

**CONFLICTOS LABORALES EN VENEZUELA Y LOS
MEDIOS DE RESOLUCIÓN**



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
DIRECCIÓN DE ESTUDIOS AREA DE POSTGRADO
MAESTRÍA DE ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO
Y RELACIONES LABORALES
CAMPUS BÁRBULA



CONFLICTOS LABORALES EN VENEZUELA Y LOS MEDIOS DE RESOLUCIÓN

Autor: Lcdo. Wilcar J. Hidalgo L.

Bárbula, mayo 2016



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
DIRECCIÓN DE ESTUDIOS AREA DE POSTGRADO
MAESTRÍA DE ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO
Y RELACIONES LABORALES
CAMPUS BÁRBULA



CONFLICTOS LABORALES EN VENEZUELA Y LOS MEDIOS DE RESOLUCIÓN

Tutor:
Prof. Juan Montserrat

Autor:
Lcdo. Wilcar Hidalgo

Trabajo de Grado presentado para optar al título de
Magister en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales

Bárbula, mayo de 2016



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
DIRECCIÓN DE ESTUDIOS AREA DE POSTGRADO
MAESTRÍA DE ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO
Y RELACIONES LABORALES
CAMPUS BÁRBULA



VEREDICTO

Nosotros, miembros del Jurado designado para la evaluación del Trabajo de Grado titulado: **“CONFLICTOS LABORALES EN VENEZUELA Y LOS MEDIOS DE RESOLUCIÓN”**, presentado por el ciudadano: **Lcdo. Wilcar Hidalgo**, titular de la Cédula de Identidad **No. V-14.242.965**, para optar al título de: **Magister en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales**, consideramos que el mismo reúne los requisitos para ser considerado como:

Nombre y Apellido

Cédula

Firma

_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____

A los _____ días del mes de _____ de 2016



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
DIRECCIÓN DE ESTUDIOS AREA DE POSTGRADO
MAESTRÍA DE ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO
Y RELACIONES LABORALES
CAMPUS BÁRBULA



CONSTANCIA DE ACEPTACIÓN

CONFLICTOS LABORALES EN VENEZUELA Y LOS MEDIOS DE
RESOLUCIÓN

Tutor Académico:
Prof. Juan Montserrat

Aceptado en la Universidad de Carabobo
Facultad de Ciencias Económicas y Sociales
Área de Estudios de Postgrado
Maestría en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales
Por: Prof. Juan Montserrat
C.I.: 12.902.876

Bárbula, mayo de 2016



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
DIRECCIÓN DE ESTUDIOS AREA DE POSTGRADO
MAESTRÍA DE ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO
Y RELACIONES LABORALES
CAMPUS BÁRBULA



AVAL DEL TUTOR

Dando cumplimiento a lo establecido en el Reglamento de Estudios de Postgrado de la Universidad de Carabobo en su Artículo 133, quien suscribe **Prof. Juan Montserrat**, titular de la Cédula de Identidad N° **V-12.902.876**, en mi carácter Tutor del Trabajo de Maestría “**CONFLICTOS LABORALES EN VENEZUELA Y LOS MEDIOS DE RESOLUCIÓN**”

Presentado por el Ciudadano **Lcdo. Wilcar Hidalgo**, titular de la Cédula de Identidad N° **V-14.242.965**, para optar al título de **Magister en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales**, hago constar que dicho trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del jurado examinador que se le designe.

En Valencia, a los CINCO días del mes de AGOSTO de 2015

Prof. Juan Montserrat
C.I.: 12.902.876

Bárbula, mayo de 2016

DEDICATORIA

Pudiera fácilmente sentarme a escribir un manuscrito infinito de personas a quien dedicar este afán de superación iniciando por Dios quien nos da el milagro de la vida para poder alcanzarlo. . . .

Zuiero dedicar este esfuerzo a mis hijas Atenas Y Génova que le sirva como un modelo de ejemplo de integridad de constancia inspiración y de éxito para que se desarrollen y crezcan con esos principios y valores que tanto necesita Venezuela.

Zuiero dedicar este logro a mi viejo Carlos Liborius quien desde el cielo seguro estoy de su orgullo mi padre y gran amigo, quien es mi guía y mayor fuente de inspiración.

A mi tía Rosalba Elena Escandón ya que siempre ha creído y apostado en mi siendo ella un modelo a seguir de su sacrificio y dedicación familiar siento suyo ese ADN de vida.

A mi Abuela quien ha sido mi madre a la cual quiero en vida darle este regalo, mujer que desde muy abajo forjó esta gran familia con humildad y sacrificio haciendo que todos seamos profesionales.

A la Sra Martha Lovera, vaya que gran mujer, pierdo de vista la dimensión de orgullo que deben sentir sus hijos por su extraordinaria madre, madre de todos y para todos, quiero dedicarle mis letras ya que ella ha sido un pilar importante de apoyo cariñoso para conmigo, mis hijas, mi profesión y en esta etapa de vida educacional, sin duda parte de este logro el cual quiero celebrar con usted.

A Empresas Polar por ser esa también una gran Universidad de vida profesional que te impulsa y motiva al desarrollo formal, familiar, integral, un modelo industrial con principios valores y bienestar, lleno de profesionales Venezolanos que creen el esfuerzo en el trabajo honesto y decidido, sin atajos.

AGRADECIMIENTOS

A Dios y a mis ángeles en el cielo, Mi padre y Mi abuelo.

Agradecer a la Sra Martha por su espíritu contagiante de apoyo, motivación, impulso, de valores que hoy expreso con profunda admiración, hoy la palabra GRACIAS es solo una palabra pequeña del significado y tamaño del cielo.

Agradecer a todas las personas que me impulsaron desde el principio, me motivaron, inspiraron y fortalecieron en materializar las ganas y hacerla hoy una realidad, personas que hoy muchas están , otras no tanto, otras ya no, ley de vida y destino y que pasaron a otro plano, pero que siguen vivo en mi espíritu , mi alma , en mis recuerdos ya que los orígenes no se pueden olvidar y mucho menos negar.

Agradecer a la Universidad de Carabobo una vez mas por mi formación todos realizado en esta gran casa de estudios, así también a su personal docente los cuales algunos menciono con honor: Juan Monserrat, Jesús Cabrera, Thania Oberto, Nubia Pernía, Harriet Conde, Adelaida González, entre otros. Así como también agradecer al equipo de estudio quien con esfuerzo, dedicación y constancia logramos hoy juntos una meta.

A Empresas Polar, por ser parte importante en mi vida, gracias a ella he podido desarrollarme en todos los contexto de la vida, a través de mi trabajo he podido brindar bienestar a mi familia y otros Venezuela.... crecer como profesional siempre apostando a mi desarrollo y talento. Gracias Empresas Polar, Alimentos Polar.



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
DIRECCIÓN DE ESTUDIOS AREA DE POSTGRADO
MAESTRÍA DE ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO
Y RELACIONES LABORALES
CAMPUS BÁRBULA



CONFLICTOS LABORALES EN VENEZUELA Y LOS MEDIOS DE RESOLUCIÓN

Autor: Lcdo. Wilcar Hidalgo

Tutor: Prof. Juan Montserrat

Fecha: mayo de 2016

RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo fundamental analizar la conflictividad laboral en Venezuela con centro en los medios de resolución establecidos en los marcos regulatorios. Dicha propuesta está constituida por los medios alternativos de resolución de conflictos. Desde el punto de vista teórico, el estudio está orientado por la legislación laboral, la resolución de conflictos, el desempeño laboral y el laudo arbitral. El estudio se desarrolló desde el enfoque del paradigma cuantitativo, documental; en el cual la población a estudiar la constituyeron todas las investigaciones y consultas bibliográficas referida o relacionadas al objeto de estudio. Las técnicas e instrumentos que se aplicaron fueron de fuentes secundarias. La investigación se desarrolló en función a tres objetivos. Los resultados permitieron evidenciar que los medios alternativos de resolución de conflictos son los más efectivos y deben ser reforzados positivamente ya que este tipo de acción propiciará en términos teóricos un incremento proporcional de la eficiencia y la eficacia de los procesos jurídicos laborales, tomando en consideración el ahorro en tiempo y dinero de la resolución de conflictos en los términos de estabilidad y beneficios de valor agregado, en el marco de la relación laboral. Por lo que se pudo concluir que los medios alternativos como son la negociación, la conciliación, la mediación y el arbitraje son esenciales para poder resolver los conflictos laborales en escenarios intermediados por recurrente desinstitucionalización y pérdida iterativa de confianza entre los actores producto, a su vez, de la alarmante descapitalización social que se manifiesta en todos los agregados sociales.

Palabras Clave: Conflicto Laboral, Medios Alternos de Resolución de Conflictos, Legislación Laboral.



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
DIRECCIÓN DE ESTUDIOS AREA DE POSTGRADO
MAESTRÍA DE ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO
Y RELACIONES LABORALES
CAMPUS BÁRBULA



LABOR DISPUTES IN VENEZUELA AND THE MEDIA FOR A RESOLUTION

Author: Lcdo. Wilcar Hidalgo

Tutor: Prof. Juan Montserrat

Date: May de 2016

ABSTRACT

This research is essential to analyze the labor unrest in Venezuela in the media center resolution established regulatory frameworks. This proposal consists of alternative means of dispute resolution. From the theoretical point of view, the study is guided by the labor law, conflict resolution, job performance and the arbitration award. The study was conducted from quantitative approach, documentary paradigm; in which the study population was constituted or related to the object of study all the research and literature survey referred. The techniques and instruments applied were from secondary sources. The research was conducted according to three goals. The results demonstrate that alternative means of conflict resolution are the most effective and should be reinforced positively as this type of action will lead in theoretical terms a proportional increase in the efficiency and effectiveness of labor legal proceedings, taking into account the savings in time and money of conflict resolution in terms of stability and value-added benefits in the context of the employment relationship. So it was concluded that alternative means such as negotiation, conciliation, mediation and arbitration are essential to resolve labor disputes.

Keywords: Labor Conflict, Media Alternative Dispute Resolution, Labour Law.

INDICE

	Pág.
Dedicatoria	vi
Agradecimientos	vii
Resumen	viii
Abstrac	ix
INTRODUCCIÓN	12
CAPITULO I	
EL PROBLEMA	15
Planteamiento del Problema	15
Objetivos de la Investigación	19
Objetivo General	19
Objetivos Específicos	19
Justificación	19
CAPITULO II	
MARCO TEÓRICO REFERENCIAL	22
Antecedentes de la Investigación	22
Bases Teóricas	27
Conflicto Laboral	28
Clasificaciones doctrinarias de los conflictos del trabajo	29
Los Conflictos Colectivos	36
Medios de Resolución de Conflictos Laborales	40
Tipos de Medios Alternos a Resolución de Conflictos Laborales	42
Bases Normativas	48
Constitución de la República Bolivariana de Venezuela 1999	48
Ley Orgánica del Trabajo, Los Trabajadores y Trabajadoras 2012	49
Ley Orgánica Procesal del Trabajo 2002	50
Los Derechos Laborales en el ámbito Internacional	50
CAPITULO III	
MARCO METODOLÓGICO	53

Diseño de la Investigación	54
Tipo de Investigación	55
Nivel de Investigación	56
Población y Muestra	57
Técnicas e Instrumento de Recolección de Información	57
Criterios adoptados en la Investigación Documental	59
CAPITULO IV	
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LA PERSPECTIVA DOCUMENTAL	61
Estado actual de los conflictos laborales en Venezuela	61
Importancia de la mediación y conciliación como medios alternativos de la resolución de conflictos en el medio laboral venezolano	64
El arbitraje y su procedimiento como modo de heterocomposición de los conflictos en el nuevo proceso laboral venezolano	68
Preeminencia en la utilización de los medios alternativos de solución de conflictos laborales en Venezuela	76
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	
Conclusiones	81
Recomendaciones	83
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	85

INTRODUCCIÓN

La presente investigación, tiene como finalidad analizar los conflictos laborales en Venezuela y los medios alternos de resolución, para lo que se realizó la revisión de los distintos modos de abordaje establecidos tanto en la literatura especializada como en la normativa de derecho procesal del trabajo vigente y su aplicabilidad para el logro de mayor rapidez en la administración de la justicia en Venezuela y acabar con la concepción de un sistema de justicia lento, burocrático, colapsado, que podría impedir la implementación de un esquema judicial con el diálogo y la cooperación de los interesados y la prevalencia de excesivos formalismos y en general, el retardo o mora procesal.

Se destaca en el estudio, la necesidad de adoptar y aplicar en el proceso laboral, la utilización de modos de composición y heterocomposición para la solución de conflictos como la negociación, conciliación, mediación y arbitraje, para que las mismas pacten en la solución del conflicto laboral entre ellas, logrando de esta manera evitar los costos con la menor actividad judicial posible y tener un verdadero acceso a la justicia y una razonable tutela judicial efectiva. Siendo necesario para ello que estos medios alternativos de solución de conflictos coexistan como firmes aliados con la justicia estatal, pues existen entre ellos una relación de dependencia recíproca; tal como en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV), donde además de reconocer los modos de composición de conflictos, los integra al Sistema Judicial vigente.

Tal previsión legal se encuentra en el artículo 253 de la C RBV que textualmente señala:

La potestad de administrar justicia emana de los ciudadanos y ciudadanas y se imparte en nombre de la República por autoridad

de la ley. Corresponde a los órganos del poder judicial conocer de las causas y asuntos de su competencia mediante los procedimientos que determine las leyes u ejecutar o hacer ejecutar sus sentencias.

De igual manera, en el artículo 258 eiusdem se establece que: “La Ley promoverá el arbitraje, la conciliación, la mediación y cualesquiera otros medios alternativos para la solución de conflictos”, lo que conlleva a afirmar que el Constituyente previo a través de estas normas constitucionales señaladas son de contenido programático y el reconocimiento de estos modos de composición como derecho concedido a todo sujeto y no como un equivalente o sustituto de los órganos jurisdiccionales.

De la misma forma, Ley Orgánica Procesal del Trabajo (2002), también contempla la utilización de los modos de composición de solución de los conflictos sometidos a la jurisdicción laboral y es así como, específicamente en su artículo 6, señala que el Juez puede discrecionalmente promover a lo largo de todo el proceso, la utilización de la conciliación, la mediación y el arbitraje como alternativas que concuerden en una solución del conflicto judicial. Todo esto basado, en los principios de gratuidad, celeridad, oralidad, inmediatez, prioridad de la realidad de los hechos, la equidad y rectoría del juez o jueza en el proceso. De tal manera, que se pueda asegurar que las partes resuelvan su conflicto de manera pacífica, empleando para ello para ello modos de composición, como la conciliación, la mediación y el arbitraje.

La investigación se realizó bajo el diseño documental bibliográfico, con aporte de la investigación descriptiva jurídica, empleada en el análisis de las fuentes bibliográficas y normativas. Representadas en este caso por la teoría del conflicto, El conflicto laboral. Solución de conflictos. La conciliación, el arbitraje y la mediación. Y los componentes normativos basados en la Ley Orgánica del Trabajo, Los

Trabajadores y Las Trabajadoras (2012); la Ley Orgánica Procesal del Trabajo (2002).

La justificación de la investigación viene dada por la relevancia que adquiere la utilización de los modos de composición de los conflictos en la resolución de los conflictos laborales, con la seguridad de que estos permiten agilizar la justicia laboral por parte del Estado, cumpliendo con lo establecido en la CRBV. Se destaca al mismo tiempo, la importancia de su aplicación, el objetivo principal que no es otra que la solución pacífica de los conflictos y evitar la menor cantidad de actividad judicial, por la celeridad de los procedimientos.

Por otra parte, el trabajo resalta la labor de los conciliadores y mediadores, para lograr una solución pronta y eficaz, dejando a un lado la contienda y sustituyendo ésta por el dialogo entre las partes intervinientes, en procura de la paz laboral venezolana.

La investigación está estructurada en cinco capítulos a saber:

En el capítulo I. EL PROBLEMA, se presenta el planteamiento del problema, los objetivos de la investigación y la justificación. En el capítulo II. MARCO TEÓRICO, se exponen los antecedentes de la investigación, las bases teóricas y el marco legal del objeto de estudio. En el Capítulo III. MARCO METODOLÓGICO se presenta el tipo de investigación, el diseño, la Población y muestra, Técnicas e instrumentos de recolección de datos y Análisis de Datos. El Capítulo IV, expresa el ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS. El capítulo V contiene las CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES y finalmente se presentan las referencias bibliográficas.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento del Problema

El conflicto como fenómeno social, surge en las sociedades por factores subjetivos y objetivos. El primero, debido a la presencia en los hombres de valores opuestos, el segundo debido a la existencia en la sociedad de limitados bienes y posiciones. Como los hombres recorren caminos diferentes, adquieren distintas experiencias, ello conlleva a que cada hombre constituya un universo único, es decir, cada hombre tendrá sus propios valores que serán diferentes con los valores de otros hombres, por este motivo entrarán en conflicto al evaluar un mismo hecho de diferente manera pues ambos tendrán valores incompatibles, lo cual se manifiesta en conductas contradictorias.

Desde este punto de vista, el conflicto es definido por Suárez, M (1996)

Como el proceso interaccional, que como tal nace, crece se desarrolla y puede a veces transformarse, desaparecer y/o disolverse y otras permanecer relativamente estacionario, que se da entre dos o más partes, entendiendo por partes a personas, grupos pequeños, grandes grupos, la interacción puede darse entre dos personas, entre dos grupos, entre una persona o un grupo. (pag.78).

Teniendo en cuenta el especialista mencionado es importante destacar que los conflictos tendrían los siguientes elementos: sujetos, contraposición de intereses y enfrentamiento de pretensiones. Es así, como el conflicto involucra de manera objetiva el mundo afectivo y cognoscitivo del hombre, y gana terreno además en sus proyecciones y expectativas individuales y laborales. Por su parte, los conflictos laborales son sucesos imprevistos que afectan el rendimiento del trabajador, la organización y la sociedad, originando pérdida y paradas laborales. Un evento de este tipo es pues, la disputa de derecho o de interés que se suscita entre empleadores y empleados.

Es importante desatacar que, en toda organización existe la probabilidad de que ocurran conflictos y que, según la forma como este se manipule, los resultados pueden ser desde caos, hasta una organización más integrada y eficiente. La solución de la problemática es el resultado de negociaciones entre los representantes sindicales de los trabajadores y los representantes de los empleadores y si no hay acuerdo interviene los órganos de mediación adecuados. En los casos más enconados de conflictividad laboral los trabajadores pueden optar por declararse en huelga y los patronos por aplicar el llamado cierre patronal.

En el medio laboral venezolano, existen varios mecanismos formales e informales para resolver los conflictos, estos se pueden desarrollar como un proceso y también se pueden resolver por medio de otros trámites, dependiendo de carácter jurídico o no. En este orden de ideas, conviene destacar los aportes de Cuenca (2004), quien apunta respecto a la solución de los conflictos jurídicos que el Estado ha creado órganos especializados, mediante trámites precisos, los cuales se dirimen en la controversias a través de una decisión dictada por un funcionario público, de manera que el conflicto abordado desde el paradigma del litigio conducen a un resultado donde una parte gana y la otra pierde porque el juez está obligado a declarar con o sin lugar la demanda.

Por su parte Rincón (2001), expresa que existen medios alternos y paralelos para la solución de conflictos que también constituyen formas de acceso a la justicia, a la participación ciudadana y descongestión de los tribunales. Estos medios alternos conllevan a aliviar la morosidad judicial y de acceder a la justicia, sin necesidad de redactar una demanda y tramitar un procedimiento, es decir que cuanto más expedita sea la posibilidad de acudir a otros medios de solución de conflictos jurídicos distintos al litigio en tribunales, podrá existir un mayor acceso a la justicia.

Los medios alternativos de resolución de conflictos se han convertido en un tema común en el mundo jurídico, ya que representan una visión novedosa y distinta en la tradicional atención de los litigios por medio del proceso judicial. Estos medios son una forma de resolver conflictos humanos, por lo que se requiere la presencia del derecho que permita determinar que conflictos tienen características jurídicas, que hagan exigible la participación del derecho en su resolución. Dentro de estos conflictos se consiguen términos como juicios, litigios, y controversias.

Los medios alternativos de solución de conflictos según la OEA (2001), vienen siendo propuestos y promovidos como un opción institucional de acceso y mejoramiento de la justicia. Desde su consideración en el ámbito constitucional y/o siendo objeto de leyes específicas, estos constituyen de más un aporte estructural relevante y marcan una orientación revalorizante de la función social de la justicia como garantía del a convivencia pacífica.

Por otra parte, la mención de alternativos con que se conocen y difunden estos medios y procedimientos, tiene relación y guarda mayor coherencia con el objetivo y las características de no confrontacionales, de autogestión y de protagonismo ciudadano en el tratamiento de la conflictividad social, que definen principalmente su aplicación. La mención de alternativo no puede entenderse como la pretensión y la

búsqueda de una cierta privatización de la justicia o como la sola y exclusiva intención de restarlos de la institucionalidad de la Administración de Justicia y del Poder Judicial en el ámbito del Estado de Derecho.

En el medio laboral Venezolano, es un hecho notorio, la cantidad de conflictos de distinta índole que han originado en las organizaciones, que en algunas situaciones han reportado resultados positivos para la propia organización, pero en otros, se han convertido en verdaderos problemas laborales, que afectan tanto al centro de trabajo, como a la sociedad en general, arrastrando al propio trabajador, por lo que se hace necesario revisar cuales han sido los distintos modos de solución de conflictos previstos en la normativa Venezolana, que han permitidos el logro de acuerdos aceptables y positivos para las partes en conflicto.

Tomando en cuenta, las diferentes concepciones, expuestas anteriormente surgen las siguientes preguntas de investigación:

¿Cuál es la propensión de conflictos laborales en Venezuela?

¿Cuáles con los medios alternativos de resolución de conflictos que se disponen en el medio laboral venezolano?

¿Cómo se logra mediación y la conciliación los medios de resolución de conflictos más expeditos en Venezuela?

¿Qué tanto interviene el arbitraje en la resolución de conflictos laborales?

¿Cuán efectiva es la aplicación de los medios alternativos en la resolución de conflictos laborales en Venezuela?

Estas interrogantes estarán vinculadas con los propósitos de la investigación con el objetivo de abordar la problemática desde diversas perspectivas.

Objetivos de la Investigación

Objetivo General

Analizar la conflictividad laboral en Venezuela con centro en los medios de resolución establecidos en los marcos regulatorios.

Objetivos Específicos

1. Describir el estado actual de los conflictos laborales en Venezuela.
2. Destacar la importancia de la mediación y la conciliación como medios alternativos de resolución de conflictos en el medio laboral venezolano.
3. Describir el arbitraje y su procedimiento como modo de heterocomposición de los conflictos en el nuevo proceso laboral venezolano.
4. Analizar la incidencia de los medios alternativos en el marco de solución de conflictos laborales en Venezuela.

Justificación

La presente investigación tiene como propósito establecer la relevancia que adquiere la utilización de los modos de composición de los conflictos para resolver los problemas laborales, se enmarca principalmente en que los mismos permiten agilizar la justicia laboral.

Desde el punto de vista metodológico, este tipo de investigación teórica-descriptiva permitirá el análisis de las distintas posiciones de la doctrina, respecto a los modos de composición de los conflictos, analizar la evolución del tema en estudio a través de la revisión de los textos legales y jurisprudenciales de estos modos de composición de los conflictos en el proceso laboral venezolano.

El tema es de marcada trascendencia en virtud de la aplicación de una nueva institucionalidad alrededor del hecho social trabajo con asidero en el texto constitucional. Por otro lado, la utilidad práctica de la presente investigación, está dirigida a considerar a los jueces y abogados, en la búsqueda de un nuevo paradigma de la labor judicial, inquiriendo la transformación de estos en verdaderos conciliadores y mediadores, para lograr una solución pronta y eficaz, dejando a un lado la contienda y sustituyendo ésta por el dialogo entre las partes intervinientes. Por lo que a lo largo de la investigación se propondrán tanto fórmulas de arreglo como bases para alcanzar una conciliación exitosa.

Por ello, la importancia de la innovación en el nuevo proceso laboral, el cual busca ser más versátil para las partes y que las mismas obtengan la materialización de la justicia, de manera expedita con lo cual justifica la existencia de estos modos de composición, es decir, aprender a negociar, a tener creatividad para diseñar alternativas que coadyuven a resolver problemas y con ello erradicar esa lucha frontal que inspira en los tribunales del trabajo con la aplicación de un sistema que se ajuste a la dinámica social y que permita la solución de conflictos procurando preservar las relaciones interpersonales de los protagonistas, en un entorno en el cual el diálogo social renovado sea fuente y camino para lograr necesarios consensos en el mundo del trabajo.

Por su ubicación temática y su tenor doctrinario éste estudio es de superlativo valor para las líneas de investigación Relaciones de Trabajo y Diálogo Social,

erigiéndose como importante referencia para los investigadores y estudiantes interesados en una perspectiva doctrinaria y jurisprudencial elaborada sobre una plataforma crítica y reflexiva propia de las nuevas tendencias en cuanto a la participación activa del investigador en la construcción de los criterios de verdad de sus argumentaciones, aun en los diseños documentales.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

Este capítulo hace referencia a una serie de reportes de investigaciones previas, antecedentes bibliográficos y normativos, que sirven de soporte para el presente estudio, porque guardan relación con la problemática estudiada, centrada en los conflictos laborales y los medios alternativos de resolución en Venezuela.

Antecedentes de la Investigación

El tema planteado producto de los cambios ejercidos en la actual legislación venezolana hace que el tema sea novedoso y por tanto no existen trabajos de investigación previos conocidos, sin embargo existe abundante literatura que refleja la importancia de los mecanismos de solución de conflictos a nivel laboral, sin embargo, la revisión permite seleccionar algunas referencias de investigaciones, de significación especial para el presente estudio entre los cuales se tiene:

El estudio realizado por Viana (2013), **La mediación laboral**. Trabajo de Grado para optar al título Magíster en Administración de Empresas, Mención Gerencia. Universidad de Carabobo. Valencia. Venezuela. No publicado. Dirigido a describir el proceso de mediación laboral como alternativa posible para abordar y solucionar los conflictos que se puedan producir en el ámbito de las empresas privadas y públicas de un país. El aporte más importante del trabajo descrito, se concentra en mostrar el

proceso de la conciliación como el modo de resolver los conflictos laborales con mayor celeridad en comparación con el proceso judicial ordinario, lo que constituye uno de los objetivos planteados en la presente investigación.

Pérez (2011). **Métodos Alternos de Solución de Conflictos: Justicia Alternativa y Restaurativa para una Cultura de Paz.** Tesis Doctoral presentada ante la Universidad de Nuevo León. Facultad de Derecho y Criminología. El objetivo general de esta investigación engloba la búsqueda final del estudio es lograr identificar y establecer los presupuestos mínimos básicos necesarios para la correcta implementación de los métodos alternos de solución de conflictos en México, de forma que puedan servir como base para una real potenciación de este tipo de justicia y su contribución a una paz social. Los Métodos Alternos de Solución de Conflictos se identifican de maneras distintas en cuanto a sus denominaciones, formas, materias de aplicación y principalmente efectos en los distintos países del mundo. Esto ha llevado a que el avance de los MASC sea desigual en diferentes regiones del orbe. Esta investigación contribuye con el presente estudio, debido a que muestra una idea clara del costo de aplicación de los métodos alternos.

Wolferman (2010), presentó una tesis con título: **La mediación y conciliación como medios alternativos de la resolución de conflictos en la ley orgánica procesal del trabajo**, con el propósito de analizar la mediación y la conciliación y cómo estos medios alternos de conflictos son utilizados para poner fin a los procesos judiciales laborales. En dicha investigación se concluyó que mediante la utilización de los mecanismos de mediación y conciliación, las partes pueden poner fin a la controversia judicial. Esta investigación, pasa a ser una gran ayuda al tema objeto de estudio, en virtud que hace un análisis de dos medios alternos de resolución de conflictos que serán debatidos en el informe a presentar.

Araujo (2009), en su Trabajo Especial de Grado para optar al Grado de Magíster Scientiarum en Ciencias Penales y Criminológicas ante la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas, División de Estudios para Graduados, Maestría Latinoamericana en Ciencias Penales y Criminológicas de la Universidad del Zulia titulado **Medios alternativos de resolución de conflictos en el sistema penal venezolano**, comenta en su resumen:

El presente trabajo tiene como objetivo analizar los medios alternativos de resolución de conflictos, incorporados a través del Código Orgánico Procesal Penal venezolano, los cuales facilitan la resolución de conflictos penales; durante el proceso penal. Estos medios alternativos constituyen el eje central del sistema acusatorio venezolano. Esta investigación gira alrededor del control social que se ejerce a través de los medios alternativos de resolución de conflictos. La investigación es documental, fundamentándose en un análisis de las teorías de resolución de conflictos que permitan solucionar con mayor celeridad los asuntos penales, trayendo como consecuencia eficacia y eficiencia en la administración de justicia. Como resultado se identifica que los medios alternativos traen ventajas y atributos para el Estado en el sentido de descargarse de procesos que pueden evitarse a través de esas formas; y para el ciudadano, pues en verdad protagoniza la resolución de su conflicto. Los medios estudiados constituyen alternativas viables de aplicación para mejorar la administración de Justicia Penal en Venezuela. (p. v)

La tesis de Araujo está estrechamente vinculada con la presente investigación puesto que trata el tema de los medios alternativos de resolución de conflictos, incorporados a través del Código Orgánico Procesal Penal venezolano, los cuales facilitan la resolución de conflictos penales; durante el proceso penal.

Matute (2009). Artículo publicado como Colaboración Especial por la mencionada profesora miembro del personal docente de la Facultad de Derecho de la Universidad de Carabobo. **Rango constitucional de los medios alternativos de solución de controversias.** Los Medios Alternativos de Solución de conflictos (MASC) hacen referencia a una amplia gama de mecanismos y procesos destinados a ayudar a los particulares en la solución de sus controversias. Estos mecanismos alternativos no tienen la intención de suplantar la justicia ordinaria, lo que realmente persiguen es

complementarla. Los medios alternativos de solución de Conflictos proveen de la oportunidad de resolver los conflictos de una manera creativa y efectiva, encontrando el procedimiento que mejor se adapta a cada disputa. En el presente artículo se pretende abordar la importancia de la inclusión de éstos métodos tanto en la nueva Constitución venezolana, como en la legislación y práctica jurídica. Por lo que representa un gran aporte a la presente investigación para la elaboración del capítulo de presentación de resultados.

El Observatorio Venezolano de Conflictividad Social (OVCS) presenta: **Informe Situación de los Conflictos Laborales en Venezuela (2013).**

Con este trabajo el OVCS busca fortalecer la comprensión de los conflictos laborales en Venezuela. Espera que autoridades gubernamentales, líderes gremiales y sociedad civil en general puedan emplear este estudio para seguir trabajando por la garantía de los derechos laborales de todas y todos. Venezuela ha estado inmersa en una ola de protestas y conflictos sociales en la última década. Los estudios del Observatorio Venezolano de Conflictividad Social (OVCS) revelan que en los 5 años recientes se han registrado al menos 27.832 protestas en todo el país. Y según el monitoreo de situación realizado por la organización, diariamente crece el número de personas que toman las calles para exigir reivindicaciones y garantía de sus derechos, principalmente derechos sociales.

El aumento de la conflictividad es una de las consecuencias de la crisis económica que atraviesa el país. Históricamente cerca del 40% de las protestas en Venezuela ha sido por motivos laborales, uno de los índices más altos de toda Latinoamérica. Actualmente, 13.5 millones de personas conforman la fuerza laboral del país. A pesar de ser un grupo numeroso es el que mayores debilidades padece, y los conflictos en demanda de un salario justo, respeto a las contrataciones colectivas y a la libertad sindical son parte de la lucha cotidiana de los trabajadores, que han

utilizado los cierres de calle, concentraciones, paros y huelgas como mecanismos democráticos y constitucionales para llamar la atención de las autoridades y patronos.

La última data oficial difundida por el Ministerio del Trabajo, correspondiente a 2013, contabilizó 116.287 reclamos laborales. El sector público es el que mayores demandas consolida. En la siguiente investigación: Situación de la conflictividad laboral en Venezuela, se da una mirada sobre las condiciones de los reclamos y conflictos en ciernes que afectan a la clase trabajadora venezolana, identificando sus principales causas o motivaciones, desarrollo y posibles consecuencias.

En líneas generales se analiza el contexto socioeconómico y su influencia en la conflictividad laboral venezolana, y se hace énfasis en la situación de las industrias básicas, sector petrolero, eléctrico y ministerios. También se analizan las respuestas y acciones de entes oficiales, autoridades y sector patronal. Adicionalmente, se presentan argumentos y declaraciones de autoridades gubernamentales, voceros oficiales, principales representantes de sindicatos y líderes gremiales.

Con esta publicación el OVCS busca fortalecer la comprensión de los conflictos laborales en Venezuela. Espera que autoridades gubernamentales, líderes gremiales y sociedad civil en general puedan emplear este estudio para seguir trabajando por la garantía de los derechos laborales de todas y todos.

Los antecedentes expuestos, permiten orientar la revisión del problema, con la finalidad de conseguir respuestas que satisfagan los objetivos planteados en el estudio.

Bases Teóricas

En la presente investigación se revisaron algunos componentes teóricos y legales que soportan el estudio sobre los conflictos laborales y los medios alternativos de resolución en Venezuela.

El conflicto es definido por el Diccionario de la Lengua Española (2001),

Como el punto en que aparece incierto el resultado del enfrentamiento, este enfrentamiento se manifiesta en las posiciones contradictorias de las partes, lo que representa una de las fases de la confrontación, igualmente se puede decir que el conflicto es igual a dificultad que provoca la imposibilidad de hacer, entender o conseguir algo.

El conflicto se puede generar en todos los niveles del comportamiento humano y que según Folberg y Taylor (1992) este puede ser interno o externo los cuales no son excluyentes entre si y son susceptibles de ser manifestados en forma simultánea, por lo tanto para este autor el conflicto es la situación de divergencia entre las partes ya sea individual o colectivamente, que genera un proceso, mediante la cual las partes asumen diversos comportamientos con la finalidad de satisfacer sus necesidades o proteger sus intereses, los cuales se logran a través de mecanismos formales o informales, basados en la comunicación.

En este mismo orden de ideas Cuenca (Ob.cit), señala que esta clase de disputa se debe a los diferentes intereses los cuales generan conflictos estructurales causados por factores ajenos a las partes en disputa y que muchas veces están referidos a la limitación de la autoridad o de los recursos, desequilibrios de poder, limitaciones temporales, geográficas y organizacionales, los cuales hacen se den tomar decisiones en función de remplazar una conducta destructiva, para establecer disposiciones mutuamente aceptadas para modificar los medios de influencia.

Araque (2001), declara que el conflicto colectivo de trabajo es un problema inmerso dentro de la fricción de hecho social, es producto del mundo individualista y se cierne sobre la categoría política y social de los derechos colectivos; considerando que dentro de los fenómenos sociales el conflicto del trabajo es un desiderátum compuesto de formación abstracta, donde la verdadera generación de lo conflictivo descansa sobre la base de la incorporación de la libertad y la igualdad.

Por consiguiente, una de las razones prácticas en la dialéctica del conflicto colectivo de trabajo, es su delimitación, la cual se establece sobre el elemento objetivo o naturaleza de su pretensión. El interés encontrado en el conflicto laboral, no es el individual, sino el general, el cual tiene una afectación indeterminada a diferencia de cada situación individual, de ahí que se hable en doctrina de dimensión abstracta del conflicto.

Ahora bien, según referencias doctrinales, el conflicto colectivo de trabajo configura toda oposición ocasional de intereses, pretensiones o aptitudes, entre uno o varios patronos y uno o varios trabajadores a su servicio, con motivo del trabajo, cuando se pretende una solución más o menos coactiva, impuesta por un sector sobre el otro. (Cabanellas, 1979).

Conflicto Laboral

El conflicto de trabajo “Es toda contienda derivada de una relación laboral” Pla (2002:346); esta definición a pesar de ser simple, es importante porque da cabida a la posibilidad de que el conflicto de trabajo no se presente necesariamente entre los trabajadores y el empleador.

El tratadista mexicano Mario De la Cueva citado por Coral (1998) indica que los conflictos desde el punto de vista del derecho laboral son: “Las diferencias que se suscitan entre los trabajadores y los patronos, solamente entre aquellos o únicamente entre estos, en ocasión y con motivo de la formación, modificación o cumplimiento de las relaciones individuales y colectivas de trabajo” (p.213)

Clasificaciones doctrinarias de los conflictos del trabajo.

No existe una rigurosa clasificación doctrinaria o jurisprudencial de los denominados conflictos del trabajo, pero la generalidad de los autores coincide en las mismas precisiones generales, casi todas orientadas por definiciones de la Oficina Internacional del Trabajo.

No obstante, a los efectos de una sistemática clasificación, el maestro Pasco (1997), los clasifica de la manera que se explicará de seguida:

Es aquel que se da entre empresarios y trabajadores dentro de la relación laboral que mantienen. Se trata fundamentalmente de problemas que existen a lo largo de las relaciones que tienen los empresarios y los trabajadores sobre fundamentalmente los derechos y obligaciones. No será conflicto laboral el que tenga un trabajador con una Autoridad Laboral o Gubernativa. Ejemplo: conflicto entre los sindicatos. (p.18)

La Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT), afirma, que un significativo número de países clasifican los conflictos laborales en dos grandes grupos:

A) Conflictos de derecho y conflicto de interés.

Los conflictos de derecho o querellas jurídicas se relacionan con la interpretación o aplicación de una norma jurídica existente, por ejemplo, una ley o un contrato colectivo. Los conflictos de interés o querellas económicas surgen cuando en el curso de las

negociaciones colectivas un sindicato presenta una nueva demanda, como por ejemplo, la obtención de remuneraciones más elevadas o de jornadas más cortas. Otra distinción originada en Francia, es la que existe entre los conflictos individuales y los conflictos colectivos, distinción que sigue haciéndose en diversos países, entre otros Bélgica y España, algunos de América Latina y los de habla Francesa de África. En realidad se trata de una subdivisión dentro de los conflictos de derecho, pues en la práctica los conflictos de intereses son siempre colectivos.

De la Cueva (2006) sostiene que:

Entre las varias características de los conflictos de trabajo, dos resultan de particular importancia: primeramente, una de las personas que intervengan en el conflicto, por lo menos, debe ser sujeto de una relación de trabajo y prosigue afirmando que en segundo lugar, la materia sobre la que verse el conflicto ha de estar regida por las normas del derecho del trabajo criterio que, sin lugar a dudas, define un marco teórico y conceptual apropiado para las distintas opciones de clasificación. Las clasificaciones existentes sobre los conflictos de trabajo son muy diversas, ya que el término conflicto laboral es en si muy extenso, porque abarca todas las controversias que se derivan del contrato de trabajo. (p.27)

Además, De la Cueva (ob cit) plantea que las clasificaciones más aceptadas son las siguientes:

- a. **Conflicto jurídico:** Es aquel que surge por una discrepancia existente sobre la interpretación o aplicación de una norma existente. Esta norma puede ser legal o reglamentaria, también puede ser sobre un convenio colectivo tanto estatutario como extra estatutario, también sobre decisiones o prácticas de empresa, que aunque sean unilaterales por parte del empresario serán jurídicas siempre que tuvieran efectos colectivos. El conflicto jurídico: es un conflicto de derecho, sobre esto si que pueden los jueces intervenir.
- b. **Conflicto de intereses:** No es un conflicto de derecho, no versa sobre una norma preexistente, sino que la discrepancia surge sobre la elaboración de un contrato o convenio. Las partes no alegan que tienen un derecho reconocido, las partes piden que se cree una norma o que se derogue una norma existente.(p.35)

B) Según la naturaleza de los involucrados

Afirma Pasco (1997):

- a. **Conflictos obreros - patronales:** son los que se presentan entre un trabajador y un patrono en forma individual o también entre una asociación profesional (sindicato) y un empresario (empleador).
- b. **Conflictos-intersindicales:** Son aquellos en los cuales las partes de la contienda están representadas por asociaciones profesionales.
- c. **Conflictos entre la asociación profesional y sus agremiados:** Se presenta entre un trabajador afiliado y la respectiva asociación profesional.
- d. **Conflictos entre una asociación profesional y las personas ajenas a ella:** Ocurre cuando se presenta controversia entre un sindicato y cualquier otra organización profesional y una persona que no se encuentra vinculada a la respectiva entidad.
- e. **Conflictos entre obreros:** Son las controversias entre personas que se hallan vinculadas por contrato de trabajo y generalmente suceden en la pugna por derechos escalafonarios.
- f. **Conflicto entre patronos o Interpatronal:** Cuando los extremos de la divergencia están constituidos por propietarios de fábricas y empresas. (p.25)

C) Según el Interés o propósito

De acuerdo a la Clasificación del tratadista García. (1963), Puede clasificarse:

- a. **Individuales:** Son aquellos cuyas consecuencias o efectos derivados de la pretensión, alcanzan únicamente a quienes intervienen en él.
Es siempre de tipo jurídico, pues cuando en un contrato de trabajo existe en una de las partes una intención modificatoria de los términos vinculantes, la ausencia de acuerdo necesaria e indefectiblemente conduce a la extinción del vínculo. Es por ello que la controversia nace irremediabilmente en el reclamo del trabajador del cumplimiento de una disposición no observada o de la diferente interpretación de una norma vigente, siempre con relación a un contrato individual de trabajo, vigente o extinguido.

El conflicto individual carece por esas características de exteriorización pública, y no puede tener efectos hacia la actividad productiva de la empresa, o producir repercusiones en el clima de paz social. Pero justamente en los casos en que el motivo de la disputa radica en diferentes interpretaciones sobre normas en vigencia, la radicación de la contienda en sede judicial lleva a connotar en la definición del litigio una impronta jurisprudencial que puede torcer el modo en que se aplica una ley, o el criterio con el que se pone en ejecución un convenio colectivo de trabajo. Esto hace que el conflicto individual, deba ser objeto de preocupación a nivel social y más específicamente aún, en la definición de políticas estatales en los ministerios de trabajo.

b. **Colectivos:** Son aquellos cuyas consecuencias o efectos derivados de la pretensión, se extienden a personas no sujetos del conflicto, que resultan esencialmente afectadas por el mismo.

En esta clasificación el criterio de división es el interés en cuestión, no el número de personas que intervienen en la controversia. En los conflictos individuales las decisiones solo afectan los intereses de los sujetos que han intervenido directamente en él, en cambio, en los conflictos colectivos las decisiones tienen un ámbito de aplicación mucho mayor, ya que afecta a personas que no intervinieron directamente en el conflicto, pero que por tener rasgos comunes con las partes del conflicto se ven afectadas. (p. 154)

D) De acuerdo con la naturaleza del conflicto:

El Conflicto Económico o de Intereses: "...Es un conflicto para modificar un derecho existente o para crear uno nuevo, por parte de los protagonistas de la relación laboral a través del principio de la auto composición de sus intereses". El De La Cueva (2006:512) sintetiza así la diferencia entre unos y otros:

Hay pues una diferencia radical entre los conflictos colectivos o conflictos de intereses y los conflictos jurídicos: en estos la cuestión a debate es un problema de derecho, que se expresa en la conocida fórmula "a quien corresponde el derecho", mientras que los conflictos colectivos o de intereses se caracterizan por la ausencia de norma jurídica para resolverlos y su propósito es la creación de la norma jurídica futura. (p.157)

E) Según objeto del conflicto colectivo del trabajo

a.- Novatorios Cuando persigan modificar las condiciones de trabajo de los incluidos e incluidas en su ámbito de validez personal.

b.- De ejecución, Cuando pretendan reclamar el cumplimiento de las obligaciones patronales sobre condiciones de trabajo.

c.- Defensivos Cuando estuvieren destinados a evitar que se adopten medidas que perjudiquen a los trabajadores de las respectivas empresas, incluidas las prácticas anti-sindicales del patrono o patrona. (p.159)

F) Los conflictos impropios

De acuerdo a García (1963),

El muestrario de los conflictos en el mundo del trabajo, exhibe otros casos, no menos importantes que los que hemos tratado hasta aquí, pero que no reclaman la atención preferencial de las administraciones del trabajo, o lo hacen marginalmente. Interesa citarlos para que más adelante se definan cuáles son los modos de atender a su solución. La referencia alude un tipo de conflictos que alguna doctrina ha denominado acertadamente como de carácter impropio, puesto que no revelan la existencia de una disputa entre el sector empleador y el sector de los trabajadores. Se trata de los conflictos intersindicales, los conflictos intrasindicales, los conflictos de solidaridad y los de tipo político. (p.174)

Continúa afirmando García (ob.cit) que:

Conflictos intersindicales son aquellos que se plantean cuando desorganizaciones sindicales, disputan su condición de representantes de un colectivo laboral. Generalmente la cuestión se dirime en la vía intrasindical, acudiendo a una instancia sindical de mayor jerarquía como puede ser una central de trabajadores. Elintrasindical es el episodio de enfrentamiento al interior de una organización sindical y que se expresa habitualmente en problemas entre la organización y un afiliado. En general se ha relevado que los sistemas judiciales atribuyen la dilucidación de estas contiendas a los tribunales con atingencia con los derechos individuales de las personas, pero sería conveniente que se ejerciera una etapa previa

en el ámbito del ministerio laboral, que además suele ser el organismo que se ocupa de ejercer el reconocimiento de los sindicatos. Los conflictos de solidaridad nacen al calor de la necesidad sindical de apoyar determinados reclamos de un trabajador o un grupo de ellos, o aún de otros sindicatos. Por lo general comprenden el intento sindical de no convalidar con el silencio una situación que suponen se convertirá en un precedente contrario a los designios de la entidad en un lugar y un momento determinados.

Finalmente los conflictos políticos, que tampoco registran acogimiento legislativo, son aquellos donde las organizaciones sindicales, generalmente las centrales, impulsan una huelga o algún tipo de medidas de acción directa para protestar contra una decisión del gobierno, laboral o no, recurriendo a lo que se denomina huelga general. Un ejemplo clásico de estos casos serían las muy habituales huelgas contra el aumento del precio del transporte urbano. Estos estallidos son materia de conocimiento de las autoridades del Estado, incluso de los Ministerios de Trabajo, pero en tanto actúan quienes revisten condición de funcionarios políticos, sin sujeción a procedimientos reglados. (p. 201)

La responsabilidad del Estado respecto de la paz social y el mantenimiento de la actividad productiva La sola mención del subtítulo precedente, implica una toma de posición en la temática, puesto que ello supone atribuir al Estado el deber de asumir una determinada conducta frente al acaecimiento de un hecho conflictivo en el plano de las relaciones laborales. Es que aparece como intolerable al espíritu republicano de la región, que el Estado permanezca impasible frente a hechos que alteran el normal de curso de los estadios de paz social, a veces con episodios violentos que ponen en riesgo la seguridad de las personas.

A ello se suma que el conflicto impide el desarrollo de las actividades normales de la producción de bienes y servicios con su lógica secuela de efectos nocivos para el bienestar general y en ocasiones desatando hechos de carencias o insatisfacción de necesidades de la población. De ahí que debería sostenerse que le cabe al Estado asumir una posición activa frente al conflicto.

Pero si esta afirmación es expresión elocuente de lo que debería ser una toma de posiciones de los gobiernos de la región, no lo es menos sostener que no se trata de cualquier tipo de actitud frente a la contienda. A lo largo de la historia muchas veces se ha advertido que la conducta estatal frente al conflicto ha sido la de evitarlo por distintas vías, sea prohibiéndolo, disimulándolo o reprimiéndolo. Todas esas manifestaciones amén de contrarias al espíritu libertario y democrático, se han revelado opuestas a los principios y derechos fundamentales reconocidos por la Organización Internacional del Trabajo, en la medida que actúan en contra de la libertad sindical, y del derecho a los trabajadores a manifestarse sindicalmente y negociar colectivamente el marco normativo de sus relaciones.

Es por todo ello, que correspondería afirmar en la región la idea de que el conflicto debe convertirse en el motor de transformación y cambio apto para impulsar el progreso de nuestras sociedades. El estallido de la disputa es, mayoritariamente, la comprobación de que los intereses contrapuestos que naturalmente expresa el vínculo laboral por todo lo que de relación de cambio implica, no ha podido encontrar pautas de autocomposición y ensamble. De lo que se trata entonces es de hallar formulas superadoras de la situación de crisis para que surja una nueva manera de relacionamiento, más eficaz que la anterior. En el alcance de ese objetivo, el Estado debería jugar un papel activo de aporte a la búsqueda de los acuerdos necesarios.

Debería pues, afirmarse el compromiso de los ministerios laborales de la región, de estar atentos a los sucesos de tipo conflictivo con el ánimo más constructivo posible, de modo de poder impulsar una evolución positiva de las contiendas laborales, que cristalicen una mejora real para los pueblos de la región. Ese ánimo debería implicar el sostenimiento de regulaciones que le otorguen facultades de ejercer formas de gestión a cada Ministerio de Trabajo, de modo de obtener soluciones realmente beneficiosas a partir de cada hecho de enfrentamiento de los

actores sociales, admitiendo también la posibilidad de actuación de organismos estatales o paraestatales de gestión independiente.

Los conflictos colectivos

Según Pasco (1997). Los conflictos colectivos “...son aquellos que expresan un estado de enfrentamiento entre un empleador o un grupo de empleadores y el conjunto de los trabajadores empleados de aquellos, normalmente representados por uno o más sindicatos”. En general trata de una situación en la que la diferencia, la discrepancia o el distinto modo de objetivar una discusión, no ha permitido encontrar formas de llegar a acuerdos o transacciones, y que en sus efectos modifica los términos en que se han desarrollado las relaciones entre las partes afectadas, tanto hacia adentro, como hacia fuera de esa relación o en ambos sentidos.

En cierta forma alguna doctrina ha sostenido que deben considerarse conflictos colectivos sólo aquellos que tienen por causa de la fricción cuestiones de índole estrictamente profesional y de otra parte, se ha sostenido que también deben incluirse aquellas situaciones que se motivan en distintas razones, tales como acciones de solidaridad o expresiones vinculadas a sucesos de corte político.

Resulta útil como sugiere González (1985) establecer los elementos diferenciadores entre los conflictos colectivos de interés o de derecho. Los primeros involucran a los que se originan en la pretensión de uno de los dos sectores de la relación, de introducir modificaciones en el plexo normativo vigente, que tiendan a generar un nuevo marco capaz de satisfacer expectativas hasta ese momento inexistentes. La incorporación de nuevas formas de remuneración, o expresiones novedosas en orden a la jornada o los descansos o la más común reclamación de

mejores salarios, pueden ser algunas de las maneras en que los trabajadores introducen una situación de conflicto de tipo económico.

Básicamente el conflicto económico se produce cuando las partes no han podido acordar acerca de los contenidos de un nuevo convenio colectivo de trabajo en discusión. Pero ello no obsta a que surja un enfrentamiento originado fuera de esa discusión ante la aparición de circunstancias –endógenas o exógenas a la relación- no previstas en el convenio vigente y que los sectores reputan que deben ser motivo de una redefinición, como lamentablemente ha ocurrido en los países latinoamericanos con harta frecuencia y por causa de los procesos inflacionarios.

Del costado empleador, podría señalarse la aspiración empresarial de modificarlos descansos pagos, o de vincular la mejora salarial a la mejora de la productividad y quizá también la exigencia de una mayor capacitación de los trabajadores. Entonces cualquiera de estas cuestiones o de otras que no integran el muestrario, en tanto sean expresión de una grave diferencia en torno a la renovación del convenio colectivo, o impliquen un cambio sobre lo que estaba rigiendo hasta el momento de plantearse la petición, y encuentren resistencia en la otra parte, revisten la calidad conflicto de interés.

Al respecto González (1985) afirma que,

El conflicto jurídico o de derecho, nada tiene que ver con un cambio, sino por el contrario, implica la protesta por incumplimiento de lo que está normado, de aquello que es ley exigible para las partes de la relación. La pretensión del sector que lanza la reclamación no es la modificación, sino la observancia de lo que está estatuido con antelación, y que la contraparte incumpliría. Lo habitual suele ser que los conflictos jurídicos asuman la forma individual, esto es, que el trabajador personalmente reclame del empleador que le pague el salario, o le otorgue una vacación o le haga efectiva la liquidación final, luego de ocurrida la desvinculación. Pero existen, quizá en la misma

cuantía, situaciones en que los disparadores del conflicto jurídico son los colectivos de los trabajadores de una empresa o un grupo de empresas que exigen el cumplimiento de una norma indiscutiblemente vigente, o impetran una forma determinada de interpretar una disposición en rigor, y en ambos casos encuentran la resistencia de la contraria entonces aparece ahí, la figura del conflicto colectivo de derecho. Poco importa si en ambos casos de conflictos colectivos la controversia asume expresiones de fuerza al interior de la relación o despliega efectos hacia el entorno. No es necesaria la adopción de medidas de acción directa de las partes o de alguna de ellas, bastando con que se anuncie la posibilidad de su acaecimiento. (p. 73)

Podría decirse basado en lo descrito, que lo habitual sería que los conflictos de interés o económicos sean siempre colectivos y los jurídicos o de derecho sean individuales en la mayoría de las ocasiones, pero la realidad que es mucho más rica que las disquisiciones académicas, revela que es imposible fijar un criterio unívoco en esta cuestión.

El conflicto colectivo asume ribetes de tal, cuando la negociación directa entre la representación de los trabajadores y la del empleador o empleadores no ha podido zanjar la diferencia de criterios, y se quiebra la normalidad de la discusión. El debate exorbita el ámbito de la mesa de relaciones laborales o como se quiera denominar a las de las conversaciones habituales y sus efectos alcanzan a la actividad normal de la empresa y de los trabajadores. El conflicto que interesa a la administración del trabajo, es aquel que introduce modificaciones en la forma en que se desarrollaba la actividad, a partir de la acción de alguna de las partes, que con su determinación, intenta ejercer presión sobre la contraria, para que ésta acepte las pretensiones o desista de ellas, según sea el caso. Tradicionalmente se ha aludido a la huelga, cuando el hecho de presión ha partido de los trabajadores, y al lockout, o cierre patronal, cuando ha nacido del sector empleador. Y tradicionalmente también, la autoridad ministerial del trabajo, ha actuado frente a estas modalidades habituales de

ejercicio del conflicto, sosteniendo algunas hipótesis dubitativas acerca de la procedencia de considerar legítimo el adoptar medidas de acción directa de otro tipo.

Empero, la doctrina moderna, sostiene González (1985) sobre todo la procedente de la Europa latina, ha comenzado a considerar que no sólo la huelga y el cierre patronal, expresan una fisonomía lícita del conflicto, sino que deberían aceptarse también otros modos tales como la huelga de brazos caídos, el trabajo a reglamento, o el paro parcial, desde el costado de los trabajadores.

Desde el otro, debería también acogerse la negativa a otorgar horas extraordinarias, la supresión de algún tipo de premios o la identificación de las tareas para evitar los beneficios de la productividad. Sin embargo, el examen acerca de la conveniencia de ampliar los criterios no termina allí, pues en el cierre del siglo veinte han comenzado a extenderse las medidas de presión sindical, con las expresiones realizadas fuera del ámbito de la empresa, a través de los cortes de calles o de rutas, la ocupación de la fábrica o de lugares públicos por los trabajadores y también las manifestaciones a las puertas de los domicilios de los propietarios o directivos de las empresas.

Son las nuevas formas de expresar conflictos que señalada como más interesados en la trascendencia pública que en el efecto directo sobre la contraparte, en la búsqueda que la resonancia hacia fuera opere como elemento de presión hacia el interior de la relación. De todos modos conviene asumir que se trata de exteriorizaciones de la discrepancia que alteran en sustancia el modo operativo de la actividad productiva y lesionan el desarrollo normal de la paz social.

La más moderna doctrina es proclive a considerar que en el acontecer del conflicto y aunque la autoridad haya dispuesto la aplicación de los mecanismos de solución, se pueda considerar lícito el ejercicio de medidas de presión de una parte

hacia la otra. De ese modo se revisaría la vieja teoría que consideraba incompatible la realización de medidas de acción directa una vez que la autoridad administrativa de trabajo había puesto en acto dispositivos tales como la conciliación o el arbitraje.

Más allá del análisis precedente debería precisarse que las legislaciones y en muchos casos la jurisprudencia de la mayoría de los países no ha incorporado algo que hoy es casi pacífico en doctrina. Se trata de que la calificación de legal o ilegal de las medidas de acción directa por parte de la autoridad administrativa o judicial, debería tratarse restrictivamente.

Dicho de otra manera, el pensamiento jurídico ha comenzado a reducir las exigencias para habilitar la legalidad de una huelga. También se observa que se han empezado a extender los alcances subjetivos de las medidas de fuerza. En efecto, se advierte cómo se acepta en la actualidad que las representaciones de los empleados del sector público puedan ejercer el derecho de huelga, ingresando a un campo que anteriormente les estuvo vedado. Lo dicho en relación con los conflictos colectivos, resulta útil tanto para las contiendas de interés como para las de tipo jurídico.

Medios de Resolución de Conflictos Laborales

Las tendencias legislativas modernas plantean elevar a rango constitucional la promulgación de ciertos derechos, tales como: el acceso a la justicia, la tutela judicial efectiva, el derecho al debido proceso, a la asistencia jurídica, el derecho a la reparación o restablecimiento de la situación jurídica lesionada, con la finalidad de hacer efectiva y eficaz la obtención de justicia. Con fundamento desde la constitución y ordenamiento jurídico se plasma el más amplio decálogo de modos alternativos de solución de conflictos.

En este contexto, el mecanismo por excelencia para prevenir y resolver los conflictos es la negociación, entendida en la Ley Orgánica del Trabajo, los trabajadores y trabajadora, como la facultad de dirimir directamente las diferencias, sin recurrir a la autoridad de los órganos jurisdiccionales, pero cuando ésta se bloquea, puede ser necesario recurrir a la conciliación o al arbitraje como mecanismos alternativos.

En este sentido, “se suele decir, que el sistema venezolano de solución pacífica de conflictos es de conciliación obligatoria y de arbitraje facultativo” (Apizt, citando a Iturraspe, 2003:25)

Respecto al enunciado que elabora el Reglamento de la ley Orgánica del trabajo, en su artículo 194, son modos alternativos de autocomposición los siguientes:

1. La negociación directa entre las partes;
2. La conciliación
3. La mediación y
4. La consulta directa a los trabajadores y empleadores involucrados en el conflicto y, los modos de heterocomposición son el arbitraje y la decisión judicial.

Por lo tanto en el ámbito laboral, todos los mecanismos alternativos para la solución de controversias se engloban en los llamados procedimientos pacíficos de solución de conflictos colectivos de trabajo tales como: la conciliación, la mediación y el arbitraje para Montoya (2002) estos:

- Constituyen medios directos de solución de conflictos colectivos de trabajo, es decir, medios encaminados directamente a la solución de tales conflictos...
- Constituyen por definición, medios de solución “pacífica”, frente a los medios de presión laboral, de más clara intención beligerante...

- Constituyen medios de solución de conflictos que operan, por lo general, ante la frustración o la ausencia de negociación colectiva, que es, evidentemente, la más pacífica y natural de las formas de solución de los conflictos colectivos.
- Constituyen medios de solución de conflictos que ofrecen una mayor flexibilidad, una menor solemnidad y formalismo, que las soluciones de carácter procesal-jurisdiccional. Finalmente, ha de decirse que existe una normal correlación entre el grado de autonomía reconocido a las organizaciones sindicales y la amplitud, libertad y flexibilidad de los procedimientos de conciliación, mediación y arbitraje. (p.708)

Tipos de Medios Alternos a Resolución de Conflictos Laborales

El modelo de regulación previsto en la LOTTT contempla tres mecanismos para dar solución a los conflictos, desarrollados de manera desigual: la negociación entre las partes, la conciliación y el arbitraje, y en la LOPT se contempla además la Mediación.

La Negociación

La negociación es considerada como un mecanismo cuya finalidad es, unas veces, evitar la aparición del conflicto, y otras, actuar como válvula para resolver el conflicto ya surgido. Los sistemas de negociación buscan crear estructuras que permitan a las partes alcanzar una solución razonable sin la intervención de un tercero ajeno a la disputa. Su éxito depende del esfuerzo y la voluntad de las partes.

Condiciones para la Negociación

Smart y Mayer, citados por García y Domínguez (2002). En la Ponencia presentada en la Conferencia anual de COPRED, sobre *Negotiation and Mediation*

realizada en Denver, han enumerado una serie de condiciones que pueden afectar al éxito o al fracaso de las negociaciones:

- Que haya partes identificables que estén dispuestas a participar
- Que se dé una interdependencia: cuando ambas partes dependen mutuamente para la satisfacción de sus respectivos intereses.
- Disposición para negociar
- Medios de influencia o de presión: las diferentes partes deben poseer medios de influir en las actitudes o conductas de la otra parte. Debe existir un cierto equilibrio de poder
- Acuerdo en algunos puntos o intereses
- Voluntad de acuerdo
- Imprevisibilidad del resultado
- Sentimiento de urgencia y prematura del tiempo
- Ausencia de obstáculos psicológicos importantes para un acuerdo
- Los temas tienen que ser negociables
- Las personas deben tener autoridad para decidir
- El acuerdo debe ser razonable y realizable
- Factores externos favorables al acuerdo
- Recursos para negociar.

La Conciliación

La conciliación es otro mecanismo autocompositivo, por el que las partes, por la autonomía de la voluntad, y siempre que la materia sea disponible, pueden evitar el inicio de un pleito o poner fin al juicio ya comenzado, por consenso en la solución de su conflicto, alcanzado ante un tercero (juez de paz, o secretario judicial) antes del proceso de declaración, o iniciado el proceso, en la Audiencia Previa del juicio ordinario, o en la vista del juicio verbal. El tercero no decide nunca, resuelven las partes.

En el ordenamiento jurídico venezolano, hay dos clases de conciliación en relación con la litispendencia. Si la conciliación es anterior al juicio y con el fin de evitarlo es preprocesal, y tiene naturaleza de acto de jurisdicción voluntaria. Si la conciliación no termina con avenencia, las partes pueden acudir posteriormente a otros mecanismos de resolución de controversias heterocompositivos, como la jurisdicción o el arbitraje.

La Mediación

La Mediación, actualmente, está regulada con carácter general, en el ámbito civil y mercantil, por Ley 5/2012, de 6 de julio, de mediación en asuntos civiles y mercantiles. En este sistema de gestión de controversias voluntario, las partes en conflicto, con la ayuda de un tercero neutral (el mediador), resuelven sus diferencias alcanzando por sí mismas un acuerdo. El mediador actuará como canal de comunicación, creando un espacio de diálogo necesario para que las partes puedan expresar su versión de la situación, fijar los puntos del conflicto, expresar sus opiniones y puntos de vista, sus intereses y necesidades, de modo que entre ellas se vayan acercando las posiciones para llegar a un acuerdo.

La Ley se centra en la idea de solución de conflictos por auto composición, y en la neutralidad del mediador, por lo que el mediador no está obligado a realizar propuestas de acuerdos, aunque puede ser útil que los haga.

Por tanto, la mediación es un mecanismo que se utilizará cuando las partes por sí mismas a través de la negociación no son capaces de llegar a un acuerdo. Proporciona un proceso, que con la intervención del mediador, conduce a las partes a comunicarse de forma constructiva y a colaborar entre ellas para resolver su conflicto. Ahora bien, el mediador, no impone la resolución (como en la jurisdicción o el arbitraje), su

función es única y exclusivamente de ayuda y colaboración con las partes, para que éstas resuelvan sus diferencias, a través de una solución dialogada y negociada.

Para lograr el acuerdo de las partes, el mediador puede utilizar medidas persuasivas, integradoras e incluso disuasorias, con el fin de acercar las posturas de ambas, y propiciar un acuerdo que en ningún caso será impuesto por el mediador, sino aprobado por los propios interesados. Por tanto, el mediador trata de superar las situaciones de bloqueo con técnicas que se toman generalmente del campo de la psicología, de la diplomacia, o de la comunicación.

Por otro lado, el mediador en el ejercicio de su función, no necesita ceñirse únicamente a los aspectos legales del conflicto, sino que puede tener en cuenta preferentemente los intereses latentes de cada parte, cuando la materia objeto de litigio está regida por normas dispositivas, con lo que amplía las posibilidades de encontrar una solución pactada. Ahora bien, el pacto, no puede ser contrario a una norma imperativa, o prohibitiva, porque lo convenido será nulo (art. 6.3CC). En este sentido, la ley de mediación establece que el pacto no puede ser contrario a derecho (art. 25.2 Ley 5/2012, de Mediación (en adelante LM)).

El Arbitraje

En el arbitraje, la solución del conflicto se deja en manos de una o varias personas (árbitros) que pueden ser elegidas directamente por las partes, o en su defecto, por el juez (arbitraje ad-hoc), o designadas por la institución que administra el arbitraje institucional al que se han sometido las partes).

El árbitro, impone la solución privada del conflicto, en virtud de un convenio suscrito por los interesados en el que acuerdan, para determinadas materias,

someterse a arbitraje, de modo que aplicando el derecho o la equidad (según el pacto de las partes), el árbitro va a declarar lo justo para el caso concreto, dictando un laudo. Sin embargo, el árbitro no tiene potestad ejecutiva, y solo tiene potestad cautelar declarativa.

Por tanto, no puede haber arbitraje si no hay un acuerdo previo de las partes para someterse a este sistema heterocompositivo. La característica principal y definitoria del arbitraje es su naturaleza convencional. Las partes son libres para someterse a este sistema de resolución de controversias, y lo pactarán voluntariamente, cuando lo consideren más conveniente a sus intereses particulares, en cuyo caso, sustituirán la justicia pública por la privada.

En el arbitraje las partes otorgan al árbitro la potestad para resolver su litigio en el marco de las normas que ellas mismas establecen en el convenio arbitral (art. 34 LA). Por tanto, el convenio arbitral fija el ámbito y las condiciones para resolver el conflicto y legitima al árbitro en el ejercicio de su función declarativa, que concluye cuando dicta el laudo. Como el árbitro no tiene potestad ejecutiva, para la ejecución forzosa hay que acudir a la jurisdicción (art. 44 LA). El árbitro puede acordar medidas cautelares declarativas pero no ejecutivas, para éstas necesita el apoyo de la jurisdicción.

El proceso arbitral es de instancia única, no caben recursos. El laudo, una vez emitido es firme. No obstante, frente a él cabe la acción de anulación (que es un control externo de las garantías procesales). El árbitro puede resolver el conflicto planteado aplicando el derecho o la equidad, si así lo deciden las partes en el convenio arbitral.

El procedimiento arbitral lo pueden fijar libremente las partes, siempre que respeten los principios de igualdad, audiencia y contradicción (artículos 24 y 25 LA). Este procedimiento está regido por el principio de confidencialidad.

Ahora bien, solo se puede pactar el sometimiento a arbitraje si la materia es de libre disposición. La jurisdicción puede resolver todo tipo de conflictos, tanto si la materia sobre la que versa el litigio es disponible como si no lo es.

A diferencia de la Negociación, los sistemas de mediación y conciliación, buscan solucionar las controversias a partir de la introducción de un tercero ajeno a la disputa que puede servir de mero facilitador de la comunicación entre las partes o proponer una solución al conflicto. Tanto los conciliadores como los mediadores no tienen la autoridad para resolver las controversias, por lo que nuevamente en este tipo de mecanismo su éxito depende de la voluntad de las partes.

Entre la conciliación y la mediación, tan en boga mundialmente, existen diferentes opiniones en cuanto a si ambos métodos son iguales o diferentes. Para corrientes doctrinales como la norteamericana, Argentina y Brasileña entre otras, ambos procesos son diferentes, sin embargo para los colombianos y otras tendencias, mediar y conciliar son lo mismo. Es necesario puntualizar que en Venezuela, la Constitución en su artículo 258 establece textualmente "La ley promoverá el arbitraje, la conciliación, la mediación y cualesquiera otros medios alternativos para la solución de conflictos" es decir, señala tres procesos diferentes.

Bases Normativas

Los instrumentos legales principales que regulan actualmente las situaciones y relaciones jurídicas derivadas del trabajo son:

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela 1999 (CRBV)

Publicada en gaceta oficial número 38860 del 30 de diciembre de 1999, norma suprema del ordenamiento jurídico positivo, sienta las bases de la legislación laboral y en este aspecto señala en su artículo 3 que el Estado tiene determinados fines esenciales para el desarrollo de la persona humana a los cuales solo puede llegarse mediante la educación y el trabajo. Resalta esta norma constitucional porque ya para 1999 el legislador al comenzar con la creación de todo el ordenamiento jurídico parecía tener claro el objetivo de dar importancia al derecho del trabajo como una de las necesidades humanas y de nuestra sociedad.

Ahora bien, siguiendo la línea constitucional en la disposición del artículo 87 señala la carta magna el llamado derecho al trabajo y el deber de trabajar estableciendo que el Estado buscará determinar que toda persona tenga una “ocupación productiva” además de la importancia de que se fomente el empleo y de que la legislación señale los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras. En complementación a esta disposición señala en la C RBV que el trabajo es un hecho social que goza de la protección del Estado por lo que:

Artículo 89: Ninguna ley podrá establecer disposiciones que alteren la intangibilidad y progresividad de los derechos y beneficios laborales. En las relaciones laborales prevalece la realidad sobre las formas o apariencias. Los derechos laborales son

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

Es una medida proteccionista que garantiza al trabajador la vigencia de una norma, sin menoscabo sobre la imposición de otra. Refiere además el presente artículo, el derecho de los trabajadores la progresividad de la norma jurídica en cuanto a los derechos inalienables de los mismos en toda situación presente o que se pueda presentar durante la relación laboral.

La Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y Trabajadoras 2012 (LOTTT).

Ley Orgánica Del Trabajo, Los Trabajadores y Trabajadoras. Gaceta Oficial número 6076 del 6 de Mayo del 2012; en otro aspecto, una vez señaladas las bases constitucionales, cabe mencionar también que el Derecho Laboral, por lo menos en la legislación del país, no está recogido en ningún código específico como pasa con otras materias (civil, penal, mercantil, entre otras) por lo que corresponde citar en una segunda instancia lo establecido en la norma jurídica orgánica del trabajo vigente, señala las distintas disposiciones referidas a la estabilidad laboral.

A tal efecto, el investigador considera conveniente establecer las bases que sustentan la terminación de la relación de trabajo, iniciando así lo correspondiente a las causas de despido por motivos de conflictos laborales, tema objeto de esta investigación. Estas se encuentran contenidas en el artículo 76 de la LOTTT y hacen mención a que, por lo menos dentro del sistema jurídico, la relación de trabajo puede terminar por despido, retiro, voluntad común de las partes o causa ajena a la voluntad de ambas.

Ley Orgánica Procesal del Trabajo 2002.

Ley Orgánica Procesal del Trabajo 2002. Gaceta Oficial número 37.504 del 02 de agosto de 2002; en pro de garantizar la protección de los trabajadores en los términos previstos en la CRBV y el ordenamiento jurídico venezolano en materia de funcionamiento en jurisdicción laboral autónoma, imparcial y especializada. Con respecto a las competencias del juez, establece:

Artículo 6. El juez es el rector del proceso y debe impulsarlo personalmente, a petición de parte o de oficio, hasta su conclusión. A este efecto, será 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. Los jueces que han de pronunciar la sentencia deben presenciar el debate y la evacuación de las pruebas de las cuales obtienen su convencimiento.

Parágrafo Único: El juez de juicio podrá ordenar el pago de conceptos, como prestaciones o indemnizaciones, distintos de los requeridos cuando éstos hayan sido discutidos en el juicio y estén debidamente probados, o condenar al pago de sumas mayores que las demandadas, cuando aparezca que éstas son inferiores a las que corresponden al trabajador, de conformidad con esta Ley y con lo alegado y probado en el proceso, siempre que no hayan sido pagadas.

Enuncia el artículo anterior la autoridad del juez en el proceso de mediación de conflicto, respetando el derecho del débil jurídico en acudir ante la autoridad competente e interponer un libelo (escrito) de demanda dando conocimiento al juez de la causa para que este pueda actuar.

Los derechos laborales en el ámbito Internacional

En el ámbito internacional, es preciso destacar que los derechos laborales siempre han tenido un auge de importante apreciación. Los Estado al decidir integrarse para mejorar las condiciones de vida de sus ciudadanos han perdido, de

alguna manera una parte de su autonomía pero esto les ha permitido desarrollar sus preceptos en aras de una mejor calidad de vida de las personas que los componen. Es así como, entender al derecho del trabajo como un concepto aislado del mundo internacional y limitarse solo al estudio de sus preceptos nacionales parece como trazar de forma errónea la línea de disposiciones jurídicas que resaltan en este tema de estudio y es por eso que se procederá a analizar las disposiciones más importantes en materia de conflictividad laboral. En un primer momento es importante recordar que los derechos laborales son los primeros en disfrutar de un reconocimiento internacional. Por su parte, la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre en su artículo XIV una de las primeras normativas que en el ámbito internacional iberoamericano había venido estableciendo, que todas las personas tenían el derecho a trabajar en condiciones dignas. Por su parte la Declaración Universal de Derechos Humanos, señala en su artículo 23 numeral 1 que “Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo”.

Resaltan también otros convenios internacionales, como uno de los dos pactos internacionales vigentes, el de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Ahora bien en dicha normativa jurídica se establece entre otras cosas, el reconocimiento al derecho del trabajo y a las condiciones mínimas para poder trabajar.

Luego, con la promulgación de los distintos convenios de la OIT creada específicamente en esta materia a los fines de mejorar, entre otras cosas, las condiciones laborales de los trabajadores se logra avanzar en esta materia, unificando poco a poco las condiciones laborales que debían tener los trabajadores de los países que suscriban estos tratados. En este sentido, con respecto a la OIT Venezuela ha sido miembro desde 1919, ratificando 54 convenios de los cuales se encuentran en vigor 50 por lo menos en la actualidad. Destaca que ocho de esos convenios son sobre

derechos fundamentales de los trabajadores. En esta normativa suscritas por el país resalta el Convenio sobre la política de empleo número 122 de 1954.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

Considerando que la metodología de la investigación desde el punto de vista doctrinario, siempre ha planteado la necesidad de plasmar cómo se llevó a cabo el estudio, se estima conveniente describir en este capítulo el conjunto de estrategias diseñadas para la obtención de los objetivos planteados al inicio del mismo. En definitiva, en este capítulo se dará respuesta al cómo se desarrolló el estudio, definiendo las unidades de análisis de la investigación, las técnicas de recolección de información, los instrumentos a utilizar, entre otros aspectos relevantes.

Ahora bien, al igual que todo proceso investigativo – ya sea cuantitativo o cualitativo- se hace un requerimiento puntual sobre la construcción de la estructura de la investigación que se pretende llevar a cabo. De ahí que, las características de la investigación van a depender del propósito que se pretende alcanzar, y determina el nivel de complejidad de la investigación y así como el tipo de estudio que se pretende desarrollar. Al respecto, el marco metodológico es definido por Balestrini (2006) como:

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

Por tanto es necesario decidir cómo y dónde se debe buscar la información requerida para la construcción del objeto de estudio y qué fuentes deben considerarse para este fin. Es importante mencionar que elegir y determinar cuáles serán las

fuentes adecuadas y además las técnicas correspondientes, implica garantizar el desarrollo idóneo de la investigación. Desde esta perspectiva gran parte de la doctrina, afirma que, en realidad, una investigación científica no parte de la nada, sino que su punto de arranque debe ser la base de conocimiento o de información progresivamente creciente, ascendiendo, acumulada por la investigación de los objetivos precedentes.

Lo anteriormente expresado parte del hecho particular de que cualquier investigación está vinculada a los procesos que se llevaron a cabo a través del desarrollo del marco teórico, además de considerar plenamente aquellos enfoques teóricos, investigaciones y antecedentes que se han considerado en el estudio. Por tanto, esta investigación exige la consulta de libros de textos, análisis de artículos, ensayos u otros documentos que estén referidos al tema de estudio.

En consecuencia, tras la consideración del alcance estratégico de esta investigación se puede determinar que esto conlleva a la utilización de técnicas de carácter de investigación documental el cual se sustenta sobre la base de aquellos estudios de problemas con el propósito de ampliar conocimientos de esta naturaleza y en relación al tema de estudio. No obstante por las condiciones que rige el estudio, la investigación además del diseño documental y doctrinario se ha servido también de instrumentos jurídicos en la materia.

Diseño Metodológico de la Investigación

Sabino (2007:91) señala en este punto que el “...diseño de investigación documentar es proporcionar un modelo de verificación que permita contrastar hechos con teorías, y su forma es la de una estrategia o plan general que determina las operaciones necesarias para hacerlo”. Es por estas consideraciones que puede

establecerse que en realidad un diseño metodológico representa el esquema concreto a utilizar para completar el trabajo de investigación.

Ahora bien, como se ha dicho, al tratarse este de un estudio documental, la investigación pretendió estudiar la conflictividad laboral. Aun cuando quien escribe pretendía consultar, indagar y recibir información proveniente de un órgano público del Estado, sobre aquellos aspectos tanto positivos como negativos sobre la inamovilidad, la investigación se orientó desde el ámbito experiencial del autor, con asidero en instrumentación jurídica y doctrinaria cuestión que, de alguna forma, permitió el desarrollo del análisis respecto al tema estudiado. Por tanto el diseño adoptado para el trabajo analítico que se presenta fue de carácter documental.

Tipo de Investigación

De la misma manera que en el caso de los paradigmas de investigación y de las diversas concepciones filosóficas que los sustentan, es difícil adoptar en forma absoluta y categórica en un estudio un tipo determinado de investigación, por cuanto la investigación científica se respalda en diversos procedimientos y técnicas que permiten la combinación idónea para consolidarla. No obstante, siguiendo diversos autores en el campo metodológico, Hernández, Fernández y Baptista (2009) coinciden en esquemas básicos pero relevantes para los resultados de una investigación, tal es el caso de los estudios documentales, descriptivos, explicativos y comparativos. Lo notable de los estudios lo constituye la investigación y el objeto que se aprehende, así como los objetivos propuestos por el autor.

De esta manera se adoptan los criterios de una investigación documental sustentados en:

1. La interpretación que se da a las cosas y fenómenos que no pueden ser expresados plenamente por aspectos estadísticos o matemáticos.
2. Utiliza preferentemente la inferencia inductiva y el análisis respectivo en base a la fuente documental que se consulta.
3. Utiliza los criterios de credibilidad, transferibilidad y confiabilidad como formas de hacer creíbles y confiables las fuentes que se consultan en el estudio.
4. Utiliza múltiples fuentes documentales, métodos e investigaciones para estudiar y abordar el tema objeto de estudio.
5. Centra el análisis en la descripción de fuentes consultadas de primera mano.

En este orden de ideas, el autor se propuso además investigar el tema objeto de estudio a través de la LOTTT, así como también, todo lo que corresponde a las normativas referidas al tema, entre otros.

Nivel de investigación

Para Méndez (1988:79), el nivel de la investigación depende del nivel de conocimiento al que espera llegar el investigador, permitiendo así para efecto de la investigación los objetivos internos propuestos en el estudio, los cuales estarían enmarcados como se ha dicho en este trabajo de investigación, en el campo documental, que en criterio del mencionado autor es el que pertenece a investigaciones que describen algunas características fundamentales de conjuntos

homogéneos de fenómenos. Se considera esta investigación de tipo y nivel documental, de carácter teórica, basada en la consulta de fuentes bibliográficas, tesis de grado, revistas, consultas electrónicas de un nivel científico, los cuales abordan el tema tratado en el estudio por cuanto se considera como estrategia el apoyo de carácter teórico a través de los textos especializados y documentos web.

Población y Muestra

Cuando se trata de estudios documentales los datos que se pretenden obtener son de tipo secundario, ya que son proporcionados por otras investigaciones, al respecto afirma Arias (2008:27) “Según su procedencia los datos se clasifican en primarios cuando son obtenidos originalmente por el investigador; y secundarios, si son extraídos de la obra de otros investigadores”. Por tanto la población y muestra está representada por todas las investigaciones y consultas bibliográficas referida o relacionadas al objeto de estudio.

Técnicas e Instrumento de Recolección de Información

En primer lugar, en criterio de Méndez (1988:95) la información es la “materia prima” para toda investigación, por la cual puede llegarse a explorar, describir y explicar los hechos y fenómenos que se definen en el planteamiento del problema”. A pesar de la importancia que esto reviste, muchos investigadores inician su trabajo sin identificar qué tipo de información requieren y cómo la obtendrán, y sin embargo, esto, a lo largo del estudio genera problemas a la hora de investigar y resolver apropiadamente la problemática planteada.

Ahora bien, las técnicas y el instrumento son, en principio, los recursos que se utilizan para acercarse a los fenómenos y extraer de ellos la información. Por tanto para lograr con éxito el desarrollo de cualquier investigación, es necesario determinar en forma acertada y eficiente una buena recolección de datos, los cuales se obtienen mediante instrumentos preparados de acuerdo con la investigación que se desarrolla. Particularmente la investigación documental posee ventajas en lo que respecta a la cantidad de temas que se pueden abarcar en una investigación determinada, sin embargo es necesario considerar lo que expresa Sabino (2007):

La ventaja nítida que obtenemos en cuanto a la amplitud de los temas que es posible examinar mediante la bibliografía, tiene la contrapartida de una dificultad que puede llegar a ser muy significativa según los casos. Si nuestras fuentes han recogido o procesado defectuosamente su material primario, ya sea por error, subjetivismo o mala intención, todo nuestro trabajo se apoyara sobre las bases falsas, sobre una serie de errores iniciales que nosotros trasladaremos o amplificaremos. (p.65)

Por su parte, haciendo referencia a Arias (2008:78), “...se entiende por técnica aquel procedimiento o forma particular de obtener datos o información”. En ésta etapa de la investigación imperó la necesidad de extraer datos a través de las diversas teorías que giran en torno a la conflictividad, de esta manera se abordó la realidad estudiada, con la finalidad de dar respuesta a las interrogantes planteadas con anterioridad, y por ende a los objetivos propuestos en el estudio.

Cabe decir que, para esta investigación se realizó una Revisión Documental basada en la Técnica del Fichaje, además de otras consideraciones correspondientes a la investigación documental, como por ejemplo los extractos derivados de información de primera fuente para un respectivo análisis, estas técnicas permitieron extraer, procesar y retener los conocimientos jurídicos que sirvieron de base para responder a las interrogantes formuladas en la investigación. De manera muy

particular las fichas de trabajo representaron el registro completo de todos los datos principales y secundarios de libros, revistas, los cuales fueron útiles y relevantes para el trabajo científico.

Ahora bien, en este sentido, describen Hochman y Montero (1981:15) “...El fichaje constituye una técnica que permite acumular datos, recoger ideas y organizarlo todo en un fichero”. Así mismo, se utilizaron técnicas de lectura; subrayado, resumen, síntesis, y sirvió de instrumento el block de notas, de manera que el autor en la medida que fue realizando la revisión bibliográfica, destacó los puntos más importantes para la sustentación de la investigación.

Por su parte, los instrumentos de recolección de datos y/o materiales utilizados en el estudio, con indicación de su validez, confiabilidad y métodos seguidos para obtenerlas, en el caso específico de este trabajo especial de grado el autor, además de su experiencia, logró indagar documentos de alto prestigio que permitieron en el presente objeto de estudio, una revisión documental exhaustiva, así como consultas con los involucrados en la problemática y expertos en el tema, entre otras técnicas.

Criterios adoptados en la Investigación Documental:

Partiendo de los aportes de Namakforoosh (2012:316) respecto a los criterios de abordaje en una investigación documental, el empleo de cierto número de criterios permite el abordaje del mismo con un margen relevante de confiabilidad en sus resultados. En este aspecto, el autor destaca los mismos en esta investigación. Así pues, en un primer lugar, el propósito de la Investigación o el problema de que se trate, se ha definido y delineado claramente en términos precisos, por lo cual se deberá incluir el análisis en sus elementos simples, su alcance, sus aspectos más destacables y una precisa especificación del significado que tiene el estudio.

A su vez, los procedimientos que han sido empleados por el investigador se describen con suficiente detalle para permitir que otros investigadores en el área tengan interés en otros estudios en el ámbito de lo que se aborda. Importa también el diseño del procedimiento que ha sido concebido cuidadosamente, de esta forma ha permitido que la evidencia concerniente a la representatividad de la investigación permanezca disponible a través de las fuentes consultadas.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DESDE LA PERSPECTIVA DOCUMENTAL

Estado actual de los conflictos laborales en Venezuela

Según la OIT, la conflictividad laboral puede medirse por el número de huelgas y cierres patronales experimentados por un país a lo largo del año. Estos son de naturaleza distinta, dependiendo de las condiciones laborales que se hayan menoscabado, lo que convierte al conflicto en una disputa de derecho o de interés entre el empleador y el empleado.

De aquí, que la solución de dichos conflictos quede en manos de la representación sindical del o de los trabajadores y el representante del empleador; que de no darse la negociación satisfactoria se recurre a la intervención de los órganos mediadores. En atención a esto, los conflictos pueden ser individuales o colectivos. Y tomando en cuenta la causa de dichos conflictos, estos pueden ser:

- Conflictos jurídicos derivados de la interpretación de normas y convenios.
- Conflictos económicos derivados de mayores retribuciones salariales, como consecuencia generalmente de la pérdida de poder adquisitivo de los salarios como consecuencia de la inflación económica que afecte a la zona.

- Conflictos derivados de pérdida de derechos laborales o sindicales o alteración de las condiciones de trabajo

Cuando la conflictividad laboral es muy enconada, con afectación de un buen número de trabajadores, sin solución inmediata, los representantes de los trabajadores pueden optar por declarar la huelga y los empleadores pueden proceder a aplicar el cierre patronal.

Venezuela enfrenta, desde hace meses, diversos conflictos laborales, que enfrentan a obreros, empleados y sindicatos con sus patronos, organismos públicos o empresas privadas. Estos conflictos se han venido intensificando en forma general a partir del año 2000, tornándose más continuos después del referéndum de febrero 20008. Entre los conflictos con el gobierno, se muestra en primer lugar los de las empresas de Guayana y de las empresas eléctricas. En el lado privado, destacan los de las empresas automotrices, seguidos por alguno de bancos, supermercados y otros rubros.

La conflictividad en el área laboral venezolana en lo que va del año 2009, ha pasado por manifestaciones pacíficas, protestas, y en algunos casos ha llegado a la huelga, como ejemplo de esto, se tiene empresas Heinz, huelga convocada por el sindicato de trabajadores de la planta, ubicada en la ciudad de San Joaquín en el estado Carabobo, exigiendo mejoras en los seguros de hospitalización, cirugía y maternidad, además de un bono de juguetes para sus hijos. Otro grupo de trabajadores, personal médico, obrero y de enfermería del hospital Dr. Darío Suárez, del municipio Valmore Rodríguez de Bachaquero, paralizaron actividades para exigir el pago de sus prestaciones laborales. Trabajadores petroleros del estado Zulia comenzaron ayer la tercera huelga de hambre, en protesta contra Pdvsa, Para exigir ser incorporados y jubilados por discapacidad laboral certificada y pago inmediato de

prestaciones. Trabajadores del Metro de Caracas, manifestaron pacíficamente con el fin de exigir incremento salarial.

Otra información útil para ilustrar el grado de conflictividad laboral en Venezuela se desprende del reporte de conflictividad laboral elaborado por la Cátedra de Derecho al Trabajo de la Universidad Católica Andrés Bello (UCAB) (Datos en línea), (2009) da a conocer que 96,4% de las manifestaciones para lograr reivindicaciones laborales que se realizaron al cierre del mes pasado se concentraron en los organismos del Estado y empresas como Petróleos de Venezuela (PDVSA) y la Siderúrgica del Orinoco (SIDOR), entre otras. El porcentaje restante (4,6%) de las protestas obedeció a reclamos en empresas privadas.

En total, el departamento de la UCAB contabilizó 70 protestas el mes pasado, lo que significó un repunte de 9,3% con respecto a junio cuando se registraron 64 manifestaciones laborales. Sin embargo, julio no ha sido el mes más problemático, pues el récord todavía está en marzo, momento en que se presentaron 113 conflictos protagonizados por trabajadores.

Otros datos importantes, que guardan relación con el aspecto que se revisa, es presentado en el artículo “Sindicalismo” (Conflictos laborales en Venezuela. Guía.com), que proviene del Ejecutivo Nacional señala que:

... de aproximadamente 3 mil empresas de cierta relevancia, en pocas solamente ha habido conflictos, nacionalizaciones o incorporaciones al Estado. El caso de Guayana es un ejemplo, donde hay un conflicto que no se puede solucionar por la vía del traslado de partidas para el pago de las deudas y compromisos.

La información, aun cuando disminuye las cifras de conflictividad y quita importancia a las manifestaciones de inconformidad protagonizadas por trabajadores venezolanos, si reconoce que ha habido conflictos en algunos sectores.

En síntesis, como pudo observarse, en los casos mostrados, la lucha de los trabajadores ha sido por las condiciones de trabajo que han sido vulneradas, y aún cuando estas, aparentemente tienden a descender por detenciones y amenazas de enjuiciamiento a trabajadores y dirigentes sindicales, especialmente de las empresas del Estado, sin embargo, las propias manifestaciones laborales se han agudizado, pues 'las acciones tomadas por los trabajadores van siendo cada vez más intensas -lo que antes eran reclamos en prensa se van convirtiendo en marchas o paralizaciones- al no encontrar respuesta por parte de las autoridades', y esto sucede especialmente en el sector público.

Importancia de la mediación y la conciliación como medios alternativos de resolución de conflictos en el medio laboral venezolano

La conciliación constituye uno de los medios de autocomposición procesal mediante el cual las partes, haciendo mutuas concesiones, pueden poner fin a la controversia existente en cualquier etapa del proceso, al respecto señala nuestro texto constitucional su Artículo (258), que la ley promoverá cualquier medio alternativo de resolución de conflictos, en los que destaca el arbitraje, la conciliación y la mediación.

En efecto, la consagración constitucional de los medios alternativos de resolución de conflictos obedece a la necesidad latente en nuestro sistema de justicia, de solventar las controversias intersubjetivas a través de vías más expeditas y económicas, cuya implementación, dentro o fuera del proceso, abre otras puertas al justiciable para lograr la satisfacción y tutela de sus derechos e intereses y permite el descongestionamiento de los tribunales ordinarios.

La Ley Orgánica Procesal del Trabajo, en su artículo 6 consagra la facultad del juez para la aplicación de medios alternativos de resolución de conflictos en los términos siguientes:

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

Ahora bien, en materia laboral, la conciliación se logra como resultado de la mediación, considerando que ésta última es labor principal del Juez de Sustanciación, Mediación y Ejecución, lo que ha llevado a la doctrina a sostener que la mediación funge dentro del proceso laboral como una “transacción asistida”, pues corresponde al juez indicar concretamente los puntos de coincidencia de las partes y conducirlos a proponer formas de arreglo que resulten ventajosas y seguras para ambas, sin adelantar opinión sobre el fondo del juicio y sin comprometer su autonomía e imparcialidad.

Sin embargo, la mediación no es una función exclusiva y excluyente del Juez de Sustanciación, Mediación y Ejecución del Trabajo, por el contrario, todos los jueces laborales deben actuar en procura de ello y así lo ha sostenido el ilustre procesalista Henríquez La Roche cuando señala que aún y cuando es facultad expresa que el Juez de Sustanciación Mediación y Ejecución, es quien debe mediar, nada impide que un juez de Juicio, Superior, o la misma Sala procure un avenimiento entre las partes.

En cualquier instancia y grado del proceso antes de la sentencia debe procurarse una conciliación entre las partes, no excluyéndose de ello a esta Instancia, una vez

que las partes convengan de mutuo acuerdo en una transacción, es deber del juez verificar la capacidad de las partes para disponer del proceso.

Establecido lo anterior, se debe en primer término verificar la capacidad de las partes que desean celebrar la transacción con el fin de ponerle fin a la controversia, “...En primer término, se debe precisar que la homologación de una transacción es el acto por el cual el juez imparte su aprobación al contrato bilateral por el que las partes, mediante recíprocas concesiones, terminan –en el caso de autos- un litigio pendiente; es decir, los efectos procesales de la transacción no se producen sino a partir de la referida homologación, por lo que sólo desde ese momento puede hacerse referencia a la fuerza de cosa juzgada que tiene entre las partes. La gravedad de ello, por tanto, obliga a la verificación de la capacidad de las partes para disponer del proceso, y, muy especialmente, de los abogados que como apoderados las representen, por parte de la autoridad, jurisdiccional a la cual compete impartir tal aprobación.

Asociado a lo anterior, se puede apreciar de igual forma que las partes dieron su consentimiento en forma libre de coacción y apremio alguno, cumpliéndose con lo señalado en los artículos 10 y 11 del Reglamento de la ley sustantiva del Trabajo:

Artículo 10: de conformidad con el principio de irrenunciabilidad de los derechos que favorezcan al trabajador y trabajadora, contemplado en el numeral 2 del artículo 89 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, en concordancia con el artículo 3 de la Ley Orgánica del Trabajo, las transacciones y convenimientos sólo podrán realizarse al término de la relación laboral y siempre que versen sobre derechos discutidos, consten por escrito y contengan una relación circunstanciada de los hechos que las motiven y de los derechos en ellas comprendidos

En consecuencia no será estimada como transacción la simple relación de derechos, aun cuando el trabajador o trabajadora hubiere declarado su conformidad con lo pactado. En este supuesto, el trabajador o trabajadora conservará íntegramente las acciones para exigir el cumplimiento de las obligaciones derivadas de la relación de trabajo.-

Artículo 11: La transacción celebrada por ante el juez o jueza, inspector o inspectora del trabajo competente, debidamente homologada, tendrá derecho de cosa juzgada.

Parágrafo Primero: cuando la transacción, fuere presentada para su homologación, el funcionario o funcionaria, competente deberá constatar el cumplimiento de los extremos del artículo anterior y cerciorarse que el trabajador o trabajadora actúa libre de c constreñimiento alguno.

Al respecto se puede señalar que la mediación ha sido definida como un proceso mediante el cual las partes en conflicto, asistidas por un tercero neutral, buscan identificar opciones reales y alternativas viables para dirimir su controversia y llegar a un acuerdo que ofrezca soluciones de mutua satisfacción. Además con la mediación se persigue incorporar la denominada justicia coexistencial, donde la autoridad competente acompañe a las partes en conflicto orientándolas hacia el encuentro de alternativas que les permita una solución; siendo entonces característica del rol del mediador el proponer soluciones concretas a las partes para la superación de la crisis; siendo ésta última la orientación presente en el proceso laboral venezolano.

En efecto, en la legislación laboral venezolana, establece el impulso de los medios alternos para la solución de conflictos viene dado, en primer lugar, por la disposición contenida en el anteriormente citado artículo 258 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) que ordena al legislador la promoción de los mismos y, en segundo lugar, por la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, cuyo procedimiento se caracteriza por el obligatorio agotamiento de la mediación, en la primera fase de la primera instancia, antes de que una causa pueda ser pasada al conocimiento del Tribunal de Juicio; actuando dichos mecanismos como un filtro tendiente a erradicar la exacerbada cultura litigiosa que ha caracterizado al foro. Tal responsabilidad del proceso de mediación, descansa en el Juez de Sustanciación, Mediación y Ejecución, durante el desarrollo de la audiencia preliminar; considerada

por el legislador como la fase estelar del proceso. Sin embargo, ello no obsta para que en cualquier instancia y grado del proceso pueda resolverse el conflicto por esta vía.

En materia de derecho colectivo del trabajo, el artículo 166 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo, regula los modos de autocomposición y de heterocomposición de los conflictos colectivos de trabajo; distinguiendo la mediación, la cual se caracteriza porque el tercero que interviene en la negociación, puede someter a la consideración de las partes, fórmulas específicas de arreglo a diferencia de otros modos de autocomposición como la negociación, que es directa entre las partes en conflicto y la conciliación, donde el tercero que interviene para coadyuvar a las partes a alcanzar un acuerdo y no para proponerles fórmulas específicas de arreglo.

El arbitraje y su procedimiento como modo de heterocomposición de los conflictos en el nuevo proceso laboral venezolano

La Constitución del 1999 en su artículo 258 establece la necesidad de una Ley que promueva el Arbitraje, la Conciliación y la Mediación como Medios Alternativos para la Solución de los Conflictos, refiriendo además y “...cualesquiera otros medios alternativos” Con esto último, queda abierta la puerta para configurar algún otro medio en este sentido.

La anterior es una norma programática a nivel de la Carta Fundamental del país, al efecto ya estaba vigente la Ley de Arbitraje Comercial (G.O. No. 36.430 del 07-04-1998), entre otros instrumentos.

A su vez, el país ha ratificado instrumentos internacionales en la materia (por lo que se encuentran incorporado al derecho interno), y entre estos:

1. Convención Interamericana sobre Eficacia Extraterritorial de las Sentencias y Laudos Arbitrales Extranjeros (G.O. No. 33.144 de fecha 15-01-85).
2. Convención Interamericana sobre Arbitraje Comercial Internacional (G.O. No. 33.170 de fecha 22-02-85);
3. Convención sobre Reconocimiento y Ejecución de Sentencias Arbitrales Extranjeras (G.O. No. 4.832 de fecha 29-12-94).

La Ley de Arbitraje Comercial dio cabida al Arbitraje institucional, lo cual a su vez permitió la creación de centros privados. Para el año 2005, en Venezuela existían cinco (5) Centros de Arbitraje, de los cuales tres (3) vinculados a diferentes Cámaras de Comercio, uno (1) relacionado con el Centro Integral de Justicia de la Alcaldía de Chacao en Caracas y el otro, órgano permanente del Instituto Iberoamericano de Derecho Marítimo (Gómez y Pérez). Estos organismos cuentan con infraestructura propia, estructura administrativa permanente, reglas de funcionamiento y mantienen una lista de árbitros y mediadores; todos ofrecen servicios de Arbitraje, pero tres de ellos además brindan servicios de Mediación.

En este sentido se presenta las posturas asumidas por el tribunal supremo de justicia con relación al arbitraje. En este propósito, la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia, en sentencia N° 963, de fecha 5 de junio de 2000, estableció que:

La justicia alternativa arbitramientos, justicia por conciliadores, es ejercida por personas cuya finalidad es dirimir conflictos, de una manera imparcial, autónoma e independiente, mediante un proceso contradictorio; produce sentencia que se convierten en cosa juzgada, ejecutables y por tanto es parte de la actividad jurisdiccional, pero no por ello pertenece al poder judicial, que representa otra cara de la jurisdiccional.

Asimismo, también señaló la Sala de Casación Civil del Tribunal Supremo de Justicia, en sentencia N° 89 del 8 de Febrero de 2002, reiterando el criterio de que el

ordenamiento jurídico venezolano faculta a los particulares para someter a arbitraje todas o algunas de las controversias que hayan surgido o pueden surgir entre ellas respecto de una relación jurídica contractual o no contractual, salvo las cuestiones de estado, divorcio o separación de los cónyuges, ni sobre los demás asuntos en los que no es admisible la transacción, incluyendo las diferencias derivadas del llamado hecho social del trabajo.

Como puede observarse, el alto tribunal de la república le da perfecta cabida a la utilización de los medios alternativos, razón por la cual en el análisis que se haga a lo largo de la investigación, es necesario revisar estos criterios conjuntamente con las precisiones legales del tema.

Por último, se citan las posiciones del Tribunal Supremo de Justicia, que han versado sobre la utilización de los medios alternativos de solución de conflicto, por previsión expresa de la constitución y asimismo se señalan las posiciones jurisprudenciales respecto al tribunal competente que debe conocer el recurso de impugnación o nulidad del laudo arbitral, dependiendo si es en sede administrativa o judicial; sólo las que tienen vinculación directa en la presente investigación y merecen ser analizadas con mayor detenimiento en el desarrollo de la misma. Se señalan a continuación.

Ha sido jurisprudencia reiterada de la sala política administrativa del tribunal supremo de justicia, en sentencia N° 00404, de fecha 28 de febrero de 2002, expediente N° 2001-0926, la cual ha señalado respecto al arbitraje al igual que la conciliación como mecanismos a resolver conflictos de naturaleza colectiva, que la misma le corresponde a los órganos administrativos.

Constata que el artículo 469 dispone que aquellos conflictos colectivos que surjan entre uno o más sindicatos de trabajadores y uno o más patronos, para reclamar

el cumplimiento de las convenciones colectivas, o para oponerse a que se adopten determinadas medidas que afecten a los trabajadores de la respectiva empresa, se tramitarán de acuerdo con lo dispuesto en el Capítulo III del referido Título VII”. Asimismo en fecha 03 de Marzo de 2004, la referida Sala estableció: “ En tal sentido, la importancia del Arbitraje como un medio de resolución de conflictos, ha sido incluso reconocida por la Constitución de la República de Venezuela, cuando en su artículo 258 establece que la Ley promoverá el arbitraje y cualesquiera otros medios alternativos para la solución de conflictos.

En este orden de ideas, también la Sala Social ha hecho pronunciamiento en cuanto a los medios de impugnación que puede originarse contra un laudo arbitral producto de una comisión tripartita de avenimiento o junta paritaria, porque las partes lo han fijado de mutuo acuerdo en la convención colectiva y en este caso el mecanismo de impugnación es la nulidad del laudo, correspondiendo conocer por el principio del juez natural, al Juez laboral, ya que se trata sobre una reclamación eminentemente laboral. Al respecto conviene señalar la Sentencia N° 661 del 10 de Junio de 2004 de la Sala de Casación Social, la cual estableció sin lugar a dudas lo siguiente:

Ahora bien, estando en presencia de un arbitraje extrajudicial, producto de una cláusula consagrada en una Convención Colectiva de Trabajo que permite a las partes someter la controversia a la consideración de una Comisión Tripartita de Avenimiento, cuando agotadas las instancias correspondientes no se haya llegado a un acuerdo amistoso. Lo que sin duda alguna corresponde a una reclamación de naturaleza laboral, los tribunales que resultan competente para conocer de la impugnación hecha al laudo arbitral dictado por la Comisión antes mencionada, son los Tribunales laborales, específicamente los Tribunales de juicio de la Circunscripción Judicial del Estado Bolívar, con sede en Puerto Ordaz, una vez que se trata de la *adjudicación de derechos eminentemente laborales*. Así pues, de conformidad con lo anteriormente expuesto, resulta competente para conocer del

recurso de nulidad interpuesto contra el laudo arbitral dictado por la Comisión Tripartita de Avenimiento referida en el presente fallo, el Tribunal de Primera Instancia de Juicio de la Circunscripción Judicial del Estado Bolívar, con sede en Puerto Ordaz, que resulte designado luego de la distribución correspondiente, quien deberá seguir el procedimiento establecido en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo.

Por último, es de gran importancia señalar la distinciones que hace la sala social, en cuanto al arbitraje ejercido en un procedimiento administrativo y el arbitraje ejercido en vía judicial, a tal respecto la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia, en Sentencia de fecha 02-12-2004 estableció: no se trata de un arbitraje en vía judicial conforme al procedimiento establecido en ley orgánica de procesal del trabajo, sino de un arbitraje administrativo, por lo que la sala considera que la parte recurrente equivocó la vía para impugnar el referido laudo, pues tal como alego en el recurso de casación, la decisión que se recurre surgió como consecuencia de un procedimiento conflictivo, tramitado conforme a lo establecido en el Título VI Capítulo III, sección segunda y cuarta de la ley orgánica del trabajo- artículos -490 al 493- de la Ley orgánica del trabajo recomendado el arbitraje por la junta de conciliación dependiente de la inspectoría del trabajo, órgano representativo del ejecutivo, ministerio del trabajo. En consecuencia, es inadmisibles el recurso de casación interpuesto por no cumplir con los requisitos establecidos en el artículo 167 de la ley orgánica procesal del trabajo.

De igual forma cabe señalar que la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia de Venezuela dictó sentencia en fecha 17 de Octubre de 2008 (Expediente No. 08-0763), con ponencia de la Magistrada Luisa Estella Morales y con el voto salvado del Magistrado Pedro Rondón Haaz, a fin de resolver el recurso de interpretación interpuesto por la Procuraduría General de la República sobre el alcance del único aparte del artículo 258 de la Constitución de la República

Bolivariana de Venezuela, relativo a la obligación del legislador de promover medios alternativos de resolución de conflictos a través de la Ley.

Entre otros aspectos y criterios relevantes desarrollados por esta importante decisión, que en nuestra opinión estimula el desarrollo del arbitraje comercial en Venezuela, a pesar de establecer limitaciones importantes al arbitraje de inversiones, podemos señalar los siguientes:

- a.** El arbitraje es un medio idóneo y eficaz para la resolución de conflictos, tal como ha sido reconocido en diversos textos legislativos del ordenamiento jurídico venezolano.
- b.** Se ratifica la validez del arbitraje en materias relacionadas con el orden público, donde la Sala Político-Administrativa había rechazado per se la posibilidad de someter las controversias a arbitraje (arrendamientos inmobiliarios, asuntos de protección al consumidor, bancos, seguros, entre otros).

La sentencia precisa que siempre prevalece en estos casos el ejercicio de competencias administrativas en materia de policía administrativa dirigidas a hacer cesar, iniciar o modificar la práctica o actividad de un presunto infractor de normas especiales. Sin embargo, en criterio de la Sala, ello no implica que las partes no sean libres de dirimir sus conflictos particulares sometiéndolos a un proceso de arbitraje, todo lo cual constituye un estímulo importante al desarrollo del arbitraje en estas áreas.

- c.** Se ratifica el principio de la autonomía del acuerdo de arbitraje, al señalarse que la nulidad del negocio jurídico que contiene el compromiso arbitral, no debe aparejar la nulidad del propio acuerdo de arbitraje, el cual debe ser analizado por el Tribunal Arbitral conforme al principio kompetenz-kompetenz establecido en la Ley de Arbitraje Comercial.
- d.** Se confirma el poder cautelar de los árbitros, al establecer que éstos “pueden verificar los presupuestos procesales para otorgar la cautela, e incluso

resolver lo atinente a su oposición”, lo cual si bien se había adelantado en decisiones jurisprudenciales anteriores, ha quedado claramente determinado en este caso.

- e. La Sala rechaza la introducción de amparos constitucionales para pretender suspender la ejecución de un laudo arbitral, al señalar como “errónea la sustitución del recurso de nulidad de un laudo arbitral, por un amparo constitucional que a todas luces resultaría inadmisibles a tenor de lo previsto en el artículo 6.5 de la Ley Orgánica de Amparo sobre Derechos y Garantías Constitucionales”.

Al contrario, lo que se ratifica como mecanismo para proteger a las partes de una ejecución de un laudo que pueda estar viciado de nulidad, es “la constitución de una caución para lograr la suspensión del laudo cuya nulidad se recurre, como una forma de garantizar a las partes del proceso que resulten cubiertas ante los eventuales daños o perjuicios que puedan experimentar por la suspensión en su ejecución, mientras se espera la resolución definitiva del recurso propuesto”.

- f. Respecto a los contratos de interés general, esta decisión "reconoce la posibilidad del Estado de actuar en el marco constitucional y legal, para someter controversias relativas a contratos de interés general al sistema de justicia y particularmente a la actividad jurisdiccional desarrollada por los árbitros; por lo que resulta responsabilidad del Estado determinar el alcance, oportunidad y conveniencia, para someter determinados ‘negocios’ a un sistema de arbitraje u otro medio alternativo de resolución de conflictos”.

De esta manera, concluye la Sala, resulta imposible sostener una teoría de la inmunidad absoluta de jurisdicción (doctrina Calvo absoluta) o afirmar en términos generales la inconstitucionalidad de las cláusulas arbitrales en contratos de interés general.

- g. La sentencia establece entonces que es perfectamente posible someter a arbitraje las controversias derivadas de situaciones donde el Estado actúe a

través de empresas estatales para desarrollar actividades comerciales. Sin embargo, establece igualmente que ello es posible únicamente en la medida en que tales actividades comerciales puedan subsumirse bajo la excepción de soberanía.

- h.** En relación con el arbitraje de inversiones, la Sala asume un criterio mucho más restrictivo que afecta principalmente a los inversionistas extranjeros provenientes de jurisdicciones que no tienen tratados bilaterales o multilaterales de protección de inversiones con Venezuela (como es el caso de Estados Unidos) al señalar que, aún cuando Venezuela es parte del convenio CIADI, las disputas relativas a inversiones sólo podrán ser remitidas a dicho organismo en la medida que el Estado Venezolano haya ratificado su decisión inequívoca de someterse al arbitraje a través de: a) Un tratado internacional (como es el caso de los acuerdo bilaterales o multilaterales de protección de inversiones); b) Un contrato o; c) Una disposición expresa de una ley.
- i.** En particular, la Sala entra a analizar el alcance del artículo 22 de la Ley de Promoción y Protección de Inversiones señalando que esta disposición no contiene una manifestación general e inequívoca de sometimiento del Estado Venezolano al arbitraje internacional regulado por el CIADI. Al contrario, en criterio del sentenciador, se trata de una norma meramente enunciativa. Así, en los casos del artículo 22 de la Ley de Promoción y Protección de Inversiones, se requiere una manifestación adicional y expresa por parte del Estado Venezolano de someter a arbitraje las disputas relativas a inversiones, la cual deberá concretarse a través de cualesquiera de los mecanismos referidos en el literal anterior (tratado, contrato o disposición expresa de la ley que, según precisa la Sala, no es el caso del artículo 22 en cuestión). En particular, señala dicha sentencia: "para que proceda el sometimiento a arbitraje internacional, es preciso atender al contenido de cada tratado o acuerdo sobre promoción y protección de inversiones y, en caso de no existir

dicho instrumento, es necesario que la declaración de voluntad del Estado conste por escrito de forma expresa e inequívoca en un contrato mediante la inclusión de una cláusula arbitral o a través de una declaración válidamente otorgada por la autoridad competente... sin que sirva en ningún caso como fundamento el contenido del mencionado artículo 22 de la Ley sobre Promoción y Protección de Inversiones, como sustento de una manifestación de voluntad del Estado al respecto, toda vez que su naturaleza es la de una norma enunciativa, que regula los términos en base a los cuales el Estado puede someter las controversias relativas al objeto de la mencionada ley al sistema de arbitraje internacional..."

- j. En efecto, establece adicionalmente la decisión que, siendo el artículo 22 de la Ley de Promoción y Protección de Inversiones la que contiene la supuesta manifestación de voluntad del Estado de someterse al arbitraje CIADI, dicha norma debe interpretarse en todo caso conforme al derecho interno y constitucional de Venezuela, y no conforme a los principios de derecho o la jurisprudencia internacional, como sería el caso si la disposición estuviera contenida en un tratado internacional.
- k. La decisión ordena publicar su contenido en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, requiriendo se señale expresamente que se trata de una sentencia "que fija la interpretación vinculante del único aparte del artículo 258 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela".

Preeminencia en la utilización de los medios alternativos de solución de conflictos laborales en Venezuela.

Ley Orgánica Procesal del Trabajo (LOPT); como la ley fundamental de la materia laboral y en primer lugar hay que señalar los principios fundamentales que

rigen el proceso laboral que dentro del contenido de la norma se refleja la inmediatez, la celeridad y la oralidad entre otros, principios que de una u otra forma pueden ser utilizados dentro del proceso de la resolución de los conflictos laborales, en el siguiente sentido: “Artículo 2: El juez en sus decisiones no podrá contrariar los principios de uniformidad, brevedad, oralidad, publicidad, gratuidad, celeridad, inmediatez, concentración, prioridad de la realidad de los hechos y equidad”. Y finalmente, y la norma más importante para la es la contenida en el artículo 6 que consagra el impulso procesal a través de los medios alternativos de solución de conflicto, de manera que abre una puerta a la solución de los conflictos laborales de una manera distinta en la búsqueda de la rapidez y la eficacia, donde la justicia llegue de una manera más rápida y efectiva, resolviendo las controversias entre las partes, sin llegar a la etapa jurisdiccional donde los tribunales están abarrotados de casos, y las decisiones demoran años, de manera que hay que tomar en cuenta lo que señala la propia ley y ponerlo en práctica, de la siguiente forma: El juez es el rector del proceso y debe impulsarlo personalmente, a petición de partes 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 los medios alternos de solución de conflictos tales como la conciliación, la mediación y arbitraje. Los jueces han de pronunciar la sentencia, deben presenciar el debate y la evacuación de las pruebas de cuales obtienen su convencimiento.

Es necesario desatacar la importancia que tiene la mediación CRBV y por una experiencia universal y nacional, específicamente con la Ley Orgánica Procesal del Trabajo. Para el Tribunal Supremo de Justicia la mediación ha tenido una importancia inmensa en la nueva forma de llevar los juicios laborales en el país, a través del uso de este método como uno de los medios alternos de resolución de conflictos que trae la Ley Orgánica Procesal Laboral, que ha permitido reducir notablemente la duración de los juicios. Antes de la entrada en vigencia de esta normativa los juicios laborales duraban en promedio de 4 a 6 años, con la mediación (cuando esta resulta efectiva) se

tiene la posibilidad de resolver el conflicto laboral hasta un máximo de 4 meses. La solución por medios alternos ha tenido un éxito de cada 100 casos el 87%, de los ellos son resueltos con éxito.

Por otra parte se puede afirmar que la mediación tiene una relevancia especial en las relaciones laborales, porque tienen mejor aplicación las soluciones en las que las partes han concertado el modo de terminar la disputa, evitando que un tercero que les imponga la solución, lo que contribuye a mantener una mejor armonía en el trabajo contribuye a una experiencia positiva a la hora de seguir resolviendo conflictos futuros y contribuye a generar ese clima de paz y de tranquilidad que es necesario y beneficioso a la hora de desarrollar cualquier tipo de actividad productiva.

Adicionalmente, la forma como se ha concebido la mediación en la legislación es como una etapa obligatoria del proceso, a diferencia de otras legislaciones del mundo en donde la mediación se realiza antes de que comience el juicio y como un requisito preprocesal, en Venezuela se ubica en mismo juicio, es decir, la primera etapa de un juicio en Venezuela es la mediación, independientemente de lo pueda establecer por vía de convenio las partes que en algún momento tengan que dirimir sus diferencias en un tribunal, de hecho quien hace el rol de mediador, es un Juez de la República que ha sido debidamente capacitado con las técnicas y herramientas que le permitan llevar a buen término el conflicto. Igualmente resaltó que antes de entrar en vigencia la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, la antigua ley que regulaba los procedimientos laborales (Ley de Tribunales y Procedimientos del Trabajo) contemplaba actos conciliatorios pero su efectividad no pasaba del 5%, "mi experiencia como abogado litigante me dice que por más esfuerzos que se hacían fueron muy pocos los casos que terminaron en conciliación, esto se debía fundamentalmente a que era un acto voluntario, no tenía sanción, de allí que una de las consideraciones que se tomaron es hacer de este acto un acto obligatorio(...) y otro de los elementos era que ni lo abogados ni los jueces teníamos esa preparación para el

uso de medios alternos, mientras hoy día los jueces que han sido preparados por parte del TSJ, y los abogados venezolanos viendo esta nueva realidad procesal también se han capacitado para llegar cada día a mejores soluciones por vías de los medios conciliadores.

Por consiguiente la nueva Ley Procesal respondió a la necesidad de separar la especialidad de la materia laboral de la jurisdicción ordinaria, estableciendo un proceso propio, orientado hacia la celeridad procesal y el mejoramiento la administración de justicia, y con un marcado carácter social propio de esta área del derecho; respondiendo de esta manera a los previsto en la disposición transitoria 4ª ya mencionada. De otro lado esta disposición también señala los principios que orientan la ley como son: la gratuidad, celeridad, oralidad, inmediatez, el principio de la primacía de la realidad y la rectoría del juez en el proceso, con lo que se quiere eliminar del todo las características del proceso derogado que terminó siendo un proceso costos, excesivamente lento escrito, de carácter dispositivo y donde el juez sólo era un “convidado de piedra” que se sentaba a ver el desfile de las partes en el proceso.

Principios que se ratifican en el artículo 2 y 3 de la LOPT:

Artículo 2: El juez en sus decisiones no podrá contrariar los principios de uniformidad, brevedad, oralidad, publicidad, gratuidad, celeridad, inmediatez, concentración, prioridad de la realidad de los hechos y equidad.

Artículo 3: El proceso será oral, breve y contradictorio, sólo se apreciarán las pruebas incorporadas al mismo conforme a las disposiciones de esta Ley, se admitirán las formas escritas previstas en ella”.

En ambas normas se establece la oralidad como principio básico a regir el procedimiento y que condiciona todas las actuaciones procesales y que se manifiesta en la existencia de un proceso oral, basado en sistema de audiencias, en donde todas las alegaciones de las partes se exponen de manera verbal. En todo caso no se

desplaza totalmente la escritura, ya que una serie de actos procesales siguen realizándose en forma escrita, entre otros podemos mencionar la demanda(aunque esta también puede plantearse en forma oral reducida a un escrito), el cartel de notificación, la diligencia donde se deja constancia la notificación, la orden de comparecencia a la audiencia preliminar y de juicio, la promoción de pruebas , la contestación de la demanda, las apelaciones, las decisiones que son de carácter oral pero deben reducirse a escrito.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

Con respecto al estado actual de los conflictos laborales en Venezuela ciertamente ha variado en los últimos años, asignándosele al poder judicial nuevas atribuciones que permitan una mejor administración de justicia. Es dentro de esta nueva visión, donde se ven insertados estas nuevas formas: Los medios alternativos de solución de conflictos.

Resulta alentador ver el reconocimiento de la importancia que está cobrando la solución alternativa de conflictos en la Justicia Venezolana. La tendencia hacia el uso de estos métodos (la mediación y la conciliación) queda demostrada por su consagración con rango constitucional en los artículos 253 y 258 así como por el interés del Tribunal Supremo de Justicia en auspiciar su divulgación y uso. Aunque queda mucho por hacer para incluir a los Medios Alternativos de Solución de Conflictos, como parte integrante de la práctica jurídica del país, la promulgación de los mismos en textos normativos refleja esta nueva conciencia del importante papel que esta juega.

La triste y terrible realidad es que a la sociedad se le ha hecho difícil el acceso a una solución justa, rápida, económica y eficiente de las controversias. Si bien es cierto que desde la perspectiva tradicional, la solución de los conflictos ha sido otorgada al Estado y al Derecho, en la cual interviene un tercero imparcial cuya decisión será de carácter vinculante, como en el caso del arbitraje, imponiendo la solución y respetando los procedimientos definidos en el texto legal (el Juez).

No debe dejarse de lado el hecho que, al introducir los "Medios Alternos de Solución de Conflictos" se debe tener presente su impacto en el desarrollo del Estado de Derecho, ya que la introducción de los mismos en nuestro ordenamiento jurídico ciertamente deberá generar modificaciones en el sistema de acceso a la justicia. La solución alterna de conflictos sin lugar a dudas jugará un importante papel en la administración de justicia de nuestro país; debiéndose tomar en cuenta que una mayor demanda de acceso a la justicia a nivel nacional requerirá una mayor expansión del sistema judicial.

Es muy importante todo el trabajo que se ha venido realizando a raíz de la Constitucionalización de los Medios alternativos de solución de Conflictos en nuestro país, la cual es el fundamento para su implementación y establecimiento de nuevos paradigmas en la Justicia venezolana.

Como todo cambio genera resistencia, ahora el trabajo por venir es el de divulgar, capacitar y educar a los potenciales usuarios de este sistema alternativo. No basta con la inclusión de estos medios en los textos normativos, deben realizarse otras acciones en dirección a su concreción y completa aplicación, básicamente encauzadas a la investigación, al conocimiento y sensibilización de los métodos alternos de solución de controversias, al interior de nuestras instituciones.

Resulta necesario que estos esfuerzos sean asumidos al unísono por la sociedad civil; Los Programas de Maestría, las Facultades de Derecho; miembros de la administración de justicia, especialmente los Jueces, etc., instruyéndolos en las oportunidades de uso de los Medios Alternativos de Resolución de Conflictos. Todo esto a los fines de mejorar el acceso a la justicia, reduciendo o removiendo las barreras de acceso a la misma.

Aparte especial merecen las Facultades de Derecho las cuales, deben reorientar su capacitación de Pregrado, profundizando la educación y capacitación de los nuevos abogados, sobre opciones de solución de conflictos y los medios mediante los cuales pueden integrarse a la práctica legal. Es necesario un cambio en el perfil del egresado preparándole para que en su conducta profesional explore profundamente las distintas opciones y herramientas disponibles para la solución de conflictos alternativas al proceso judicial.

La sociedad legal en Venezuela está acostumbrada a trabajar bajo condiciones un poco precarias en lo que a resolución de disputas se refiere ya que la situación de los litigios en el sistema judicial está sumamente deteriorada. Es tiempo de que esta situación comience a cambiar y nos asegure una mejor gobernabilidad al transformar la visión que nosotros mismos como venezolanos tenemos de nuestro sistema de justicia.

Recomendaciones

- A los empleadores, jefes, patronos, trabajadores u obreros aceptar que el conflicto siempre va a estar presente en el ámbito laboral, que son una realidad actual, hay que aceptar que hay que abordarlos para que no provoquen consecuencias negativas.
- Tener presente las partes de un conflicto laboral que los Medios Alternos de Resolución de Conflictos presentan una lista de beneficios muy grandes, y sin olvidar la ganancia de tiempo y el ahorro de dinero que supone no entrar en procesos judiciales que a menudo se hacen eternos.

- A los jueces de Sustentación, Ejecución y Mediación, seguir siendo garantes del uso de la Mediación y Conciliación, con el fin de lograr, acuerdo entre patronos, empleadores y obreros o empleados, garantizando un sistema de justicia, accesible, imparcial, idóneo, transparente, autónomo, independiente, responsable, equitativo y expedito, sin dilaciones indebidas, sin formalismo o reposiciones inútiles, tal como establece CRBV en el artículo 26. Siendo garantes de los principios laborales como el de legalidad, rectoría del Juez y de brevedad y celeridad del proceso.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Araque, A (2001). **El Conflicto Organizacional como medio Generador de Alternativas Razonables en la Toma de decisiones.** Área de Postgrado Universidad de Carabobo. (Trabajo no publicado).
- Arias, F. (2008) **El Proyecto de Investigación Introducción a la metodología Científica** (5° ed.). Caracas-Venezuela: Editorial Episteme, C.A.
- Cabanellas, G., **Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, Tomo I.** por Luís Alcala-Zamora y Castillo, Editorial Heliasta SRL, Buenos Aires.
- Balestrini, M. (2006). **Como se Elabora un Proyecto de Investigación.** Caracas, Venezuela: Editorial B.L. Consultores y Asoc.
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV) 1999.** Gaceta Oficial No. 5453 Extraordinaria de fecha 24 de marzo.
- Cea, D'Ancona (2001). **Metodología Cuantitativa. Estrategias y Técnicas de la Investigación Social.** Madrid. Síntesis.
- Cerda, H(2005). **Los Elementos de la Investigación.** Bogotá. Ediciones El Buho.LTDA.
- Cuenca, N (2004) **Medios avanzados de Resolución de Conflictos y Diplomacia Ciudadana.** Barquisimeto. Editorial Horizonte.

Diccionario de la Lengua Española. Real Académica Española 21ª Edición
Editorial Espasa Calpe, S.A. Madrid 1992. Tomo II

De la Cueva, M. (2006) **El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo.** Editorial Porrúa
S.A. México.

Folberg J y Taylor A (1992) **Mediación, Resolución de conflictos sin litigio.** México
Editorial Limusa.

Galtung (1996). **Metodología de la Investigación.** Madrid. Ateneo. Venezuela.
Caracas. Edita Centro de Arbitraje de la Cámara de Comercio de Caracas.

García, M. (1963). **Derecho Procesal del Trabajo.** Tomo I. Editorial H. Barcelona

González C., G. (1985) **Tratado de Derecho del Trabajo. El Foro de la Justicia.**
Bogotá, 1985.

Hernández, Fernández, Baptista (2009). **Metodología de la Investigación.** México.
Editorial Mc Graw Hill.

Matute (2009). **Rango constitucional de los medios alternativos de solución de controversias** Artículo publicado como Colaboración Especial por la mencionada profesora miembro del personal docente de la Facultad de Derecho de la Universidad de Carabobo.

Ley Orgánica del Trabajo de las Trabajadoras y Trabajadores (LOTTT) 2012.
Gaceta Oficial No. 8.938 de fecha 07 de mayo de 2012.

Ley Orgánica Procesal del Trabajo. (LOPT) 2002. Gaceta Oficial No. 8.938 de fecha 07 de mayo de 2002.

Méndez A., C. (1988). **Metodología: Guía para elaborar diseños de Investigación en Ciencias Económicas, Contables y Administrativas.** Santafé de Bogotá: McGraw-Hill.

Organización de Estados Americanos. OEA (2001). **Informe del Grupo Especial de dar cumplimiento a las Recomendaciones de las Reuniones de Ministros de Justicia o de Ministros o Procuradores Generales de las Américas.** Subsecretaría de Asuntos Jurídicos de la Organización de Estados Americanos. Disponible en www.oas.org

Organización Internacional del Trabajo OIT (2005). **Los Medios de Resolución de Conflictos Laborales.** Oficina Regional para América Latina y el Caribe.

Palella, S Martins F. (2003) **Metodología de la Investigación Cuantitativa.** Caracas. FEDUPEL.

Pasco C., Mario. (1997). **Fundamentos de Derecho Procesal del Trabajo.** Editorial AELE, Segunda Edición.

Pérez S., José B. (2011). **Métodos Alternos de Solución de Conflictos: Justicia Alternativa y Restaurativa para una Cultura de Paz.** Tesis Doctoral presentada ante la Universidad de Nuevo León. Facultad de Derecho y Criminología.

Pla, A. (2002). **La Solución de los Conflictos Laborales (Estudio Preliminar).** Tomo I. Compañía Editográfica Rendón. México.

Reporte de Conflictividad Laboral (2009). Cátedra de Derecho al Trabajo de la Universidad Católica Andrés Bello (UCAB), Caracas, Venezuela.
<http://www.guia.com.ve/noti/46721/conflictos-en-materia-laboral-se-incrementaron-93-en-julio>

Saad de Bianciotti C (2005) **Conciliación laboral como medio de resolución de conflictos.** GL.(online) vol.11.No. 3 (citado 23 octubre, 2009), Disponible <http://www.serbi.luz.edu.ve/scielo>. Consulta: 30 de **Agosto** del 2015

Sabino, C. (2007). **El Proceso de Investigación.** Colombia: Cometa de Papel.

Sindicalismo. **Conflictos Laborales en Venezuela.** Guia. Com. Consulta: 27 de **Agosto** del 2015

Suárez M. (1996) **Mediación. Conducción de Disputa, Comunicación y Técnicas.** Paidós. Argentina

Universidad Santa María (Normativa para la elaboración, Presentación y Evaluación de los Trabajos especiales de Grado). (2001 pag.41).

Viana L., Cesar (2013) **La mediación laboral.** Trabajo de Grado para optar al título Magíster en Administración de Empresas, Mención Gerencia. Universidad de Carabobo. Valencia. Venezuela.

Villasmil Briceño, F y Villasmil Velásquez, M (2003): **Nuevo Procedimiento Laboral Venezolano.** Maracaibo, Editado por Librería Europa. Pag.313.

Wolferman de V. E (2005). **La Mediación y Conciliación como Medios Alternativos de Resolución de conflictos en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo.** Universidad Católica Andrés Bello. Área de Estudio de Postgrado-Caracas.