. Victor Genaro Jansen Ramírez

Barquisimeto, Octubre de 2014

ÍNDICE GENERAL

	Pág
ÍNDICE GENERAL.....	iii
RESUMEN.....	v
ABSTRACT.....	vi
INTRODUCCIÓN.....	01
1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	04
1.1. Delimitación y Contextualización.....	04
1.2. Interrogantes.....	08
2. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	08
2.1. Objetivo General.....	08
2.2. Objetivos Específicos.....	08
3. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	09
4. MARCO TEÓRICO.....	11
4.1. Antecedentes.....	11
4.1.1. Antecedentes Investigativos.....	11
4.1.2. Antecedentes Legales.....	13
4.1.3. Antecedentes Jurisprudenciales.....	19
4.2. Bases Teóricas.....	22
4.2.1. Los Medios Alternos de Resolución de Conflictos.....	22
4.2.1.1. La Conciliación.....	24
4.2.1.2. La Mediación.....	25
4.2.1.3. El Arbitraje.....	26
4.2.2. Los Medios Alternos de Resolución de Conflictos Aplicables al Proceso Laboral Venezolano.....	31
4.2.3. Necesidad de Aplicar los Medios Alternos de Resolución de Conflictos.....	35

4.2.4. Fases del Proceso Laboral Venezolano en que se Aplican los Medios Alternos de Resolución de Conflictos.....	40
4.2.4.1. Juzgado de Sustanciación, Mediación y Ejecución.....	40
4.2.4.2. Juzgado de Juicio.....	45
4.2.4.3. Juzgado Superior.....	46
5. DERECHO COMPARADO.....	47
5.1. República de Colombia.....	47
5.2. Estado de México.....	49
6. MARCO METODOLOGICO.....	52
6.1. Tipo de Investigación.....	52
6.2. Análisis e Interpretación de la Información.....	53
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	55
Conclusiones.....	55
Recomendaciones.....	59
BIBLIOGRAFÍA.....	61
Referencias Documentales.....	61
Referencias Normativas	63
Referencias Electrónicas.....	64



Universidad Central de Venezuela
Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas
Centro de Estudios de Post-grado
Especialización en Derecho Procesal Laboral

LA APLICACIÓN DE LOS MEDIOS ALTERNOS DE RESOLUCION DE CONFLICTOS EN EL PROCESO LABORAL VENEZOLANO

Autor: Jesús Reynaldo Durán Alfaro

Tutor: Dr. Victor Genaro Jansen

Fecha: Octubre de 2014

RESUMEN

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: leyes nacionales y extranjeras, doctrina y jurisprudencia, patrias. Finalmente, se 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.

Descriptor: Medios Alternos, Resolución de Conflicto laboral, Proceso laboral.



**Universidad Central de Venezuela
Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas
Centro de Estudios de Post-grado
Especialización en Derecho Procesal Laboral**

IMPLEMENTATION OF ALTERNATIVE DISPUTE RESOLUTION IN THE VENEZUELAN WORKING PROCESS

Writer: Lawyer Jesús Reynaldo Durán Alfaro

Tutor: Dr. Víctor Genaro Jansen

Date: October of 2014

ABSTRACT

The purpose of this study is to analyze the application of alternative means of conflict resolution in the labor process in Venezuela. To this aim the following objectives: a) Define the Alternate Means of Dispute Resolution b) Identify alternative means of conflict resolution applied in the work process Venezuelan c) Explain the need for alternative means of conflict resolution d) Identify the stages of labor process Venezuelan media are applied Alternate Dispute Resolution. The questions raised in the research were: What are the alternative means of conflict resolution?, What are the alternative means of conflict resolution applicable to the Venezuelan Labor Process?, Why the legislator considered necessary to apply Alternate Means of Dispute Resolution in the Venezuelan Labor Process? How should apply Alternate Means of Dispute Resolution?, In which phase of the applied alternative means of conflict resolution?. The methodology used was documentary research, the focus of research is framed in the dogmatic paradigm and technique used to gather information is the literature review and documentary, which allows a critical study of the various doctrinal and legislative positions relating to the subject of this investigation. In this regard, the data collected are derived from consideration of various sources such as domestic and foreign laws, doctrine and jurisprudence, homelands. Finally, we generated the following conclusions: a) The new approach should be given in a globalized world these alternative means of conflict resolution; b) The application of these alternative means Venezuela and especially in the Venezuelan labor process in each one of its phases; c) Finally, the aspects to be taken into account to improve the effectiveness of the implementation of alternative means in the work process in Venezuela.

Keywords: Alternative resolution of labor disputes, Working process

INTRODUCCION

El hombre, a lo largo de su proceso histórico ha evolucionado constantemente, por lo que se ha hecho necesario concebir una institución que regulara las relaciones entre los hombres como lo es el Estado, con el objeto de restringir las libertades individuales y así lograr una libertad colectiva; creándose un conjunto de normas que van a contemplar una variedad de principios y garantías que aseguran el bienestar social, político y económico de cada uno.

Dentro de los fines del Estado, se encuentra como fin primordial la justicia, y para que ella sea efectiva, transparente, idónea, responsable y equitativa, debe estar regulada por un conjunto de normas que resuelven los conflictos intersubjetivos surgidos entre los particulares, contando con un Poder Judicial que a través de los órganos jurisdiccionales ejerce una función esencial: administrar justicia.

Entre tanto Pitti⁽¹⁾ señala que la tendencia que se desarrollo en América Latina se constata en los procesos de reforma judicial, de promover mecanismos alternativos de resolución de conflictos. En este sentido, documentos producidos por organismos multilaterales financieristas de estos procesos, tales como el Banco Mundial y el Banco Interamericano de Desarrollo, muestran que dentro de los programas de modernización de los sistemas de justicia de la región, se establece un componente destinado a la creación y desarrollo de estos mecanismos.

La entrada en vigencia de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela ⁽²⁾, obligó a los abogados, jueces, profesores y estudiantes, a

1. Pitti U. "La Mediación como medio de Acceso a la Justicia". Documento en línea: <http://www.mediadoresenlared.com>. 2004 Consulta 2008. Noviembre 23

2. Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1.999). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, N° 5.543, Marzo 24, 2000 y Gaceta Oficial Nro 5.908 de fecha Febrero 19, 2009

actualizar los conocimientos, examinar doctrinas, y a estudiar las Instituciones procesales, en efecto, los artículos 253 y 258 le otorgan rango constitucional a los medios alternos de resolución de conflictos los cuales habían sido incorporados en algunas legislaciones desde finales de la década de los ochenta pero se aplicaba escasamente en los procesos judiciales.

En este sentido, en materia laboral con la entrada en vigencia de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo⁽³⁾, los jueces laborales tienen la posibilidad de promover la utilización de medios alternos de solución de conflictos tales como la conciliación, la mediación y el arbitraje.

Por estas razones la importancia del presente trabajo de investigación, estriba en analizar la aplicación de los medios alternos de solución de conflictos en el proceso laboral venezolano, para lo que es necesario conocer la definición de los medios alternos y sus clases, la necesidad de su aplicación en el proceso laboral venezolano y su correcta aplicación para el logro de una efectiva solución al conflicto suscitado; lo que se plantea en el primer punto del proyecto, donde se delimita, se contextualiza el problema, y se formulan las interrogantes presentadas.

Posteriormente, como segundo punto se señalan los objetivos generales y específicos que se transformaran en los capítulos del trabajo especial, seguidamente en el tercer punto se expone la justificación e importancia del problema. En el cuarto punto, es decir, el marco teórico, se desarrollan los antecedentes investigativos, legales y jurisprudenciales y las bases teóricas que sirvieron de soporte para el esbozo del proyecto y del posterior desarrollo del trabajo especial.

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

Asimismo, en el quinto punto que conforma el marco metodológico se expone la metodología a utilizar, se expone un cronograma de actividades y finalmente se señala la bibliografía utilizada para la elaboración de éste trabajo, que consta de referencias documentales, normativas y electrónicas.

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Delimitación y Contextualización

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.

Al respecto la experiencia nos convence que un sistema de justicia lento, burocrático, colapsado, inseguro, que obstaculiza su implementación y evita que prevalezca el dialogo y la cooperación de los interesados ha hecho que se genere una crisis. Siendo necesario una nueva concepción que tiene como meta derogar el clásico modelo judicial donde impera un juez detrás del expediente, donde las partes incorporan escritos, y una vez vencido los lapsos procesales, dicta sentencia en base a lo alegado y probado en autos, lo que se ha logrado incorporando en nuestra legislación desde finales de la década de los ochenta los medios alternativos de resolución de conflictos como la conciliación, la mediación y el arbitraje.

En este orden de ideas, existe diversidad de criterios en cuanto a la concepción y contenido de los mecanismos alternativos de resolución de conflictos, lo que ha generado la inexistencia de uniformidad de criterios en cuanto a los términos empleados, en América Latina, y se materializa en la distinción entre mediación y conciliación.

En este sentido, Richer⁽⁴⁾ expresa que los medios alternos de resolución de conflictos pueden ser definidos como aquellos mecanismos que sustituyen la decisión del órgano jurisdiccional por una decisión que puede ser producto de la voluntad concertada de las partes en conflicto o de una de ellas. Así mismo, estos medios de resolución pueden utilizarse cuando las partes acceden a aplicarlos y si a través de ellos se llega a una solución que no sea impuesta por ninguna de ellas.

Así mismo, la mediación puede ser entendida como una negociación asistida por que en ella interviene un tercero para lograr que las partes lleguen a un acuerdo, y ese tercero carece de capacidad para decidir el conflicto, teniendo que ser formalizado de acuerdo a lo establecido en la ley. Por su parte, la conciliación es la resolución de un conflicto mediante la intervención de un tercero imparcial quien actúa por petición de las partes o por mandato de ley, cuya misión es proponer soluciones, donde el acuerdo alcanzado debe ser de cumplimiento obligatorio de las partes y el arbitraje se define como la intervención de una o más personas especialistas en un problema determinado, por acuerdo de las partes para resolver una controversia.

Para finales de la década de los ochenta, se han venido fortaleciendo métodos de solución de conflictos, que se conocen como Mecanismos Alternativos de Solución de Conflictos, con la creación de una legislación acorde y atractiva para que los particulares utilicen dichos métodos, y puede afirmarse que han tenido éxito, en unos casos más que en otros, y han satisfecho en buena parte las expectativas depositadas. Ello a pesar de no contar con un rango constitucional hasta 1999, con la entrada en vigencia de

4. Richer L. **El Arbitraje y la Transacción como métodos alternativos de resolución de conflictos administrativos**. Ponencia presentada en las IV Jornadas Internacionales de Derecho Administrativo "Allan Randolph Brewer-Carias". Fundación de Estudios de Derecho Administrativos. (2003) Caracas.

la actual Constitución.

Por su parte, se observa que la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela⁽⁵⁾ establece que el sistema de justicia estará constituido entre otras cosas por los medios alternativos de justicia, Señalándose que la Ley promoverá 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.

En este sentido, la Ley Orgánica Procesal del Trabajo establece en su articulado que los Jueces de Sustanciación, Mediación y Ejecución y los Jueces de Juicio de la Coordinación Laboral promoverán la mediación y la conciliación a fines de solucionar el conflicto ante ellos suscitado, ya que, el proceso laboral anterior estaba caracterizado por ser demasiado lento, pesado, formalista, mediato, oneroso, escrito y poco provechoso para la justicia en ningún caso; razón por la cual se inició todo un cambio en el ámbito laboral, como es el caso del proceso oral, por audiencias.

En la Ley adjetiva laboral vigente⁽⁶⁾, quedaron expresamente consagrados los medios alternativos de solución de conflictos, y además, los Jueces de Primera Instancia de Sustanciación, Mediación y Ejecución del Trabajo deben promover dichos medios, ya que, el Juez debe lograr que las partes lleguen a un acuerdo a través de su mediación en la Audiencia Preliminar para buscar un arreglo positivo, y de este modo dar por terminado el litigio a través de los medios de autocomposición procesal o de los medios alternos de solución de conflictos, que en caso de ser lograda la conciliación o mediación, se procede a dictar sentencia de manera inmediata.

5. Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. (ob cit.) Artículos 253 y 258.

6. Ley Orgánica Procesal del Trabajo Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, Nº 37504 (Extraordinario), 2002 Agosto 13.

En consecuencia, para la resolución de conflictos, al juez se le otorga una libertad para que pueda crear la forma de realización de los actos procesales no establecidos expresamente por el legislador, sin embargo, esta libertad no es absoluta, puesto que la finalidad que se persigue en la ley es que no se produzcan arbitrariedades innecesarias, lo que viene a poner de manifiesto la gran responsabilidad que tiene el juez como mediador para resolver un conflicto.

En este orden de ideas, una de las características esenciales de la mediación según Bustelo⁽⁷⁾ está dada por la necesidad del mediador de introducirse en el mundo y cultura del cliente, y no a la inversa. Desde la óptica del Derecho, es el cliente quien debe adaptarse a las características del campo de trabajo de los abogados, y lo posible está dado no por su deseo, sino por lo permitido dentro del marco teórico-práctico de la disciplina de este profesional.

Actualmente se pueden apreciar las ventajas de estos tipos de métodos de solución de conflictos, pero el conocimiento de estos es escaso, y no se ha pensado en que pasaría si la decisión adoptada con estos métodos alternos es contraria a la Constitución, a la ley o a la jurisprudencia o es inicua.

En el nuevo proceso laboral venezolano vigente desde el mes de Agosto de 2003, los jueces han venido aplicando los medios alternos de resolución de conflictos sin tener en algunos casos el conocimiento necesario sobre esta institución ocasionando que su labor como mediador o conciliador la han confundido no determinando muchas veces la distinción entre estas dos clases de medios alternos, trayendo como consecuencia que en los

7. Bustelo E. **Un Modelo Latino e Interdisciplinar de Mediación**. Mediadores en Red. La Revista. 2003

conflictos que ante ellos se presentan sean resueltos de una manera inadecuada resultando en muchos casos que las partes - empleador o trabajador - salgan perjudicadas con la forma de auto o heterocomposicion procesal que allí se logre en aras de alcanzar una estadística favorable que se publica mensualmente con el número de asuntos resueltos por cada tribunal.

1.2 Interrogantes

Una vez determinado el problema suscitado con la aplicación de los medios Alternos de resolución de conflictos en el proceso laboral venezolano surgen las siguientes interrogantes

¿Que son los Medios Alternos de Resolución de Conflictos?

¿Cuales 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?

2. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION

2.1 Objetivo General

Analizar la aplicación de los Medios Alternos de Resolución de Conflictos en el proceso laboral venezolano

2.2 Objetivos Específicos

Definir los Medios Alternos de Resolución de Conflictos

Identificar los Medios Alternos de Resolución de Conflictos aplicables en el proceso laboral venezolano

Explicar la necesidad de aplicar los Medios Alternos de Resolución de Conflictos.

Señalar las fases de proceso laboral venezolano en que se aplican los medios Alternos de resolución de Conflictos.

3. JUSTIFICACION DE LA INVESTIGACION

El tema de la aplicación de los medios alternos de resolución de conflictos en el proceso laboral venezolano, en los últimos siete años ha sido de especial interés dada su utilización por parte de los jueces de la materia y en relación a su vigencia hay que considerar que la administración de justicia ha dado cambios que ha permitido su evolución. Su aprovechamiento ha sido 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.

Es así que surgen la conciliación y la mediación como una vía para lograr la celeridad y eficacia de la ley, siendo estos preceptos constitucionales que buscan una justicia expedita y clara que permita a las partes involucradas llegar a un acuerdo tomando en cuenta las características del conflicto y las posibles vías de solución.

La utilidad de la adopción de medios alternos de resolución de los conflictos en el ámbito laboral se manifiesta en el interés del investigador en profundizar en el análisis de su aplicación en caso concreto de la justicia laboral que ha influido notablemente en la reivindicación de a seguridad jurídica y la tutela judicial efectiva como principios. El tema objeto de estudio

está vinculado al campo académico porque permitiría cooperar en su inserción en los pemsas de estudios de la carrera de Derecho y por lo tanto, ayudaría a la generación de la cultura de paz que incluye a los medios alternos de resolución de conflictos, es decir, influirían en la formación de un abogado preparado para convivir entre el paradigma formal legal (Jurisdicción) y el paradigma alternativo (negociación, mediación, conciliación y arbitraje). Así mismo, tiene relación con el proceso continuo de adquisición de conocimiento por parte de los jueces, abogados y los justiciables como actores fundamentales del proceso.

La correcta aplicación de los medios alternos para resolución de conflictos en el proceso laboral venezolano abre una brecha de actuación positiva en el funcionamiento del proceso que sirve para dirimir los conflictos derivados de la culminación de la relación laboral con el objeto de 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 esencia en el carácter social de las normas que lo conforman.

Todas las razones aquí expuestas justifican la realización de esta investigación para que sus resultados se constituyan en un producto académico con pertinencia y relación en los ámbitos, científico y profesional. La intencionalidad del investigador no es otra que aportar a la comunidad epistémica los logros que se alcanzaren para el mejor aprovechamiento de los interesados en el tema estudiado.

4. MARCO TEORICO

4.1 Antecedentes

4.1.1 Antecedentes Investigativos

Con la finalidad conocer trabajos de investigación que hayan tratado los Medios Alternos de Resolución de Conflictos, y con el propósito de continuar investigando acerca de ello, entre algunos trabajos tenemos:

Es importante destacar según Vásquez ⁽⁸⁾ que los medios alternos de resolución de controversias se definen como aquellos mecanismos que sustituyen la decisión del órgano jurisdiccional por aquella producto de la voluntad de las partes en conflicto, estando vinculados los modos de autocomposición procesal a la satisfacción del interés público y a la consecución de una administración de justicia rápida, eficaz.

Continua expresando el autor que según se trate de un país u otro, la denominación y las características que definen cada modalidad de tratamiento y resolución de conflictos es doctrinaria y, a veces diferente.

El autor al referirse a la difusión, capacitación de los Medios Alternos en América señala que en el ámbito jurisdiccional, también se constata la existencia de cursos y actividades de capacitación para jueces y funcionarios, en las Escuelas de Jueces, Academias, por medio de Universidades. Muchas de estas jornadas, talleres y seminarios tienen una promoción y un financiamiento relacionados con entidades, agencias públicas o con fundaciones de carácter internacional.

8. Vásquez P. (2008) **Los Medios Alternos de Resolución de Conflictos en el Proceso Contencioso Administrativo Venezolano**. Octubre. Trabajo de especialidad.

Por otro lado, el arbitraje según Vázquez⁽⁹⁾ “Es un mecanismo de resolución de controversias que surge de la autonomía tiene su origen en un acuerdo de voluntades de las partes involucradas mediante el cual convienen en someter al conocimiento de terceras personas, denominadas árbitros, la resolución de los conflictos que hayan surgido o puedan surgir entre ellas”.

Define el mencionado autor ⁽¹⁰⁾ la conciliación como el acuerdo a que llegan las partes con la intervención del juez durante el proceso con el objeto de poner fin al litigio planteado y sobre la mediación opina que: “es una forma de resolver conflictos entre dos o mas personas, con la ayuda de una tercera persona imparcial, el mediador.

En este sentido, el Arbitraje Ramos⁽¹¹⁾ lo define como un mecanismo mediante el cual las partes, someten la solución de las controversias a la decisión de uno o varios terceros; pudiendo las partes en conflicto pactar que sus diferencias sean resueltas mediante un laudo por árbitros, excluyendo a los órganos jurisdiccionales de modo que con esta técnica se trata de resolver extrajudicialmente las diferencias entre dos o mas partes, a cuyo fin se acuerda la intervención de un tercero para que las dirima.

Por otro lado, Mathies⁽¹²⁾ al realizarse un análisis jurídico de las particularidades del Arbitraje en Venezuela, a la luz del Código de Procedimiento Civil vigente, y de los textos que le precedieron, se concluye que el Arbitraje privado en el país presenta virtudes como rapidez, especialidad, economía y sobre todo la descongestión de la justicia

9. Vázquez P. **Los Medios Alternos de Resolución de Conflictos en el Proceso Contencioso Administrativo Venezolano** (ob cit.p.57).

10. Vázquez P. **Los Medios Alternos de Resolución de Conflictos en el Proceso Contencioso Administrativo Venezolano** (ob cit. p.74)

11. Ramos W. **La Inclusión del Arbitraje como Medio Alternativo de Solución a Conflictos de Interpretación en las Convenciones Colectivas del Sector Privado en Venezuela**. Tesis de postgrado 2005

12. Mathies F. en su tesis doctoral Arbitraje de Derecho Privado en Venezuela. 1995

justicia ordinaria aunado a la confiabilidad producto del origen mismo de los Árbitros.

Por último Nelly Cuenca⁽¹³⁾ se plantea la necesidad de transformar los Colegios de Abogados en centros de promoción de la justicia conciliatoria, estimulando el cambio de actitud y la praxis de los abogados como actores relevantes del sistema de justicia, mediante el uso de la negociación, mediación, conciliación y arbitraje.

4.1.2 Antecedentes Legales

La conciliación, la mediación y el Arbitraje aparecen en nuestra legislación con el Código de Procedimiento Civil⁽¹⁴⁾ previendo la conciliación en dos actos cada uno con intervalo de cuarenta y cinco (45) días buscando como objetivo que las partes en conflicto en el juicio de divorcio se reconcilien reflexionando de la situación ocurrida y evite dictarse una Sentencia de divorcio, disolviendo el vínculo conyugal existente. Así mismo, establece solucionar las controversias suscitadas a través de árbitros arbitradores o de derecho siempre que no estén involucrados asuntos sobre el estado de las personas, ni que sean asuntos en los cuales no sea posible la Transacción, pudiendo realizarse el compromiso durante el juicio, en el expediente de la causa, y si se realiza fuera del juicio debe hacerse por instrumento auténtico, cumpliéndose en ambos casos los requisitos establecido en el articulado.

Posteriormente, años después es desarrollado en otras legislaciones

-
13. Cuenca N. **Diseño de un programa de Capacitación para optimizar el desempeño de los abogados en la Resolución de Conflictos, a través de la negociación, mediación, conciliación y arbitraje.** Trabajo de grado para optar a la Maestría en Educación. 1999
 14. Código de Procedimiento Civil Gaceta Oficial de la República de Venezuela N° 2990 (Extraordinario), Julio 26 1987 Artículos 756,757, 608 al 629.

entre ellas: la Ley sobre el Derecho de Autor⁽¹⁵⁾, que protege los derechos de los autores sobre todas las obras del ingenio de carácter creador, ya sean de índole literaria, científica o artística, cualesquiera sea su género, forma de expresión, mérito o destino. Los derechos reconocidos en esta Ley, son independientes de la propiedad del objeto material en el cual esté incorporada la obra y no están sometidos al cumplimiento de ninguna formalidad que se refiere al Arbitraje Institucional será tramitado ante la Dirección Nacional de Derecho de Autor y cumplirá con las pautas establecidas en el Código de Procedimiento Civil.

Así mismo, la ley de Empresas de Seguros y Reaseguros⁽¹⁶⁾, establece los principios y mecanismos mediante los cuales el Estado regula las actividades aseguradora, reaseguradora y conexas realizadas en el país, en beneficio de los contratantes, asegurados y beneficiarios de los seguros mercantiles y de la estabilidad del sistema asegurador, y al referirse al arbitraje establece que el Superintendente de Seguros, a petición de las partes, deberá actuar como árbitro arbitrador, para resolver las controversias que se susciten entre las empresas de seguros, reaseguros, sociedades de corretaje de reaseguros y productores de seguros; entre las empresas de seguros y sus reaseguradores y entre las empresas de seguros y sus contratantes, asegurados y beneficiarios, siguiendo el procedimiento previsto en el Reglamento de dicha ley, en concordancia con el Código de Procedimiento Civil. En cuanto a los mecanismos mediante los cuales el procedimiento de arbitraje pueda ser accesible a las partes en cualquier lugar

15. Ley de Derecho de Autor. Gaceta Oficial de la República de Venezuela (Extraordinario) Octubre 1 1993. Artículo 131

16. Ley de Empresas de Seguros y Reaseguros Gaceta Oficial de la República de Venezuela (Extraordinario) Nro 4.865, Marzo 8 1995 Artículo 1, 17.

de la República. Se definirá mediante resolución emitida por la Superintendencia de Seguros.

Igualmente, La Ley Orgánica de Justicia de Paz⁽¹⁷⁾ ordena resolver los conflictos vecinales a través de la conciliación; ya que es un principio básico en que se debe fundamentar el juez de paz para resolver la controversia, sin dejar de un lado las normas legales, pues su misión fundamental está dirigida a procurar mantener o reinstaurar la convivencia armoniosa entre los habitantes de su comunidad, fin que indujo al legislador a establecer la conciliación como el medio a través del cual se debe resolver los problemas de competencia de los juzgados de paz.

En este sentido, la Ley de Protección al Consumidor y al Usuario⁽¹⁸⁾ establece la conciliación y el Arbitraje como mecanismos voluntarios para la resolución de controversias que se susciten entre consumidores, usuarios y proveedores de servicios; para la comprobación de las infracciones de esta Ley, o de las disposiciones dictadas en su ejecución, se constituirá una Junta de Sustanciación, conformada por el Síndico Procurador Municipal, quien la presidirá; el presidente de la Junta Parroquial de la localidad donde se cometió la infracción, y el Presidente de la Asociación de Consumidores y Usuarios, elegido por las directivas de las asociaciones que funcionen en esa entidad. Esta Junta conocerá igualmente, de los procedimientos de conciliación y arbitraje solicitados por las partes afectadas en sus derechos, a fin de solucionar las controversias entre consumidores, usuarios y proveedores, en la forma prevista en esta Ley. En caso de lograrse la conciliación se levantará un acta de conciliación, la cual deberá ser suscrita

17. Ley Orgánica de Justicia de Paz Gaceta Oficial de la República de Venezuela. N° 4.817 (Extraordinario) Diciembre, 21 1994 Artículo 3.

18. Ley de Protección al Consumidor y al Usuario. Gaceta Oficial de la República de Venezuela. N° 4.898 (Extraordinario) Mayo, 17 1995. Artículo 77, 134 al 141.

por las partes y por el jefe de la sala o en su caso, por el funcionario que éste haya designado, y será registrada en la Sala de Conciliación y de Arbitraje, en el libro correspondiente, poniendo fin a la controversia. En caso de no lograrse la conciliación, la parte que se sienta afectada podrá ejercer las acciones judiciales que estime pertinentes. No procederá el arbitraje ni la conciliación cuando la violación de las normas de esta Ley pongan en peligro la vida o la salud de las personas. Asimismo, la Sala de Conciliación y de Arbitraje negará la conciliación o el arbitraje cuando se trate de materias en las cuales estén prohibidas las transacciones por razones de orden público.

Por otro lado, en materia laboral la Ley Orgánica del Trabajo⁽¹⁹⁾, que regula la Conciliación y Arbitraje como mecanismos para solucionar los conflictos colectivos, ya que, plantea el nombramiento de una junta de conciliación para discutir el conflicto colectivo, pudiendo recurrirse al arbitraje cuando la conciliación ha fracasado.

En este sentido, la Ley de Arbitraje Comercial⁽²⁰⁾ brinda mayor seguridad jurídica en materia de Arbitraje, aplicándose esta ley, al arbitraje comercial, sin perjuicio de cualquier tratado multilateral o bilateral vigente. Así mismo, podrán someterse a arbitraje las controversias susceptibles de transacción que surjan entre personas capaces de transigir, quedando exceptuadas aquellas que sean contrarias al orden público o versen sobre delitos o faltas, salvo sobre la cuantía de la responsabilidad civil, en tanto ésta no hubiere sido fijada por sentencia definitivamente firme; las directamente concernientes a las atribuciones o funciones de imperio del Estado o de personas o entes de derecho público; las que versan sobre el estado o la

19. Ley Orgánica del Trabajo Gaceta de la República de Venezuela. Nº 5.152 (extraordinario) Junio, 19 1997 Artículo 478 al 493)

20. Ley de Arbitraje Comercial Gaceta Oficial de la República de Venezuela Nº 36.430, Abril 7 1998 Artículos 1 al 8.

capacidad civil de las personas; las relativas a bienes o derechos de incapaces, sin previa autorización judicial; y sobre las que haya recaído sentencia definitivamente firme, salvo las consecuencias patrimoniales que surjan de su ejecución en cuanto conciernan exclusivamente a las partes del proceso y no hayan sido determinadas por sentencia definitivamente firme. Además, establece que el acuerdo de arbitraje es un acuerdo por el cual las partes deciden someter a arbitraje todas o algunas de las controversias que hayan surgido o puedan surgir entre ellas respecto de una relación jurídica contractual o no contractual, pudiendo consistir dicho acuerdo en una cláusula incluida en un contrato, o en un acuerdo independiente.

Así mismo, con la entrada en vigencia de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela⁽²¹⁾ establece que el sistema de justicia está constituido entre otras cosas por los medios alternativos de justicia, promoviendo el arbitraje, la conciliación, la mediación, y otros medios alternos para la solución de conflictos, otorgándole rango constitucional a estos medios y estableciendo la obligación de los jueces de aplicarlos.

La conciliación también está consagrada en otros dispositivos legales entre ellos: la Ley Orgánica Para la Protección de Niños Niñas y Adolescentes⁽²²⁾ cuando promueve la conciliación entre las atribuciones del Consejos de Protección, del Fiscal del Ministerio Público, las Defensorías del Niño y del Adolescente, los cuales deben promoverla y realizar todo lo que esté a su alcance para que se lleve a cabo, este medio alternativo de resolución de Conflictos, estableciéndose incluso un procedimiento para la Conciliación ante las Defensorías del Niño y del Adolescente, y exigiendo unos requisitos

21. Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (ob cit Artículos 253 y 258)

22. Ley Orgánica Para la Protección de Niños Niñas y Adolescentes. Gaceta Oficial de la Republica Bolivariana de Venezuela Nº 5.859 Diciembre 10 2007 Artículos 160,170, 202,308 al 317, 372, 561.

para ello y el acuerdo conciliatorio que se logre tiene los efectos de sentencia definitivamente firme y ejecutoria, una vez homologada ante la autoridad judicial competente. Igualmente en materia judicial se promueve la conciliación en los diversos procedimientos ante los Tribunales de Protección de Niños y Adolescentes.

En el Código Orgánico Procesal Penal⁽²³⁾ también es usada la conciliación como medio para llegar a los acuerdos reparatorios, que sirven como medida compensatoria para el agraviado por parte del agraviante en hechos punibles que afecten bienes materiales, poniendo fin al procedimiento penal.

Igualmente, la Ley del Estatuto de la Función Pública⁽²⁴⁾, establece el deber del juez de promover la conciliación en la audiencia preliminar, valorando con mayor objetividad la situación de cada una de las partes e instando a que lleguen a un acuerdo en esa oportunidad procesal.

En este orden, en la Ley Orgánica Procesal del trabajo⁽²⁵⁾ quedan consagrados los medios alternos de resolución de conflictos, promoviendo la conciliación y la Mediación ante el Juez de Sustanciación, y establece el procedimiento a seguir en el arbitraje, en el caso de ser solicitado por las partes. Tomando en cuenta lo expuesto en esta ley sobre la oralidad, este sistema desarrolla este principio a través de la audiencia, la cual se encuentra subdivida en audiencia preliminar y de juicio, sobre este aspecto La obligatoriedad a la comparecencia de esta audiencia, es con el objeto de

23. Código Orgánico Procesal Penal. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 38.536, Octubre 4 2006 Artículo 40.

24. Ley del Estatuto de la Función Pública. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 37522, Septiembre, 06 2002 Artículo 104.

25. Ley Orgánica Procesal del Trabajo (ob cit. Exposición de Motivos, Artículos 6, 121, 133,138 al 149).

garantizar y facilitar un primer encuentro ante el Juez de Primera Instancia de Sustanciación, Mediación y Ejecución, el cual estimule los medios alternos de resolución de conflictos”. Esta Ley es muy clara al referirse a los medios alternos de resolución de conflictos, siendo la audiencia preliminar, la primera oportunidad en que se lleven a cabo los mismos, en procura de una justicia rápida, eficaz y oportuna.

Igualmente, La ley Orgánica del Tribunal Supremo de Justicia ⁽²⁶⁾ se refiere que los medios alternos se podrán utilizar en cualquier estado y grado de la causa, siempre que no se trate de materia de orden público y de aquellas que no se puede transigir o convenir según la ley.

4.1.3 Antecedentes Jurisprudenciales

Es importante señalar que el desarrollo jurisprudencial del tribunal Supremo de Justicia no ha sido tan amplio en materia de Medios Alternos de Solución de controversias, sin embargo existen sentencias de la Sala Política Administrativa del Tribunal Supremo de Justicia⁽²⁷⁾ que permiten deducir la trascendencia que ha venido tomando el tema en el seno de este tribunal. En cuanto a los Medios Alternativos de resolución de controversias el máximo tribunal viene aplicando éstos medios, la cual expresa que para el alcance de la justicia material, 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.

Precisamente, el origen o la noción más básica de todo sistema que aspire impartir justicia provienen de la imposibilidad material de que los

26. Ley Orgánica del Tribunal Supremo de Justicia (2004. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 37.942. Mayo 20 2004 Artículo 18 aparte 4.

27. Sentencia de la Sala Política Administrativa del Tribunal Supremo de Justicia. N° 0162 del 7 de Junio del 2000

controvertidos logren un arreglo, haciendo forzosa la participación de un tercero desinteresado que sea capaz de disiparla, aún de manera coercitiva. En consecuencia, la promoción de mecanismos de autocomposición por el operador judicial, lejos de significar, como ha sido ampliamente difundido como mecanismos excepcionales de terminación de causas, debería constituirse en el comienzo o inicio de todo proceso de cognición o avocamiento (lato sensu) así lo establece el Tribunal Supremo de Justicia en la Sala Política Administrativa.⁽²⁸⁾

Reforzando el criterio relativo al rango constitucional que tienen actualmente estos Medios Alternos de Resolución de Conflictos y haciendo especial referencia a la constitucionalidad de los mismos, se observa que dicho deber de promover los medios alternativos, impuesto por la propia Constitución, no se agota o tiene como único destinatario al legislador, sino también, al propio operador judicial, quien deberá en la medida de lo posible, promover e incitar a las partes querellantes al avenimiento y a la conciliación, mediante el uso de cualesquiera de los medios posibles para tal fin; entre ellos, los clásicos medios de autocomposición procesal y, otros, que si bien no arrojan una solución inmediata o *ab initio*, no obstante, sí procuran un entendimiento voluntario en cuanto a la elección de un mecanismo alternativo a la vía judicial; siendo, en ese sentido, el arbitraje (bien de equidad o de derecho), el que por excelencia se amolda mejor a semejante desiderátum.

No obstante lo anterior, la Sentencia de la Sala Política Administrativa del máximo Tribunal⁽²⁹⁾ establece que si bien por una parte se constitucionalizan los mecanismos alternativos para la resolución de conflictos, empero, la verificación de los mismos debe procurar la

28. Tribunal Supremo de Justicia. Sala Política Administrativa Sentencia N° 00575. 3 de Abril de 2001.

29. Tribunal Supremo de Justicia. Sala Político Administrativa en Sentencia N° 1203 del 20 de Junio del 2001

salvaguarda de la seguridad jurídica y la erradicación de todo uso tergiversado que de ellos se pretenda, en aras de alterar o defraudar los cánones y principios del sistema ordinario de administración de justicia. En este sentido, la doctrina comparada y nacional es conteste en considerar al arbitraje como un medio de autocomposición extrajudicial entre las partes, los cuales mediante una voluntad expresa, convienen de forma anticipada, en sustraer del conocimiento del poder judicial ordinario (acuerdo éste que también podría ser posterior, para el único caso en que, aún cuando ya iniciada una causa judicial, acuerden someterse en arbitraje), todas las diferencias, controversias o desavenencias que por la ejecución, desarrollo, interpretación o terminación de un negocio jurídico pueda sobrevenir entre ellas.

4.2 Bases teóricas

4.2.1 Los Medios Alternos de Resolución de Conflictos

Los medios alternos de solución de conflictos representan una nueva concepción de la justicia, que además de permitir el resurgimiento de valores esenciales en la sociedad tales como el consenso y la tolerancia, evitan tener que acudir a los tribunales para que sea un Juez del Estado la persona que solucione el conflicto, pese a que en ocasiones esa solución aunque acorde con la verdad procesal no lo es con la justicia y además el pronunciamiento judicial se produce en forma tardía para los interesados. La efectiva aplicación de los medios alternos de solución de conflictos por jueces altamente capacitados para ello permitirá aliviar, en alguna medida, la angustiosa situación de sobrecarga de trabajo de los tribunales, y dará, seguramente, mayor satisfacción a los justiciables que la obtenida cuando acuden a los medios judiciales tradicionales.

Pero el intento de potenciar formas alternas de solución no resulta sólo

de propuestas utópicas sino que es también la consecuencia del deterioro en que se encuentra el Sistema Judicial, por el enorme aumento en el número de litigios; por el crecimiento poblacional; pero especialmente por la cultura litigiosa que caracteriza a la formación profesional de nuestros abogados.

Los medios alternos de resolución de conflicto se pueden definir como aquellos utilizados para resolver un conflicto suscitado, empleando métodos y técnicas adecuadas para lograr que las partes alcancen un acuerdo sin necesidad de llegar a instaurar un proceso judicial o en caso de estar iniciado culminarlo de la mejor manera posible.

Al referirnos al uso de los medios alternativos para la solución de conflictos Víctor Jansen⁽³⁰⁾ expresa que “no se busca desplazar al sistema de justicia ordinaria que tiene una misión fundamental en el mantenimiento del equilibrio social” ya que puede resultar conveniente en determinados conflictos, se ahorra tiempo, dinero, y se soluciona el conflicto suscitado.

Es necesario subrayar la importancia de la incorporación a nuestro sistema de justicia, con rango constitucional, de los medios alternos de solución de conflictos, entre ellos la conciliación, la mediación y el arbitraje dejando claro, que sin pretender que éstos sustituyan a los tribunales ordinarios, al menos cooperan eficazmente dentro del sistema de administración de justicia, ofreciendo procedimientos que sirvan y aligeren la carga de los Tribunales de la República.

4.2.1.1 La Conciliación

La conciliación como medio alterno de resolución de conflicto se define según Escobar⁽³¹⁾ como “un acto procesal en que las partes en presencia y

30. Jansen V. Control Social y Medios Alternos. Valencia. Talleres Cosmográficos. 2008

31. Escobar Gil, R. **La conciliación en el Proceso Contencioso Administrativo en La Protección Jurídica del Ciudadano** (Tomo III). Madrid: Civitas. 2003 p. 125

con intervención de un juez o de un tercero investido transitoriamente de la función de administrar justicia, buscan la composición de un conflicto de intereses para terminar anticipadamente el proceso”.

Igualmente, la conciliación señala Carnelutti⁽³²⁾ que “tiene la estructura de la mediación, dado que se traduce en la intervención de un Tercero entre los portadores de los dos intereses en conflicto, con objeto de inducirles a la composición contractual”, con la distinción que “la mediación persigue una composición contractual cualquiera, sin preocuparse de la justicia, mientras que la conciliación aspira a la composición justa”, por lo tanto la conciliación se encuentra en medio de la mediación y la decisión: posee la forma de la primera y la sustancia de la segunda.

La Conciliación es también conocida según Villasmil⁽³³⁾ como la acción encaminada a que las partes cesen en el desacuerdo y procuren la autocomposición de sus diferencias mediante recíprocas concesiones, a través de un acuerdo mutuo que puede ser previo a la iniciación del pleito ó durante el mismo. Se conocen dos categorías de conciliación: En la Judicial interviene, desde luego, un Juez y la cuestión se resuelve en el curso de un proceso dándose el mismo por terminado y la Extrajudicial interviene como conciliador un órgano administrativo, como la Inspectoría del Trabajo, aunque nada impide que las partes puedan convenir en designar un conciliador particular que facilite la negociación.

La conciliación ayuda a los propios involucrados a diseñar soluciones que de alguna manera respondan a sus intereses particulares aunque éstos no queden plenamente satisfechos. A menudo, las soluciones no tienen

32. Carnelutti, F. Sistema de Derecho Procesal Civil. (Tomo I) Buenos Aires: Unión tipográfica Editorial Hispanoamericana. 2000 p. 215.

33. Villasmil F y otros Nuevo Procedimiento Laboral venezolano. Ediciones Paredes 2004

relación directa con los derechos que se ventilan y pueden, inclusive, hacer caso omiso de las posiciones y argumentos legales sostenidos inicialmente por las partes.

4.2.1.2 La Mediación

Un segundo medio alternativo de resolución de conflicto es la mediación que es el procedimiento en el cual dos partes de un conflicto se reúnen con un tercero, ajeno e imparcial, que facilita la comunicación entre aquellas para que puedan delimitar el conflicto y encontrar su solución. El tercero no hace propuestas de arreglo, no tiene vinculación o nexo con las personas inmersas en el conflicto, y a ello se debe su imparcialidad.

La Mediación según Villasmil también puede ser definida así:

“Es un sistema de negociación asistida, mediante el cual las partes involucradas en un conflicto intentan resolverlo por sí mismas, con la ayuda de un tercero imparcial, quien actúa como conductor de la sesión, ayudando e instando a las partes a encontrar una solución al conflicto que le sea satisfactoria a ambas”.⁽³⁴⁾

Los mediadores tienen una responsabilidad con el proceso, en el sentido que deben tomar el control del mismo y por tal motivo señalar con claridad cuáles serán los términos en los que se tramitará la situación, y los principios básicos que rigen dicho proceso.

Es importante conocer que la Mediación: según Franco ⁽³⁵⁾: 1. Es una negociación asistida, 2. Es un acto voluntario, 3. Es un proceso que tiende al acuerdo, 4. Se basa en el principio ganar-ganar, 5. El mediador utiliza una estructura pautada y técnicas específicas, 6. Está basada en el principio de

34 Villasmil F y otros Nuevo Procedimiento Laboral venezolano op cit.

35 Franco, O. La Mediación, un Eficaz Medio Alternativo de Resolución de Conflictos. Ponencia presentada en las XXVI Jornadas J. M. Domínguez Escovar y publicada en Los Medios Alternativos de Resolución de Conflictos. Barquisimeto 2000

confidencialidad, 7. No esta sujeta a reglas procesales, 8. El acuerdo final es exclusivo de las partes.

Existe la tendencia según Villasmil ⁽³⁶⁾ a considerar la Conciliación y la Mediación, como una misma cosa; pero la realidad es que la conciliación y la mediación sólo se asemejan en su objeto: la intervención de un tercero para favorecer la solución de un conflicto. Pero los poderes del conciliador y del mediador son distintos, porque el primero se limita a facilitar y a estimular a las partes para la autocomposición de sus diferencias; y el segundo cumple una función más activa, pues facilita y estimula la búsqueda de acuerdos, además hace propuestas y recomendaciones que discute directamente con las partes, unidas o por separado, defiende su punto de vista, y trata de persuadirlas sobre la utilidad y conveniencia de su propuesta para la solución del conflicto.

4.2.1.3 El Arbitraje

Este medio alternativo de resolución de conflictos puede ser concebido según Aristides Rengel Romberg⁽³⁷⁾ como una institución muy controvertida en el Derecho Procesal, ya que, la sustracción de la resolución de la controversia, de los jueces naturales, que son los órganos del Estado, para entregarlo a uno o unos terceros designados por las partes interesadas, a las cuales se encomienda la decisión, es considerado un fenómeno interesante, para sociólogos, juristas, ellos opinan que el auge de los juicios privados se debe al deseo de lograr mayor rapidez y economía de gastos, en la desconfianza de la independencia y capacidad, o falta de conocimiento de tecnicismos especiales de la magistratura pública.

36 Villasmil F y otros Nuevo Procedimiento Laboral venezolano op. Cit.

37 Rengel, A. Tratado de Derecho Procesal Civil Venezolano. Teoría General del Proceso. Tomo VI Caracas, Editorial Arte 2003.

Asimismo, Alwin al referirse al arbitraje señala "...las partes concurren de común acuerdo o por mandato del legislador y que se verifica ante tribunales especiales, distintos de los establecidos permanentemente por el Estado, elegidos por los propios interesados o por la autoridad judicial..."⁽³⁸⁾

Lo primero que debe señalarse es el origen convencional de la institución que se estudia; el arbitraje debe ser comprometido por quien tiene capacidad jurídica de obrar y ello es así, por cuanto que, los efectos del acuerdo del cual se deriva el sometimiento al arbitraje implica el ejercicio de un derecho que compromete a alguien más, al contendor, con quien debe quedar clara la voluntad de asumir el mecanismo del arbitraje en vez de acudir a la vía jurisdiccional, y lograr un pronunciamiento que dirima el conflicto; lo que no se concibe sino por expresa voluntad de los interesados.

Por supuesto, lo único real e inexorablemente convencional es el origen o fuente del arbitraje, pues la escogencia de los árbitros, el procedimiento a seguir, la naturaleza del laudo arbitral, el lapso para decidir, los motivos de nulidad, entre otros, pueden quedar señalados por vía legal, por virtud de la autorización que se concede a los centros de arbitraje o por otras fuentes distintas a la voluntad.

En segundo término, es necesario que exista un interés jurídico tutelable por alguna vía no jurisdiccional, lo cual impone que se trate de una situación amparada por el derecho, no reservada a la vía jurisdiccional y no se haya dictado pronunciamiento judicial alguno.

Por otra parte, ese interés concreto que opera como una necesidad de tutela, debe ser posible de solución arbitral, por lo que no debe coincidir con un interés jurídicamente reservado para que sea tutelado únicamente en

38 Alwin A. El juicio Arbitral Editorial Jurídica Santiago de Chile 1958 p.21

sede judicial y, adicionalmente, aún cuando no fuere de aquellos intereses de exclusiva tutela jurisdiccional, en cualquier caso no debe haberse producido sentencia alguna que haya resuelto el particular, ni debe haber mediado algún otro mecanismo de tutela no jurisdiccional. En otras palabras, debe haber un conflicto no resuelto.

Otro aspecto característico del arbitraje es la participación de alguien más, es decir, la intervención de un tercero en la solución de la controversia y más aún, la naturaleza con la que este tercero participa en el trámite; en esto, el arbitraje puede tener alguna similitud con la conciliación y la mediación, pero el árbitro, tiene facultades decisorias, dirimientes. Es fundamental el carácter de medio de heterocomposición que distingue al arbitraje y la esencia contractual del nexo que vincula a las partes con quien tiene la misión de dirimir la controversia.

Un cuarto componente del arbitraje es la naturaleza dispositiva del procedimiento; y es que su matriz convencional no permite que se obstaculice con formalidades o ritos preestablecidos, a título de solemnidades o formas sacramentales, el desarrollo del trámite que se prevé para el arbitraje, por lo cual, salvo los límites imprescindibles del proceso, del equilibrio de los sujetos que contienden y de las garantías insustituibles de la defensa, cualquier regulación legal o reglamentaria sobre el trámite será simplemente supletoria.

El arbitraje concluye con un laudo arbitral, que tiene naturaleza de título ejecutivo lo que explica su posible ejecución forzosa, en caso de no acatamiento espontáneo por parte de los sujetos contratantes, vinculados a la decisión. Ello permite mencionar como atributo del laudo arbitral el efecto de “res iudicata”, aunque en realidad no alcanza tal atributo de cosa juzgada sino sus mismos efectos, en el entendido que el laudo arbitral absorbe las

presunciones de inmutabilidad de lo decidido y de forzosa ejecutabilidad, los mismos que distinguen a una sentencia pasada en autoridad de cosa juzgada.

En consecuencia, puede decirse que el arbitraje consiste en un derecho constitucionalmente consagrado, según el cual, toda persona natural o jurídica, en vez de acudir al ámbito de la tutela jurisdiccional de su interés, compromete consensualmente la solución de determinados conflictos, de común acuerdo con las demás personas involucradas y dentro de los límites que la ley establece, a fin de permitir la intervención decisoria de un árbitro único o un colegio de árbitros, especialmente contratados por las partes, quienes, a través de un procedimiento legal o convencionalmente establecido concluyen en el pronunciamiento de un laudo arbitral.

Es de señalar, que si los contendores son jurídicamente desiguales debido a sus distintas posiciones patrimoniales o sociales, el arbitraje, en su sentido originario y auténtico, no sería la vía para dirimir sus diferencias, las cuales, justamente por razón de aquella diversidad subjetiva, sólo podrían ser tuteladas por la actuación jurisdiccional del Estado.

Si se avanza en la idea del arbitraje como derecho, interés jurídico reconocido por el orden normativo, no puede llegar a ser un equivalente, alternativa o un sustituto de la jurisdicción; antes bien, si se le considera desde esta óptica, probablemente se parezca a una atribución de la persona física o moral de su personalidad y capacidad jurídicas; incluso, puede que sea visto como una manifestación del poder jurídico de la acción, en especial, cuando su trámite se desarrolla a través del arbitramento previsto en la ley, más que como una derivación jurisdiccional.

En suma, el arbitraje no es un mecanismo *alternativo* de la jurisdicción que puede ser o no utilizado como una opción según la cual, cada particular

o cada sujeto de derecho interesado en una situación de conflicto, sin ninguna limitación, puede escoger entre el arbitraje y la jurisdicción, indistintamente, pues la jurisdicción como potestad pública, función soberana del Estado, no puede dejar de existir, ni puede ser sometida a alternancias, entre otras cosas, su significado es inmanente al Estado y su finalidad se estrecha con las garantías básicas que permiten la existencia de la sociedad.

En virtud de lo expuesto, debe entenderse que la jurisdicción no sacrifica ni excluye otros mecanismos de tutela jurídica, que nada tienen que hacer con la actividad jurisdiccional, a no ser que ésta deba, a su vez, protegerlos, en tanto y en cuanto el derecho a obtener tutela jurídica por medios distintos a los jurisdiccionales, como el caso del arbitraje, es una facultad expresa del derecho que así lo amerita.

No puede aceptarse que el arbitraje tenga carácter de *sustituto* de la jurisdicción, pues si no se ha cumplido con lo ordenado o ante otras vicisitudes del trámite arbitral, será justamente la actividad jurisdiccional la que saldrá en auxilio de las carencias del arbitraje para la tutela efectiva del derecho de los interesados.

Así las cosas, si el arbitraje está concebido para que las partes diriman sus diferencias, el mismo tiene la vocación de servir como otro instrumento adicional al de la solución privada o al acuerdo negociado, con características particulares que le diferencian de la conciliación, la mediación, justicia de paz, otros, que permite asegurar a la sociedad que, antes del ulterior y definitivo límite de la jurisdicción, cuya garantía persiste en cualquier caso, puedan utilizarse determinados mecanismos que, efectivamente, solucionen un conflicto, ya no entre ellas mismas, tampoco con la intervención amigable de un tercero mediador, sino con un ente decisor que, sin recurrir a la conciliación o mediación, tenga en su mejor y más confiable criterio, la solución de la diatriba que las partes no hayan podido solventar.

4.2.2 Los Medios Alternos de Resolución de Conflictos aplicables en el proceso laboral venezolano

No debemos perder de vista que el uso de los medios alternos tiene un presupuesto insalvable: la buena fe de las partes, esto es, que esos medios son inútiles si las partes no actúan con lealtad y probidad antes, durante y después del procedimiento que hayan elegido; y si esto resulta difícil de lograr en asuntos de interés privado, es mucho más dificultoso en materia laboral donde generalmente los conflictos involucran los intereses colectivos de varios trabajadores o empleadores o tropiezan con la rigidez de las normas sustantivas del trabajo.

Con la entrada en vigencia de la Constitución de la Republica Bolivariana de Venezuela⁽³⁹⁾, se incorporan al Sistema Jurídico Venezolano los medios alternos de solución de controversias, al establecer que el sistema de justicia está integrado por el Tribunal Supremo de Justicia, los demás tribunales que determine la ley y los medios alternativos de justicia, promoviendo la Ley el arbitraje, la conciliación y la mediación.

Es necesario subrayar la importancia de la incorporación a nuestro sistema de justicia, con rango constitucional, de los medios alternos de solución de conflictos, con el propósito de cooperar eficazmente dentro del sistema de administración de justicia, ofreciendo procedimientos que sirvan y aligeren la carga de los Tribunales de la República.

39. Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (ob cit Artículos 253 y 258)

La Ley Orgánica Procesal del Trabajo incorpora los medios alternos de solución de conflictos en los términos siguientes:

"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..."⁽⁴⁰⁾

Como se observa, los medios alternos para la resolución de conflictos previstos en la Ley Adjetiva Laboral son la Mediación, la Conciliación y el Arbitraje, siendo el juez de Sustanciación en primera instancia el responsable de que las partes lleguen a un acuerdo a través de su mediación en la Audiencia Preliminar, porque "la mediación considerada en si misma no resuelve el conflicto de intereses", y como su nombre lo indica, "solo es una gestión que busca cualquier forma de arreglo de la litis considerada distinta a la ordinaria".⁽⁴¹⁾

En la utilización de los medios alternativos de solución de los conflictos sometidos a la jurisdicción laboral el juez puede discrecionalmente promover su utilización a lo largo del proceso, es decir, que durante el desarrollo de las instancias laborales, el juez tiene esa facultad de proponer a las partes la utilización de estas alternativas para que concuerden en una solución del conflicto judicial, para evitar los costos y la duración del proceso laboral.

De igual manera, la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, impone a los jueces sustanciación, mediación y ejecución, la obligación de actuar como mediadores o conciliadores entre las partes a los efectos de lograr una solución anticipada que evite llegar a un juicio oral.

40. Ley Orgánica Procesal del Trabajo (ob cit. Artículos 6).

41. La Roche, R. **Nuevo Proceso Laboral Venezolano**. Caracas Ediciones Liber.2003 p.54

La conciliación que establece la Ley Orgánica Procesal del Trabajo señala Erick Perez⁽⁴²⁾ es judicial, obligatoria y compositiva, dado que las partes si bien no están obligadas a llegar a un acuerdo, tienen que pasar por el tramite conciliatorio sea o no fructífero y por otro lado, la conciliación busca un acuerdo entre las partes que evite el proceso o que le ponga fin anticipadamente, resolviendo el fondo de la controversia sin que esto implique la imposición de una solución a las partes.

La mediación y la conciliación laboral deben verse según lo establece la Ley Adjetiva Procesal, como un acto ante el cual deben comparecer ante el Juez Laboral, el demandante y el demandado para buscar un arreglo, y dar por terminado el litigio a través de los medios de autocomposición procesal o de los medios alternos de resolución de conflictos, obligándose el juez a ejercer su función mediadora o conciliadora y en caso de no lograrse debe continuar con el proceso.

La Mediación/conciliación según José González ⁽⁴³⁾ no es obligatoria, sin embargo el Juez Laboral de Sustanciación, Mediación y Ejecución debe ayudar a las partes a tomar una decisión que solucione el conflicto, a tal efecto el juez, debe instar a que las partes expongan su punto de vista, para poder realizar una evaluación no vinculante del objeto de la demanda y de las pruebas presentadas en la Audiencia Preliminar y proponer ejerciendo su función mediadora una posible solución al conflicto planteado, que las partes pueden rechazar o aceptar como solución. Ello se debe a que el Juez Laboral debe propiciar el dialogo procesal, escuchar, orientar a las partes en forma imparcial, prevaleciendo la ética y tratando de despersonalizar el

42. Perez, E. (2006) Comentarios a la Ley Orgánica Procesal del Trabajo Caracas. Vadell Hermanos Editores p. 164.

43. González E. (2004) La Conciliación, Mediación y el Control de la Legalidad en el juicio de los Trabajadores. Caracas. Vadell Hermanos Editores p. 105-106.

conflicto separando los distintos puntos de la controversia para la búsqueda del acuerdo adecuado y evitando que alguna de las partes abuse de la situación de desigualdad de la otra, del error o de la ignorancia y pretenda lograr un acuerdo desequilibrado, ello con el objeto de garantizar el éxito de la mediación/conciliación.

La Ley Orgánica Procesal del Trabajo regula una forma de Arbitraje tutelado, es decir bajo, la rectoría del Juez, a diferencia del Arbitraje libre, en el cual las partes escogen a los árbitros y determinan el procedimiento, mediante soluciones convencionales previas al diferendo ad hoc, tal como se regula en la Ley de Arbitraje Comercial.

El Arbitraje laboral se puede solicitar en cualquier estado y grado del proceso pues en la normativa legal no se señala alguna limitación o prohibición que indique la fase en la cual debe proponerse.

Igualmente el arbitraje es exclusivo y excluyente de la jurisdicción especial laboral, pues las partes se obligan a someter su controversia a la decisión de los árbitros y renuncian a hacer valer sus pretensiones ante el Juez del trabajo competente.

El arbitraje según José González Escorche⁽⁴⁴⁾ tiene carácter institucional y jurisdiccional porque se realiza según el procedimiento establecido en la ley adjetiva, lo que representa un verdadero proceso ya que, las pretensiones de las partes se someten a la resolución de un tribunal Arbitral que supone un convenio entre las partes para sustraer la competencia de los tribunales especiales laborales y someterla a la decisión de un tribunal arbitral, que son creados para ese conflicto. El carácter Jurisdiccional del Arbitraje se debe a que los árbitros desempeñan su función como jueces independientes y

44. González E. **La Reclamación Judicial de los Trabajadores**. Caracas Vadell Hermanos Editores. 2005 P.442-443.

autónomos, dictan su decisión en interés de la justicia, siendo sus resoluciones revestidas del carácter de una Sentencia.

4.2.3 Necesidad de aplicar los Medios Alternos de Resolución de Conflictos.

Los medios alternos de solución de conflictos representan una nueva concepción de la justicia, que permite el resurgimiento de valores esenciales en el dialogo social como el consenso y la tolerancia, evitando tener que acudir a los tribunales para que sea un Juez el que solucione el conflicto, acorde con la verdad procesal aunque en ocasiones no lo es con la justicia y se produzca un pronunciamiento judicial moroso para los interesados, como consecuencia del deterioro en que se encuentra el Sistema Judicial, por el enorme aumento en el número de litigios; por el crecimiento poblacional; pero especialmente por la cultura litigiosa que caracteriza a la formación profesional de los abogados dispuestos a pelear, combatir, participar en el proceso con tácticas dilatorias, interponer defensas infundadas, temerarias con el fin de retardar el proceso y no proponer ideas para solucionar el conflicto en forma pacífica llegando a acuerdos que eviten continuar con un juicio que ocasione un desgaste físico para la partes, y un sistema judicial que está cargado de tramites burocráticos, formalismos innecesarios, ritualismos procesales e impide el difícil acceso de la clase social mas baja, existiendo posibilidades de solucionar incluso extrajudicialmente mediante reciprocas concesiones que muchas veces se gana más que seguir con el conflicto en tribunales, existe un refrán “es mejor muchas veces un bien arreglo que un mal juicio”

Es por ello que el legislador ha incorporado desde el año 1987 con el entrada en vigencia del Código de Procedimiento Civil medios alternativos de solución de conflictos en algunos procedimientos que con el pasar de los años se han ido incorporando a otras legislaciones, y otorgándole carácter

constitucional con la entrada en vigencia de la Constitución Nacional en el año 1999 al establecer en su artículo 258, que la ley promoverá el arbitraje la conciliación, la mediación y otros medios alternativos para la solución de conflictos. Esto ha surgido ante la necesidad de incorporar al proceso judicial alternativas para la solución de conflictos antes de llegar a una decisión por los jueces y seguir con un proceso que según los lapsos procesales y las trabas que se presentan en el camino perdure en el tiempo.

Para Fernando Villasmil⁽⁴⁵⁾ una de las innovaciones de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, para evitar el colapso de los tribunales laborales, la burocratización de la justicia laboral, la prevalencia de la formalidad y el retardo o la mora procesal, que son características del proceso venezolano, el legislador estableció en el artículo 6 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, el principio de la rectoría del juez laboral quien tiene la posibilidad de promover entre las partes la utilización de medios alternativos de solución de conflictos tales como la conciliación, mediación y arbitraje, desarrollando la previsión constitucional establecida en el Artículo 258 de la Constitución Nacional, donde se prevé que la ley promoverá el arbitraje, la conciliación y mediación y cualquiera otros medios alternativos para solución de conflictos.

En la utilización de los medios alternativos de solución de los conflictos el juez laboral tiene la facultad discrecional de promoverlos en cualquier de las instancias laborales, para que las partes concuerden en una solución del conflicto judicial, evitando los costos y la duración del proceso laboral.

La necesidad de incorporar los medios alternativos de solución de conflictos al proceso laboral venezolano, según José González Escorche⁽⁴⁶⁾

45. Villasmil F y otros Nuevo Procedimiento Laboral venezolano. Op cit.

46. González J. La Conciliación, Mediación y el Control de la Legalidad en el juicio de los Trabajadores. Caracas. Vadell Hermanos Editores 2004 p. 105-106

surge entre otras cosas para lograr la humanización de este proceso y que los trabajadores tengan acceso a la justicia en forma breve y eficaz, pues la justicia laboral en el país estaba colapsada debido al aumento de las causas judiciales en casi todos los estados, la crisis económica, la complejidad del proceso de cambio social que se experimentaba en Venezuela, lo que ocasionó que la justicia laboral entrara en mora con los trabajadores, utilizando como medida para agilizar la justicia laboral atribuirle competencia laborales a los tribunales civiles y se crearon nuevos tribunales para afrontar tal situación lo que no fue suficiente para enfrentar el crecimiento del número de procesos laborales, porque estos cambios requerían de un mayor presupuesto que no se asignaba e impedía aumentar el número de funcionarios judiciales al mismo ritmo que aumentaba los litigios, lo que produjo que los jueces y los funcionarios tenían menos tiempo para dedicarse a sustanciar los expedientes en los lapsos establecidos en la ley por lo que surgió la necesidad de realizar una reforma al sistema judicial en materia laboral redactando los legisladores una ley orgánica procesal del trabajo que organizara mejor los tribunales laborales, se estableciera medios alternos de solución de conflictos como la mediación, conciliación y el arbitraje y se disminuyera los lapsos procesales.

La búsqueda de soluciones a conflictos planteados en el sistema judicial a través de los medios alternativos no logra el éxito con el solo planteamiento en la legislación vigente sino que además su efectiva aplicación debe darse por jueces capacitados para ello, es decir que conozcan la técnica adecuada para la resolución de conflictos para cada caso en particular, esto es escuchar a las partes, negociar, tener creatividad para diseñar alternativas que coadyuven a resolver problemas, buscando soluciones rápidas y eficaces, ya que lamentablemente muchos de nuestros jueces confunden la mediación y la conciliación, con la imposición o la

coacción, conducta con la cual distorsionan los verdaderos alcances de su delicada función, y erradicar esa lucha frontal que impera en los tribunales laborales, solucionando el conflicto y preservando las relaciones interpersonales de los protagonistas, lo que permitirá aliviar, en alguna medida, la angustiosa situación de sobrecarga de trabajo de los tribunales laborales, dará, mayor satisfacción a los justiciables y descongestione el sistema judicial en el ámbito laboral y que puede además servir de base para aplicar estas técnicas en otros procesos judiciales.

En este sentido, el magistrado Omar Mora citado por Juan Perdomo⁽⁴⁷⁾ señala que se ha debatido en el mundo en torno a una justicia de tercera generación, la necesidad de estimular los medios alternos de resolución de conflictos sobre la base de una filosofía ganar-ganar superando la vieja y clásica tesis de la resolución de los conflictos entre las partes a través del acceso de los organismos jurisdiccionales mediante una sentencia con carácter coercitivo emanada de los tribunales de la República, para hacer una justicia más humanizada, garantizándose un sistema de justicia sencillo, transparente y eficaz que permita a través de los procesos orales, inmediatos y rápidos, la tutela judicial efectiva, construir un Poder Judicial autónomo, independiente al servicio del ciudadano, lo que se logró con la puesta en vigencia de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo ya que los procesos se resuelven más rápidamente con la aceptación de las partes, la tutoría del juez para garantizar el orden público y los derechos que son irrenunciables, y trae una mayor suma de felicidad para la sociedad en general, porque salen satisfechos, las partes al ver resuelta la controversia de manera honesta, transparente y además con celeridad, evitando mayores costos y por supuesto estimulando la inversión nacional y extranjera, porque

47. Perdomo J. La Mediación en Venezuela Tribunal Supremo de Justicia Serie Eventos N° 21 Caracas 2006

los medios alternos de solución de conflictos también ayudan a crear un clima de mayor seguridad jurídica.

El uso de los medios alternos es imprescindible como señala José González⁽⁴⁸⁾ la buena fe de las partes, pues si ellas no actúan con lealtad y probidad antes, durante y después del procedimiento que hayan elegido; no será posible una solución al conflicto a través de los medios alternos, que en conjunto con la justicia en vez de concebirse como adversarios, deben coexistir como firmes aliados, pues existen entre ellos una relación de dependencia recíproca.

Así mismo, Enrique Véscovi citado por José González⁽⁴⁹⁾ opina que los medios alternos de solución de conflictos no sustituyen la jurisdicción sino que permiten a los ciudadanos contar con una forma distinta que se adapta a cierto tipo de litigio y que permite un respiro al poder judicial respecto al aumento incesante de la carga de trabajo. Sostiene que utilizándolos se ataca el problema de fondo, debido a que la mediación y la conciliación cumplen la importante función de enseñar a los ciudadanos las bondades de la convivencia social y del dialogo como efectivo resolutor de problemas.

48. González J. La Conciliación, Mediación y el Control de la Legalidad en el juicio de los Trabajadores ob cit pag 69.

49. González J. La Conciliación, Mediación y el Control de la Legalidad en el juicio de los Trabajadores ob cit pag 69.

4.2.4 Fases de proceso laboral venezolano en que se aplican los medios Alternos de resolución de Conflictos.

4.2.4.1 Juzgado de Sustanciación mediación y ejecución.

La Ley adjetiva laboral le otorga una importancia en su artículo 6 a los medios alternos de solución de conflictos los cuales deben ser aplicados a lo largo del proceso laboral y específicamente en su artículo 133 al establecer que el Juez de Sustanciación, Mediación y Ejecución en la audiencia preliminar debe promover la conciliación y la mediación entre las partes para poner fin al proceso a través de los medios de auto composición procesal, homologándose el acuerdo logrado y surtiendo el efecto de cosa juzgada.

La audiencia preliminar señala Victor Jansen ⁽⁵⁰⁾ que es de naturaleza privada y obligatoria para las partes, por lo que la ausencia de alguna de las partes produce para el demandado la confesión es decir, la admisión de los hechos plasmados en el libelo de demanda y para el demandante el desistimiento. Igualmente la audiencia preliminar es el espacio estelar en el cual el Juez de Sustanciación, Mediación y Ejecución desarrolla el delicado rol de mediador y que en el transcurso máximo de cuatro meses debe construir junto con las partes un acuerdo que produzca un beneficio para ambos, señalando que el tiempo de cuatro meses es demasiado para la audiencia preliminar, pues cuando las partes desean llegar a un acuerdo lo demuestran desde el inicio de la demanda.

El autor José González ⁽⁵¹⁾ señala que la Audiencia preliminar estará presidida por el juez y las partes deberán comparecer de manera obligatoria, con el objeto de garantizar la posibilidad de que el Juez de Sustanciación,

50. Jansen V. Control social y medios alternos para solución de conflictos. Op. Cit. Pag 162

51. Gonzalez E. (2005) *La Reclamación Judicial de los Trabajadores*. op. cit P.425-426.

Mediación y Ejecución estimule los medios alternos de resolución de conflictos como la conciliación y el arbitraje, a través de la mediación del tribunal, para lo cual propone se deben cumplir los siguientes pasos: a) El juez debe informar a las partes los elementos que caracterizan la conciliación y del arbitraje b) Hacer un resumen objetivo del caso c) Informar a las partes la conveniencia de resolver el asunto en forma amigable d) Proponer a las partes un arreglo y conciliar sus diferencias si fuere posible e) Indicar formulas que estime justas para un arreglo amistoso sin que ello signifique prejuizgamiento sobre el contenido de la eventual sentencia y sin que las manifestaciones de las partes impliquen confesión. En caso de lograrse la conciliación se concluye el proceso levantándose un acta del debate que contiene la identificación de las partes, la naturaleza del asunto sobre el cual versa el acuerdo, relación de lo acontecido en la audiencia preliminar, acuerdo a que llegaron las partes, lugar y fecha del acuerdo, la homologación por parte del tribunal y la firma de las partes, el juez y el secretario.

En caso que de no llegarse a resolver el conflicto en la audiencia preliminar el Artículo 134 de la ley Orgánica Procesal del Trabajo establece lo siguiente:

Si no fuere posible la conciliación, el Juez de Sustanciación, Mediación y Ejecución, deberá a través del despacho saneador, resolver en forma oral, todos los vicios procesales que pudiere detectar, sea de oficio o a petición de parte, todo lo cual reducirá en un acta. ⁽⁵²⁾

52. Ley Organica Procesal del Trabajo op cit (art. 134)

El legislador con este artículo busca que el Juez en esta fase del proceso una vez agotada la conciliación depure a través del despacho saneador en caso de ser necesario la relación jurídica procesal a los efectos de asegurar una adecuada resolución del litigio conforme a las pretensiones de las partes y a la ley restableciéndose en caso de ser necesario el equilibrio procesal con el propósito que la causa continúe su curso sin vicios ante el Juez de Juicio

Así mismo, el artículo 135 de la ley adjetiva laboral⁽⁵³⁾ pauta que concluida la audiencia preliminar sin haberse logrado la conciliación ni el arbitraje el demandado deberá dar contestación a la demanda dentro del lapso de los cinco días hábiles siguientes aceptando o negando los hechos que creyere convenientes y vencido ese lapso procederá a enviar el expediente al Juez de Juicio para continuar con la causa.

En lo que respecta al Arbitraje, éste puede ser propuesto en cualquier estado y grado del proceso, y este medio alternativo de resolución de conflicto es planteado cuando las partes producto de la actividad conciliatoria del juez en vez de llegar a soluciones autónomas, deciden someter sus diferencias a la decisión de una junta arbitral, y en ningún caso el Juez laboral puede imponer a las partes esa solución arbitral.

El arbitraje en materia laboral es poco utilizado, ya que es una vía costosa y otorga menos garantías que la vía jurisdiccional, es inapelable y admite recurso de casación en ciertos casos y no tiene recurso de control de legalidad.

53. Ley Organica Procesal del Trabajo op cit (art. 135)

Al comentar el procedimiento del arbitraje laboral establecido en la Ley Orgánica del Trabajo José González⁽⁵⁴⁾ señala: 1) el Arbitraje tiene carácter jurisdiccional, 2) Representa uno de los medios alternos de solución de conflictos laborales, 3) Procede a solicitud de parte en cualquier estado y grado de la causa 4) Los Arbitros serán escogidos al azar por el juez del trabajo competente, de una lista de Arbitros establecidos en el Tribunal Supremo de Justicia en la Sala de Casación Social, 5) La Junta de Arbitraje está constituida por tres árbitros y deben ser venezolanos, ser abogados de reconocida honorabilidad, reconocida competencia y especialista en Derecho Laboral o profesional de otra área especialista en Seguridad Social, 6) Los árbitros deben ser juramentados por el Tribunal Supremo de Justicia y tienen la obligación de cumplir con sus funciones, salvo el caso que tenga causal de inhabilitación o excusa justificada, a juicio del tribunal de la causa 7) Los Arbitros tienen la obligación de guardar la confidencialidad de las actuaciones de las partes y todo lo relacionado con el proceso arbitral 8) Procede la recusación de los árbitros o su inhabilitación, cuando se encuentren incurso en algunas de las causales establecidas en la Ley Adjetiva. 8) La Junta de Arbitraje será constituida por el árbitro que designe el tribunal arbitral y se reunirá a las horas y en el lugar que el Presidente designe, 9) Las decisiones de la Junta Arbitral serán tomadas por mayoría y tendrán las más amplias facultades, a fin de decidir el asunto planteado, 10) Las audiencias de la Junta de Arbitraje, serán publicadas, mediante el procedimiento oral, y podrán notificar a las partes para su comparecencia, 11) En la primera audiencia oral se leerá el documento que contenga el acuerdo de arbitraje y las cuestiones sometidas a la decisión arbitral, y se expresarán las pretensiones de las partes, 12) Las partes en la primera audiencia oral podrán aportar, todos los documentos que consideren pertinentes o hacer referencia a los documentos

54. González E. (2005) **La Reclamación Judicial de los Trabajadores**. op. cit P.443-446.

u otras pruebas que consten en el juicio laboral o que vayan a presentar. 13) En el procedimiento arbitral no se admitirán incidencias. Los árbitros deberán resolver sobre su impedimento y recusaciones, tacha de testigos y objeciones a dictámenes periciales y cualesquiera otras cuestiones de naturaleza semejante que puedan llegar a presentarse. La pendencia de cualquier procedimiento de tacha no impide la continuación del procedimiento arbitral. 14) La Junta Arbitral deberá producir su laudo conforme a los principios de uniformidad, brevedad, oralidad, publicidad, celeridad, inmediatez, concentración, prioridad de realidad de los hechos, equidad y los principios generales que orientan el espíritu de la legislación procesal laboral. 15) El procedimiento arbitral culminará con un laudo, el cual será dictado por escrito y firmado por los árbitros miembros del tribunal arbitral. En el caso de disidencia bastará las firmas de la mayoría, siempre que se deje constancia de las razones de la falta de una o más firmas y de los votos salvados consignados. 16) El laudo arbitral deberá ser motivado, debe contener la fecha en que haya sido dictado y el lugar de arbitraje 17) El laudo arbitral deberá ser notificado a cada una de las partes mediante entrega de una copia firmada por los árbitros, y el mismo será de obligatorio cumplimiento. 18) El laudo arbitral podrá ser aclarado, corregido y complementado por el tribunal arbitral de oficio o a solicitud presentada por una de las partes, dentro de los quince días hábiles siguientes a la expedición del mismo. 19) El laudo arbitral debe ser dictado, previa la realización de la audiencia oral, dentro de los 30 días hábiles siguientes a la fecha en que se haya constituido la Junta de Arbitraje, 20) Las decisiones de la Junta de Arbitraje son inapelables, 21) El laudo Arbitral podrá ser impugnado por medio del recurso de Casación, por ante el Tribunal Supremo de Justicia en Sala de Casación Social dentro del lapso establecido en la ley en los siguientes casos: a) Cuando fuere dictada fuera de los límites del arbitraje b) Si estuviere concebido en términos contradictorios que no pueda

ejecutarse, c) Si en el procedimiento no se observaran sus formalidades esenciales, siempre que la nulidad no se haya subsanado por el consentimiento de las partes al no reclamar en la oportunidad pertinente d) Si la cuantía excediere de tres mil unidades tributarias, 22) El laudo arbitral será reconocido por los tribunales especiales y ordinarios como vinculante y podrá ser ejecutado forzosamente por el Tribunal Laboral competente, siempre que la parte que solicite su ejecución acompañe a su solicitud una copia certificada del laudo arbitral.

4.1.4.2 Juzgado de Juicio

En esta fase del procedimiento laboral el Juez de Juicio puede instar a las partes a la conciliación como medio alternativo de solución de conflicto, porque al mediar puede adelantar criterio sobre el caso e influir en los resultados del juicio, es por ello que se convierte en un tercero neutral que busca el acercamiento de las partes y ellas mismas resuelvan el conflicto.

El autor José Santana⁽⁵⁵⁾ al referirse a los medios alternos de solución de conflictos aplicables en el Juzgado de Juicio expresa que el Juez de juicio puede procurar la conciliación de las partes, ya que la solución pacífica de los litigios, mediante el uso de los medios alternos interesa a todos. Asimismo, continúa alegando las oportunidades que tiene el Juez de Juicio para proponer medios alternos para la solución del conflicto entre ellas: a) Mediante la fijación de un acto conciliatorio sin necesidad de notificación ya que las partes están a derecho indicando el auto día y hora del acto, la no comparecencia de las partes no produce consecuencia jurídica alguna b)

55. Santana J. El proceso Laboral y sus Instituciones. Un análisis de la visión de los jueces laborales sobre la L.O.P.T. Ediciones Paredes Caracas 2007 p. 175,

Una vez instalada la audiencia de juicio el juez insta a las partes hacer uso de los medios alternos para reunirse con o sin la presencia del juez, quien no puede emitir opinión al fondo de la causa, pudiendo diferir la audiencia, previo acuerdo de las partes c) Incitar a la conciliación poco antes de retirarse para pronunciar el fallo y después de haberse dictado el dispositivo de la audiencia.

4.1.4.3 Juzgado Superior.

Dictada la Sentencia definitiva por el Juez de Juicio y publicado el texto íntegro del fallo dentro del lapso establecido en la ley Adjetiva Laboral, si la parte no está conforme con la decisión puede ejercer el Recurso de Apelación dentro del lapso correspondiente remitiéndose el expediente al Juzgado Superior que le corresponda conforme a la distribución, quien una vez recibido el expediente deberá fijar día y hora para la audiencia ante el Juzgado Superior.

Llegado el día de la celebración de la Audiencia ante el Tribunal Superior el Juez puede instar como rector a que las partes hagan uso de los medios alternos de solución de conflictos como la conciliación y el arbitraje, llegando incluso en caso de ser necesario a suspender la audiencia por un lapso establecido prudencialmente por las partes en aras de buscar una solución amistosa del litigio se reúnan y lleguen a un acuerdo.

5. DERECHO COMPARADO

Los medios alternos de solución de Conflictos es aplicado en varios países del mundo entre los cuales se encuentran el Estado de México y la República de Colombia en los cuales se aplican los medios alternos en la siguiente forma:

1. República de Colombia:

El Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social de Colombia⁽⁵⁶⁾ establece que contestada la demanda principal y la de reconvención si la hubiere, o cuando no hayan sido contestadas en el lapso establecido en la ley, el juez indica la fecha y la hora para que las partes comparezcan personalmente, con o sin apoderado, a una audiencia pública en la cual el juez examinará previamente la totalidad de la actuación surtida y será él quien la dirija, tomando en cuenta los siguientes aspectos: a) Si alguno de los demandantes o de los demandados no tuvieren capacidad, acudirá su representante legal. b) Si antes de la hora señalada para la audiencia, alguna de las partes presenta prueba justificando que no puede acudir a la audiencia, el juez fija una nueva fecha para celebrarla, sin que pueda haber otro aplazamiento. c) Cuando en la segunda oportunidad se presente prueba de que existe fuerza mayor para que una de las partes pueda comparecer, la audiencia de conciliación se celebrará con su apoderado, quien debe tener facultad para conciliar, admitir hechos y desistir. d) Si el demandante o el demandado no concurren a la audiencia de conciliación o sus apoderados, el juez la declarará clausurada y se producirán las siguientes consecuencias procesales:

1. Si se trata del demandante se presumirán ciertos los hechos susceptibles de confesión contenidos en la contestación de la demanda y en las excepciones de mérito.
2. Si se trata del demandado, se presumirán ciertos los hechos de la demanda susceptibles de confesión, aplicándose las mismas consecuencias a la demanda de reconvención.

⁵⁶ Código Procesal de Trabajo y de la Seguridad Social Diario Oficial No 44.640 de 8 de diciembre de 2001 (Art. 77)

3. Cuando los hechos no admitan prueba de confesión, la no comparecencia de las partes se apreciará como indicio grave en su contra.
4. En el caso de la ausencia injustificada de cualquiera de los apoderados dará lugar a la imposición de una multa equivalente a un salario mínimo mensual vigente.

Instalada la audiencia, si concurren las partes, con o sin apoderados, el juez propone que concilien sus diferencias, si fueren susceptibles de solución por este medio, y si no lo hicieren, sugiere fórmulas justas sin que ello signifique prejuzgamiento y sin que las manifestaciones de las partes impliquen confesión.

En esta audiencia sólo se permite diálogo entre el juez, las partes, y sus apoderados con el único fin de asesorarlos para proponer fórmulas de conciliación y en caso de llegar a un acuerdo se dejará constancia de sus términos en el acta correspondiente y se declarará terminado el proceso, teniendo fuerza de cosa juzgada

Así mismo, el legislador Colombiano estableció en el Código Procesal antes indicado las pautas a seguir en caso de que fracase este medio alterno de Resolución de Conflicto. a) Ante la imposibilidad de llegar a un acuerdo total, el juez declarará terminada la etapa de conciliación y en la misma audiencia debe decidir excepciones previas, adoptar las medidas que considere necesarias para evitar nulidades y sentencias inhibitorias, igualmente requerirá a las partes y a sus apoderados que determinen los hechos en que estén de acuerdo y que fueren susceptibles de prueba de confesión, los cuales se declararán probados mediante auto, así como las pretensiones y excepciones que queden excluidas como resultado de la conciliación parcial. Igualmente, si el juez lo considera necesario las requerirá para que allí mismo aclaren y precisen las pretensiones de la demanda y las

excepciones de mérito. b) A continuación y en audiencia de trámite el juez decretará las pruebas que fueren conducentes y necesarias, señalará día y hora para nueva audiencia de trámite, que habrá de celebrarse dentro de los 5 días siguientes; extenderá las órdenes de comparendo que sean del caso, bajo los apremios legales, y tomará todas las medidas necesarias para la práctica de pruebas.

Lo esbozado anteriormente indica que el proceso laboral colombiano está planteando la aplicación sólo de la conciliación como medio alternativo para solución de conflictos laborales en aras de facilitar el acceso a la justicia y descongestionar el sistema judicial

2. México:

Otra de las legislaciones en el mundo que aplica los medios alternos para la solución de conflictos es la mexicana, en ella se destaca la utilización de la conciliación, mediación y arbitraje para la búsqueda de soluciones a los de conflictos laborales.

Entre las legislaciones encontramos la Ley Federal del Trabajo ⁽⁵⁷⁾ que establece la constitución de Juntas Federales de Conciliación, Juntas Locales de Conciliación, Juntas Federales de Conciliación de Arbitraje y Juntas Locales de Conciliación de Arbitraje, refiriéndose a su constitución, requisitos de sus miembros, funciones y ámbito espacial de aplicación.

La Ley Federal de Gobierno⁽⁵⁸⁾ establece que las Juntas Federales funcionaran permanentemente y tendrán la jurisdicción territorial que les asigne la secretaría del trabajo y previsión social y las Juntas Locales funcionaran en los Municipios y Zonas Económicas, tienen las siguientes

57. Ley Federal de Gobierno 6ta Edición Mc Graw Hill Interamericana México 2007 Art. 591 al 647

facultades: I) Procurar un arreglo conciliatorio de los conflictos de trabajo; II) Recibir las pruebas que los trabajadores o los patronos juzguen convenientes; III) Recibir las demandas que les sean presentadas, remitiéndolas a la Junta Especial de la jurisdicción territorial a que esté asignada si la hubiere; IV) Actuar como Junta de Conciliación y Arbitraje para conocer los conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones cuyo monto no exceda del importe de tres meses de salario; V) Complementar los exhortos y practicar las diligencias que les encomienden otras Juntas Federales o Locales de Conciliación y las Juntas Federales y Locales de Conciliación y Arbitraje; VI) Denunciar ante el Ministerio Público al patrón de una negociación industrial, agrícola, minera, comercial o de servicios que haya dejado de pagar el salario mínimo a uno o varios trabajadores VII) Aprobar los convenios que les sean sometidos por las partes y VIII) Las demás que confieran las leyes.

En lo que respecta a la Junta Federal y local de Conciliación y Arbitraje la Ley Federal de Gobierno ⁽⁵⁹⁾ señala que corresponde a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajos que se susciten entre trabajadores y patronos, derivados de la relación de trabajo o hechos íntimamente relacionados con ellas; la Junta de Conciliación y Arbitraje tiene las siguientes facultades: I) Expedir el reglamento Interior de la Junta y el de las Juntas de Conciliación II) Conocer y Resolver los conflictos de trabajo cuando afecten la totalidad de las ramas de la industria y de las actividades representadas en la Junta III)

58. Ley Federal de Gobierno 6ta Edición Mc Graw Hill Interamericana México 2007 Art. 59, 600, 601, 603.

59. Ley Federal de Gobierno 6ta Edición Mc Graw Hill Interamericana Mexico 2007 Art. 604, 614, 621.

Conocer del Recurso de Revisión interpuesto en contra de las resoluciones dictadas por el Presidente de la Junta en la Ejecución de los laudos del pleno IV) Uniformar los criterios de resolución de la Junta, cuando las Juntas Especiales sustenten tesis contradictorias. V) Cuidar que se integren y funcionen debidamente las Juntas de Conciliación y girar las instrucciones que juzgue conveniente para su mejor funcionamiento VI) Informar a la Secretaria del Trabajo y Previsión Social de las deficiencias en el funcionamiento de la Junta y sugerir medidas para corregirlas VII) Las demás que le confieran las leyes. Así mismo las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje funcionan en cada una de las Entidades Federales y les corresponde el conocimiento y resolución de conflictos de trabajo que no sean de la competencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Es importante señalar que en la Legislación Mexicana también existe el Reglamento del Centro de Mediación y Conciliación del Poder Judicial del Estado México y al respecto José González ⁽⁶⁰⁾ comenta que el objeto de ese reglamento es regular la mediación y conciliación extrajudicial para una rápida, pacífica y eficaz solución de las controversias, facilitando el mediador la comunicación entre las partes para lograr un convenio y el conciliador facilita las vías de diálogo y propone alternativas y soluciones al conflicto rigiéndose por los principios de voluntariedad, gratuidad, neutralidad, confidencialidad e imparcialidad, para poder desarrollar su función en forma parcial y neutral, poder vigilar que el procedimiento no se afecten derechos de terceros o intereses de menores o incapaces, poder cerciorarse que la voluntad de los interesados no sufra ningún vicio del consentimiento, poder

60. González J. La Conciliación, Mediación y el Control de la Legalidad en el juicio de los Trabajadores op. Cit. Pag. 85,86,88.

facilitar la comunicación directa de los interesados y poder propiciar una satisfactoria composición de intereses, mediante el consentimiento informal de las partes .

6. MARCO METODOLOGICO

6.1 Tipo de investigación

De acuerdo a las características que presenta el estudio y de los objetivos propuestos, éste se enmarca en la modalidad documental bibliográfica cuyo propósito es analizar la aplicación de los medios alternos de resolución de conflictos en el proceso laboral venezolano.

En el mismo orden de ideas, Balestrini⁽⁶¹⁾ señala que las investigaciones de tipo documental:

Son aquellas cuyos objetivos sugieren la incorporación de un esquema de investigación, donde la recolección de la información se encuentra vinculada a la delimitación de un diseño bibliográfico... los datos que se han de recopilar proceden de fuentes documentales confiables, referidas a otras investigaciones, documentos, formularios, informes administrativos, etc. En este sentido el diseño de investigación bibliográfico o documental implica un proceso de exploración cognoscitiva que determina la selección de procedimientos tecno-operacionales que deben seguirse para el manejo del dato encontrado en las fuentes documentales, que sirven de base, orientan las formulaciones y delimitan las posibilidades para el análisis creador de este tipo de estudio...

La investigación documental constituye un procedimiento científico y sistemático de indagación, organización e interpretación de información que permite el análisis de un determinado tema basado en fuentes tanto

61 Balestrini A. M. **Estudios Documentales, Teóricos, Análisis de Discurso y la Historia de la Vida. Una propuesta metodológica para la elaboración de sus proyectos**, Caracas: BK Consultores, Servicio Editorial. 1998. (P.6)

primarias como secundarias, mediante el cual se realizará el estudio de la figura de los Medios Alternos de Resolución de Conflictos.

La investigación documental es definida por la Universidad Pedagógica Experimental Libertador como:

“es el estudio de problemas con el propósito de ampliar y profundizar el conocimiento de su naturaleza, con apoyo, principalmente, en trabajos previos, información y datos divulgados por medios impresos, audiovisuales o electrónicos. La originalidad del estudio se refleja en el enfoque, criterios, conceptualizaciones, reflexiones, conclusiones, recomendaciones y, en general, en el pensamiento del autor”.⁽⁶²⁾

En efecto, este tipo de investigación constituye un pilar teórico-metodológico que enriquece, avala la investigación, y permite indagar trabajos previos que sirven de base a este estudio desde la perspectiva del Derecho Procesal Laboral.

En este orden, sobre la base de los objetivos definidos, 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 permita 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 obtiene a partir de la consideración de diversas fuentes secundarias tales como: leyes, doctrina y jurisprudencia patria.

5.2 Análisis e Interpretación de la Información

La clasificación de información se realizará tomando en cuenta las

62. Universidad Pedagógica Experimental Libertador Manual de Trabajos de Grado de Especialización y Maestría y Tesis Doctorales. Caracas: Fondo Editorial de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador. 2007 (P. 20)

interrogantes, aspectos centrales del análisis, para el logro de los objetivos. Esto se hará a través de la lectura evaluativa, del resumen lógico y el fichaje.

Los datos serán clasificados en conjuntos parciales y subordinados, de acuerdo con la relación lógica que exista entre ellos, a través de la codificación, proceso mediante el cual las características relevantes del contenido de un mensaje son transformadas en unidades que permiten su descripción y análisis preciso.

Del análisis progresivo de la información estudiada surgirán las conclusiones y recomendaciones, las cuales serán evaluadas y perfeccionadas a través de un proceso de síntesis, entendido como la recomposición de las partes o elementos de un todo que el análisis había separado, para integrarlas a una unidad coherente y con sentido pleno, que conducirá a conclusiones finales, racionalmente fundamentadas.

CONCLUSIONES

Los medios alternos de solución de conflictos son instrumentos utilizados para buscar una solución en forma pacífica, eficaz y rápida al problema suscitado entre los particulares, aplicando la filosofía ganar-ganar porque ninguna de las partes pierde todo lo contrario obtiene una solución adecuada y equilibrada evitando que esa circunstancia sea agravada con la interposición de una demanda ante la vía judicial en la cual los procedimientos a seguir son formales, y la respuesta al justiciable no es oportuna y puede ser la no esperaba, encontrándose un sistema judicial colapsado por falta de personal y estructura judicial para afrontar la cantidad de demandas que ingresan diariamente, teniendo frustraciones por no lograr los objetivos en forma rápida por las complejidades que puedan presentarse en un juicio, tramites cargado de formalismo innecesarios, la pérdida del poder adquisitivo y el desgaste emocional que produce la incertidumbre en saber la decisión definitiva, además de la confianza que se debe tener en los jueces que conocerán la causa, los gastos del juicio en sus diversas fases, el pago de honorarios profesionales, entre otras cosas.

En Venezuela, los medios alternos de solución de conflictos empiezan a aplicarse con la vigencia del Código de Procedimiento Civil al establecerse la audiencia de conciliación en el procedimiento de divorcio y esbozar lo referente al procedimiento a seguir cuando las partes quieren someterse al arbitraje. Posteriormente fue desarrollado en otras legislaciones en virtud de que las nuevas realidades de un mundo globalizado imponía la búsqueda de fórmulas que garanticen una mayor seguridad jurídica como marco necesario para el desarrollo de las inversiones que permiten incorporar al país en la relaciones económicas globales, avanzando hacia la construcción de una economía competitiva y sustentable, derivándose algunos esfuerzos normativos por crear reglas claras de juego, reformar el sistema judicial para

modernizarlo e incorporar sistemas alternativos de solución de conflictos hasta la entrada en vigencia de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela que le otorga carácter constitucional a los medios alternos de solución de conflictos al establecer que el sistema de justicia está constituido además por los medios alternos de solución de conflictos y que se debe promover para resolver conflictos, ello con el propósito de buscar un piso solido para la implantación de una política de Estado que permita el desarrollo de los medios alternos así como la contribución a la creación de un clima que permita el surgimiento de la cultura de la paz.

En el proceso laboral la Ley Orgánica Procesal del Trabajo vigente desde el año 2003, que modifica el procedimiento a seguir en los juicios laborales, estableciendo en una etapa de Primera Instancia los Juzgados de Sustanciación, Mediación y Ejecución, ante los cuales se inicia el procedimiento laboral estableciendo un lapso de 4 meses para que las partes planteen sus controversias y busquen una solución amistosa al conflicto, agotada esta vía si no se llega a un acuerdo envían la causa a un tribunal de juicio quien valorará las pruebas presentadas y dictará una decisión según el procedimiento pautado en la ley y una etapa de Segunda Instancia en la cual los tribunales superiores revisarán las decisiones si fuese el caso de los tribunales de Primera Instancia y además establece la posibilidad de intentar ante el máximo tribunal de la República el Recurso de Control de Legalidad o Recurso de Casación según fuese el caso.

En el proceso laboral la Ley Orgánica Procesal del Trabajo establece la Conciliación, la mediación y el Arbitraje como medios alternos para la solución de conflictos, indicando que los Jueces Laborales en todas sus Instancias deberán promover estos medios, y específicamente el Juez de Sustanciación, Mediación y Ejecución por ser el primero que conoce la causa, debe en la audiencia preliminar en forma obligatoria mediar y conciliar

las posiciones de las partes tratando con la mayor diligencia que éstas pongan fin a la controversia a través de los medios de autocomposición procesal, el cual debe ser imparcial, objetivo, competente, prudente, tolerante, ganarse la confianza de las partes, proveer un ambiente adecuado a la negociación, controlar la audiencia, tener paciencia, establecer una comunicación sincera y transparente permitiendo que las partes expongan sus puntos de vista, buscar puntos comunes y sostener reuniones privada en conjunto o separado con cada parte, pero en la práctica muchas veces por el congestionamiento del poder judicial y la falta de jueces en esta fase el tiempo estipulado para cada audiencia no es suficiente para que se puede llegar a un arreglo a pesar que esta fase tiene una duración de 4 meses, lo que en la práctica significa que los jueces tienen que prolongar la audiencias aproximadamente tres veces, es decir, una por mes, lo que algunas veces no es suficiente.

Cada caso en particular necesita un tiempo prudencial para su solución una veces es rápido otras no por la complejidad del caso y el exceso de trabajo de los jueces laborales que influye en el avocamiento que puede tener al caso, pues además de estar presente en las audiencias preliminares y sus respectivas prolongaciones tienen que sustanciar expedientes, acudir a embargos en fin múltiples responsabilidades que afectan en la calidad como mediadores; en otras oportunidades ocurre que los jueces no ejercen su función mediadora sino que colocan a las partes o a sus abogados que hablen y busquen ellos mismos una solución sin participar en el dialogo para proponer soluciones o buscar un punto intermedio entre las planteadas, por lo que algunos jueces no utilizan las técnicas propias de conciliación o mediación; otra de las presiones de los Jueces de Sustanciación y Mediación son las estadísticas y metas que establece la coordinación Laboral de cada Estado en el número de asuntos que tienen

que solucionar por esta vía mensualmente cada juez, por lo que cada uno de ellos se siente presionado en solventar un número determinado de conflictos sin importar que la solución sea la más idónea, sin tomar en cuenta las técnicas de resolución y presionando muchas veces a alguna de las partes a que ceda en algo que no está conforme y que lo perjudica gravemente es vez de beneficiar a ambas partes.

En otra fase del proceso laboral que se aplica la conciliación es la fase de Juicio, en la cual el juez durante la audiencia de Juicio bien sea al instalarla durante ella o antes de dictar Sentencia, debe indicar a las partes si están dispuestos a llegar a un acuerdo antes de dictar la Sentencia Definitiva, pues no interviene directamente en el conflicto solo indica que si es posible una conciliación en esta fase del proceso, en aras de poner fin a la controversia suscitada y beneficiar a las partes, lo que muchas veces no realizan y en otras se ha logrado un acuerdo debido a que las partes han reflexionado sus posiciones y prefieren solventar esas situación que esperar una sentencia y otras porque la labor que desempeño el Juez de Sustanciación y Mediación no es efectiva.

En la Segunda Instancia, el Juez Superior que conoce el Recurso de Apelación interviene en el proceso al dar inicio a la Audiencia haciendo un llamado a las partes de un posible arreglo a través de la conciliación en dicha audiencia o en caso de ser necesario suspenderla por un lapso acordado por las partes para que puedan reunirse y buscar puntos comunes que permitan solucionar el conflicto, lo que algunas veces no ocurre y el juez se limita a celebrar la audiencia y decidir respecto al Recurso planteado.

En lo que respecta al Arbitraje, este medio alternativo de solución de conflicto, puede ser propuesto en cualquier fase del proceso por las partes, conformándose una Junta de Arbitraje por 3 miembros reuniendo los requisitos establecidos en legislación adjetiva laboral, teniendo sus miembros

las más amplias facultades para decidir el asunto planteado, generando una decisión dentro de los 30 días hábiles siguientes de constituida dicha Junta, interponiéndose sólo el recurso de casación contra su decisión cuando la misma está incurso en alguna de las causales establecidas en el artículo 149 de la ley adjetiva laboral.

RECOMENDACIONES

Para mejorar la aplicación correcta y efectiva de los medios alternos de resolución de conflictos en el proceso laboral venezolano, se puede indicar como el entrenamiento de los jueces capacitándolo a través de cursos, diplomados o jornadas que le proporcionen las técnicas adecuadas de negociación, para que a través de medios alternos solucionen los problemas planteados en los tribunales donde desempeñan sus funciones, ya que en Venezuela existen varios centros especializados de resolución de conflictos que el poder judicial puede realizar convenio con dichos centros y enviar a los Jueces laborales a que sea instruidos al respecto y les suministren todas las herramientas necesarias para garantizar el éxito de sus funciones.

Crear la infraestructura adecuada para el desarrollo de las audiencias es decir, el lugar donde se van a desarrollar las audiencias en cada una de esas instancias laborales según sea el caso debe poseer condiciones adecuadas que permita la comodidad de los presentes y crearse un ambiente armonioso que pueda desarrollarse a cabalidad estos medios de resolución de conflictos; aunado a ello crear comisiones judiciales que pueden evaluar continuamente los jueces en base a resultados concretos, lo que permite hacerle seguimiento a la cantidad de resueltos utilizando los medios alternos y si las técnicas empleadas son las correctas.

Es necesario crear más tribunales del trabajo para descongestionar la administración de justicia ya que la plataforma inicial con la cual se inicio esta organización de los tribunales en la actualidad es insuficiente para responder a la necesidad de los justiciables que cada se incrementa y hace que la celebración de las audiencias sea tardía y no con prontitud como plantea la carta magna.

Por último los abogados litigantes quienes forman parte del sistema de administración de justicia deben ser mas flexibilizados en su posición con respecto al conflicto, utilizar un lenguaje más legitimador con respecto a los intereses de la otra parte, descubrir cuáles son las necesidades que revela dicha demanda con respecto a la otra parte e identificar opciones para satisfacer dichas necesidades, ser tolerante, propiciar el dialogo, comprender la conducta humana y abrir espacios para el consenso.

BIBLIOGRAFIA

Referencias Documentales:

Alwin A. El juicio Arbitral Editorial Jurídica Santiago de Chile 1958 p.21

Balestrini A. M. **Estudios Documentales, Teóricos, Análisis de Discurso y la Historia de la Vida. Una propuesta metodológica para la elaboración de sus proyectos**, Caracas: BK Consultores, Servicio Editorial. 1998

Bustelo E. **Un Modelo Latino e Interdisciplinar de Mediación**. Mediadores en Red. La Revista. 2003

Carnelutti, F. **Sistema de Derecho Procesal Civil**. Tomo I Buenos Aires: Unión tipográfica Editorial Hispanoamericana. 2000

Cuenca N. **Diseño de un programa de Capacitación para optimizar el desempeño de los abogados en la Resolución de Conflictos, a través de la negociación, mediación, conciliación y arbitraje**. Trabajo de grado para optar a la Maestría en Educación. 1999

Diccionario Jurídico Espasa. Madrid Editorial Espasa Calpe, S.A. 1999

Escalante X. **La Mediación, un Eficaz Medio Alternativo de Resolución de Conflictos**. Ponencia presentada en las XXVI Jornadas J. M. Domínguez Escobar y publicada en Los Medios Alternativos de Resolución de Conflictos. Barquisimeto. 2002

Escobar Gil, R. **La conciliación en el Proceso Contencioso Administrativo en La Protección Jurídica del Ciudadano** (Tomo III). Madrid: Civitas. 2003

Franco, O. **La Mediación, un Eficaz Medio Alternativo de Resolución de Conflictos**. Ponencia presentada en las XXVI Jornadas J. M.

Domínguez Escovar y publicada en Los Medios Alternativos de Resolución de Conflictos. Barquisimeto. 2000

Gonzalez E. **La Reclamación Judicial de los Trabajadores**. Caracas

Vadell Hermanos Editores. 2005

González E. La Conciliación, Mediación y el Control de la Legalidad en el juicio de los Trabajadores. Caracas. Vadell Hermanos Editores. 2004

Jansen, V. **Control Social y Medios Alternos**. Valencia. Talleres Cosmográficos. 2008.

La Roche, R. **Nuevo Proceso Laboral Venezolano**. Caracas: Liber. 2003

Mathies F. Tesis doctoral Arbitraje de Derecho Privado en Venezuela. 1995

Morao J. **El Proceso Laboral Venezolano y los Derechos del Trabajador**.

Lithobinder, C.A. 2008.

Perdomo J. La Mediación en Venezuela Tribunal Supremo de Justicia Serie Eventos N° 21 Caracas 2006

Rengel, A. **Tratado de Derecho Procesal Civil Venezolano. Teoría General del Proceso**. Tomo VI Caracas, Editorial Arte. 2003

Richer L. **El Arbitraje y la Transacción como métodos alternativos de resolución de conflictos administrativos**. Ponencia presentada en las IV Jornadas Internacionales de Derecho Administrativo "Allan Randolph Brewer-Carias". Fundación de Estudios de Derecho Administrativos. Caracas. 2003

Ramos W. **La Inclusión del Arbitraje como Medio Alterno de Solución a Conflictos de Interpretación en las Convenciones Colectivas del Sector Privado en Venezuela**. Tesis de postgrado. 2005

Santana J. **El proceso Laboral y sus Instituciones. Un análisis de la visión de los jueces laborales sobre la L.O.P.T.** Ediciones Paredes Caracas 2007.

Universidad Pedagógica Experimental Libertador **Manual de Trabajos de Grado y Especialización. Maestrías y Tesis Corporales.** FEDEUPEL. 2006

Vásquez P. **Los Medios Alternos de Resolución de Conflictos en el Proceso Contencioso Administrativo Venezolano.** Octubre. Trabajo de especialidad. 2008.

Villasmil F. y otros **El Nuevo Procedimiento Laboral Venezolano.** Ediciones Paredes Caracas 2002

Referencias Normativas:

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, N° 5.543, Marzo 24, 2000. 1999 y Gaceta Oficial Nro 5.908 de fecha febrero 19, 2009

Código de Procedimiento Civil Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 2990 (Extraordinario), Julio 26. 1987

Código Orgánico Procesal Penal Gaceta oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 38.536 Octubre 4. 2006

Ley de Arbitraje Comercial. Gaceta Oficial de la República de Venezuela N° 36.430, Abril 7. 1998

Ley de Derecho de Autor. Gaceta Oficial de la República de Venezuela (Extraordinario) Octubre 1. 1993

Ley de Empresas de Seguros y Reaseguros. Gaceta Oficial de la República de Venezuela (Extraordinario) Nro 4.865, Marzo 8. 1995

Ley de Protección al Consumidor y al Usuario. Gaceta Oficial de la República de Venezuela. N° 4.898 (Extraordinario) Mayo, 17. 1995

Ley del Estatuto de la Función Pública. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 37522, Septiembre, 06. 2002

Ley Federal de Gobierno 6ta Edición Mc Graw Hill Interamericana Mexico 2007

Ley Orgánica de Justicia de Paz. Gaceta Oficial de la República de Venezuela. N° 4817 (Extraordinario) Diciembre, 21. 1994

Ley Orgánica del Tribunal Supremo de Justicia Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 37.942. Mayo 20. 2004

Ley Orgánica Para la Protección de Niño, Niñas y Adolescentes. Gaceta Oficial de la República de Venezuela, N° 5.859 (Extraordinario), Diciembre 10 2007

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

Referencias electrónicas:

Pitti U. “La Mediación como medio de Acceso a la Justicia”. Documento en línea: <http://www.mediadoresenlared.com>. Consulta 2008. Noviembre 23 2004