



UNIVERSIDAD DE CARABOBO  
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS.  
ESCUELA DE DERECHO  
DIRECCIÓN DE POSTGRADO  
MAESTRÍA DE DERECHO DEL TRABAJO



## **MEDIOS ALTERNATIVOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS EN LAS NEGOCIACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO**

Autor: Andrea Moreno Ascani.

Tutor Académico: Omar Fumero Díaz.

Bárbula, Enero 2018



UNIVERSIDAD DE CARABOBO  
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS  
DIRECCIÓN DE ESTUDIOS DE POST GRADO  
MAESTRÍA EN DERECHO DEL TRABAJO



## **MEDIOS ALTERNATIVOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS EN LAS NEGOCIACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO**

Autora: Andrea Moreno Ascani

Trabajo de Grado presentado  
ante la Universidad de Carabobo  
para optar al título de Magíster  
en Derecho del Trabajo

Bárbula, Enero de 2018.



UNIVERSIDAD DE CARABOBO  
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS.  
ESCUELA DE DERECHO  
DIRECCIÓN DE POSTGRADO  
MAESTRÍA DE DERECHO DEL TRABAJO.



**INFORME DE ACTIVIDADES TUTOR - ALUMNA**

Autor: Andrea Moreno Ascani.

Tutor Académico: Omar Fumero Díaz

Fecha de Reunión	Actividad Realizada	Firmas:
Año 2016	Sugerencias del Tutor sobre el tema y preparación del Proyecto con la Profesora de Seminario	Profesor: Cursante:
Enero - Marzo 2017	Sistematización de la Información	Profesor: Cursante:
Abril 2017	Asesorías sobre el contenido con el Tutor	Profesor: Cursante:
Mayo - Julio 2017	Elaboración del Proyecto de Investigación	Profesor: Cursante:
Agosto 2017	Asesorías sobre el contenido con el Tutor	Profesor: Cursante:
Septiembre 2017	Preparación preliminar del Trabajo Final de Grado	Profesor: Cursante:
Octubre 2017	Asesorías sobre el contenido con el Tutor	Profesor: Cursante:
Noviembre – Diciembre 2017	Presentación del Proyecto de Investigación ante la Comisión Coordinadora y Aprobación	Profesor: Cursante:
Enero 2018	Progresos del Trabajo Final de Grado	Profesor: Cursante:
Enero – Febrero 2018	Revisión del Trabajo final de Grado por el Tutor y entrega en la Dirección de Postgrado para su evaluación	Profesor: Cursante:

Firma del Alumno: \_\_\_\_\_

Firma del Profesor: \_\_\_\_\_



UNIVERSIDAD DE CARABOBO  
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS.  
ESCUELA DE DERECHO  
DIRECCIÓN DE POSTGRADO  
MAESTRÍA DE DERECHO DEL TRABAJO.



**CONSTANCIA DE ACEPTACIÓN DEL TUTOR**

**MEDIOS ALTERNATIVOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS  
EN LAS NEGOCIACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO**

**Tutor: OMAR FUMERO DIAZ.**

Aceptado en la Universidad de Carabobo Facultad de Ciencias Jurídicas y  
Políticas Dirección de Estudios de Postgrado Maestría en Derecho del Trabajo.

---

Cédula de Identidad N° V-7.146.126

Bárbula, Enero de 2018.



UNIVERSIDAD DE CARABOBO  
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS  
DIRECCIÓN DE ESTUDIOS DE POST GRADO  
MAESTRÍA EN DERECHO DEL TRABAJO



AUTORIZACIÓN DEL TUTOR

Quien suscribe, OMAR FUMERO DIAZ, en mi carácter de tutor del trabajo de grado para optar al título de Magíster en Derecho del Trabajo, denominado: “MEDIOS ALTERNATIVOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS EN LAS NEGOCIACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO”, presentado por la ciudadana ANDREA MORENO ASCANI, titular de la cédula de identidad N° 18.763.176 , considero que dicho trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del jurado examinador que designe la comisión respectiva.

En la ciudad de Valencia, a los 04 días del mes de Enero de 2018.

Prof. Omar Fumero Díaz.

Cédula de Identidad N° V-7.146.126

## DEDICATORIA

A Dios, por estar siempre presente y bendecirme a lo largo de mi vida.

A mis padres quienes con responsabilidad y amor han sabido aconsejarme. Ellos me han apoyado e impulsado a continuar mejorando personal, profesional y académicamente.

A la Universidad de Carabobo, mi alma mater. Cuna de mi formación profesional.

A mi tutor Omar Fumero Díaz por ayudarme a lo largo de la investigación y ser parte importante de mi crecimiento profesional.

## AGRADECIMIENTO

A Dios, a quien todo le debo.

A mi madre quien ha estado presente siempre en mi vida y carrera profesional, pilar fundamental de mi educación.

A la Universidad de Carabobo, mi alma mater. Cuna de mi formación profesional en pregrado y postgrado.

A todos mis profesores de la Maestría por compartir desinteresadamente sus conocimientos.

A todos mis compañeros de clase en el programa de Maestría, con quienes desarrollamos interesantes y nutritivas conversaciones.

A todo el personal de la Dirección de Postgrado y de Control de Estudios de Postgrado, por su gentil colaboración.

A todos los profesores de mi vida universitaria, compañeros de trabajo y colegas abogados que de alguna manera u otra, en distintos escenarios, me influenciaron para profundizar conocimientos en materia de derecho del trabajo.

A todos... ¡Gracias!



UNIVERSIDAD DE CARABOBO  
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS  
DIRECCIÓN DE ESTUDIOS DE POST GRADO  
MAESTRÍA EN DERECHO DEL TRABAJO



**MEDIOS ALTERNATIVOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS EN LAS  
NEGOCIACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO**

Autora: Andrea Moreno  
Tutor: Omar Fumero Díaz.  
Año: 2018

**RESUMEN**

El presente estudio se enfocó en el análisis de los medios alternativos de solución de conflictos en las negociaciones colectivas de trabajo, a través de una investigación dogmática y jurídica con fundamento en el Derecho Positivo venezolano con el fin de demostrar su presencia y efectividad en la resolución de disputas en el orden jurídico de las relaciones laborales, tuvo como objetivo general analizar los medios alternativos de solución de conflictos en la negociación colectiva de trabajo. Encontrándose dicho trabajo dentro de la línea de investigación establecida por la institución denominada “Negociación colectiva” siendo de relevancia por su practicidad en un modelo de investigación de tipo documental, siendo que el ordenamiento jurídico ofrece una vía concertada entre las partes en conflicto, quienes tienen la libertad de optar por una instancia de solución convenida que se tramite con las garantías que el derecho impone, para mantener la igualdad y el equilibrio indispensable profundizando en la mediación, conciliación y arbitraje como tipos de negociación asistida, establecidos en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, Ley Orgánica del Trabajo los Trabajadores y las Trabajadoras, resultando ser instrumentos utilizados para superar los graves inconvenientes de un sistema de administración de justicia actual.

**Descriptores:** arbitraje, conciliación, mediación, medios alternativos, negociación colectiva, relaciones laborales.



UNIVERSIDAD DE CARABOBO  
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS  
DIRECCIÓN DE ESTUDIOS DE POST GRADO  
MAESTRÍA EN DERECHO DEL TRABAJO



ALTERNATIVE MEANS OF SETTLEMENT OF CONFLICTS IN COLLECTIVE  
WORK NEGOTIATIONS

Author: Andrea Moreno  
Tutor: Miguel Ángel Martín T.  
Date: 2018

**ABSTRACT**

The present study focused on the analysis of alternative means of conflict resolution in collective bargaining negotiations, through a dogmatic and legal investigation based on Venezuelan Positive Law in order to demonstrate its presence and effectiveness in the resolution of disputes in the legal order of labor relations, had as a general objective to analyze the alternative means of conflict resolution in collective bargaining. Being this work within the line of research established by the institution called "Collective Bargaining" being of relevance for its practicality in a documentary research model, being that the legal system offers a concerted way between the parties in conflict, who have the freedom to opt for an instance of an agreed solution that is processed with the guarantees that the law imposes to maintain equality and the indispensable balance, deepening in mediation, conciliation and arbitration as types of assisted negotiation established in the Constitution of the Bolivarian Republic of Venezuela, Organic Labor Law Workers are the instruments used to overcome the serious drawbacks of a current system of administration of justice.

Descriptors: arbitration, conciliation, mediation, alternative media, collective bargaining, labor relations.

## ÍNDICE

<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	01
<b>SECCIÓN I</b>	
<b>EL PROBLEMA</b>	
Planteamiento del Problema.....	04
Objetivo General .....	09
Objetivos Específicos.....	09
Justificación.....	09
<b>SECCIÓN II</b>	
<b>MARCO TEÓRICO REFERENCIAL</b>	
Antecedentes.....	12
Bases Teóricas.....	15
Bases Legales.....	40
<b>SECCIÓN III</b>	
<b>MARCO METODOLÓGICO</b>	
Naturaleza de la Investigación.....	54
Diseño de la investigación.....	54
Tipo de Investigación.....	55
Técnicas e Instrumentos de Recolección de Información.....	57
Procedimiento Metodológico.....	59
<b>SECCIÓN IV</b>	
<b>RESULTADOS</b>	
Conclusiones.....	61
Recomendaciones.....	63
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b> .....	65

## INTRODUCCIÓN

El conflicto es una situación natural, que surge en las relaciones de cualquier naturaleza, por ello aunque las relaciones de trabajo se desarrollen en un ambiente de normalidad, siempre pueden aparecer conflictos denominados laborales o de trabajo, que si son vistos y atendidas correctamente pueden arrojar resultados positivos para las partes. Estos conflictos pueden ser individuales o colectivos generando distintas situaciones necesarias a considerar. Cabanellas (2010) define el derecho colectivo como “la rama derecho laboral que tiene como sujetos a grupos organizados de trabajadores o de patronos que propenden a la defensa de los derechos e intereses que le son comunes” (p. 378)

Los conflictos colectivos de trabajo son una realidad en la que intervienen diversos factores, por lo que el derecho ha evolucionado para resolverlos y planear los mejores mecanismos de resolución, por cuanto son el medio por el cual los trabajadores buscan modificar las condiciones de trabajo, reclamar cumplimiento de las convenciones colectivas u oponerse a cualquier medida o cambio de las condiciones de trabajo evitando prácticas antisindicales.

Venezuela ha vuelto su mirada hacia la solución alterna de conflictos en un intento por mejorar el acceso a la justicia y controlar los costos de administración del sistema judicial, insertándose de esta manera dentro de la tendencia evidenciada de los procesos de reforma judicial e implementados en las diversas fases de la negociación colectiva en vía administrativa.

La presente investigación consistió en hacer un análisis y revisión documental de la doctrina referente a la negociación colectiva de trabajo, de tal manera que el trabajo de investigación se titula “Medios alternativos de solución de conflictos en las negociaciones colectivas de trabajo”.

Desde esta perspectiva, es importante destacar que la mayoría de los conflictos se pueden resolver a través de la negociación o de la mediación, considerándose que este es un buen mecanismo de solución, al mismo tiempo, esta se puede realizar tomando en cuenta los debates, acuerdos, y negociaciones entre individuos con diferentes visiones de un tema, como hombre de negocios y trabajadores, cuando estos se ven obligados a tomar en cuenta sus propios intereses para poder lograr libertad, dignidad y seguridad de los mismos.

El presente estudio se enfocó en el análisis de los medios alternativos de solución de conflictos en las negociaciones colectivas de trabajo, a través de una investigación dogmática-jurídica con fundamento en el Derecho Positivo venezolano con el fin de demostrar su presencia y efectividad en la resolución de disputas en el orden jurídico de las relaciones laborales, en el caso de los conflictos colectivos la mediación, conciliación y arbitraje como tipos de negociación asistida establecidos en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, Ley Orgánica del Trabajo los Trabajadores y las Trabajadoras resultan instrumentos utilizados para superar los graves inconvenientes de un sistema de administración de justicia actual.

Un conflicto laboral puede ser resuelto de modo autónomo o heterónimo. Si lo primero, son las partes las que a través de un avenimiento, encuentran una solución que satisface sus intereses. Lo heterónimo se da cuando un tercero, independiente y equidistante de las partes, dicta una resolución que aquéllos tienen que acatar, tercero que puede ser una autoridad judicial o administrativa o arbitral. y que puede actuar con carácter obligatorio o a petición de los interesados.

El presente trabajo comprende cuatro (04) capítulos los cuales se encuentran estructurados de la siguiente manera:

**SECCIÓN I.-** Abarca el Problema, en el cual se describe el área temática, caracterizando claramente el hecho social investigado contextualizándolo según los elementos constitutivos que abarca el nivel macro, micro y meso del acto comunicativo. Así mismo se incorporan las preguntas de investigación y los objetivos, congruentes y relacionados con dichas interrogantes y en función de ellas se presenta el objetivo general y los objetivos específicos que expresan las acciones y metas a lograr en el trabajo. Finalmente se incorpora la justificación.

**SECCIÓN II.-** Este capítulo se refiere al marco referencial donde se incorpora los antecedentes de la investigación, las bases teóricas y los aspectos conceptuales relacionados con la materia legal.

**SECCIÓN III.-** Este capítulo corresponde con el marco metodológico donde se da a conocer la metodología de la investigación jurídica a utilizar definiéndose del tipo de estudio, las técnicas de instrumento de recolección y análisis de datos. Igualmente se presente los procedimientos de la investigación definidos como etapas de planificación desde su inicio hasta lograr la investigación propiamente dicha.

**SECCIÓN IV.-** Este comprende las conclusiones y recomendaciones de la investigación permitiendo alcanzar los objetivos planteados.

## **SECCIÓN I**

### **EL PROBLEMA**

#### **PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

Durante la revolución industrial las excesivas jornadas de trabajo y los bajos salarios afectaron la vida y salud de la clase trabajadora, provocando como hecho social la necesidad de organizarse para combatir y debatir el establecimiento de condiciones que permitieran prestar su actividad, sin detrimento del sujeto trabajador surgiendo así las negociaciones colectivas de trabajo, vinculadas a la relación obrero patronal por el respeto a los trabajadores.

Por lo que desde esa época se han producido una serie de luchas y pugnas a nivel social que han hecho necesaria su regulación a través de principios, reglas y normas que han ido reglamentando las relaciones laborales en sus distintas formas y delimitando los márgenes en los cuales deben desarrollarse. El conflicto laboral se presenta entre dos o más partes por tener intereses ya sean total o parcialmente contrapuestos que los ponen en diferentes posiciones, pudiendo diferenciar entre conflictos individuales y colectivos, el primero como su nombre lo indica regula las relaciones nacidas de los contratos individuales de trabajo, como son su celebración, condiciones y medio ambiente de trabajo y el segundo referido a las relaciones colectivas, que corresponde como materias fundamentales una trilogía de instituciones integrada por el derecho de sindicalización, organización de las agrupaciones de trabajadores y empleadores, la negociación y las convenciones colectivas, sus mecanismos de solución y los medios de autodefensa entre los que destaca el derecho constitucional de huelga. Pudiendo definir el Derecho Colectivo en palabras de Zapata (1994) como aquella que:

Constituye la rama más dinámica del Derecho Laboral, y por ello la que genera todo un cúmulo de actividades que van desde la organización de los sindicatos, pasando por la negociación colectiva, los conflictos colectivos del trabajo, el derecho a huelga, y un sin número de otras cuestiones, y que en conjunto constituyen el medio por el cual el derecho laboral ha evolucionado hasta constituirse hoy día en un derecho eminentemente social, donde el hombre trabajador sigue siendo el actor principal, como bien lo expresa el legislador en el artículo 1 de la Ley Orgánica del Trabajo, al referirse a el trabajo como hecho social ; y que no es más que darle carácter de Ley al rango constitucional que tiene el Derecho Colectivo. (p. 151)

Ahora bien, en Venezuela, se consagra por primera vez el derecho a la negociación colectiva, a la organización sindical, y el derecho a la huelga en la Ley del Trabajo de 1936, siendo importante instrumento jurídico aunque de poca aplicación por el desconocimiento de la clase trabajadora de la época. Pudiendo definir el Convenio Colectivo en palabras de Sainz (1999)

Es un mecanismo regulador producido con una sintonía total, entre la realidad, las condiciones de trabajo que se producen y las aspiraciones mínimas que en recíprocas concesiones y negociaciones conciliatorias ejercen los patronos y trabajadores para lograr regular en el ámbito de una empresa o en el ámbito de una rama de actividad sea local, regional o nacional, las condiciones de trabajo (p. 157)

En este orden de ideas, la Constitución de República Bolivariana de Venezuela (1999), establece el derecho de la negociación colectiva de trabajo de acuerdo a su artículo 96, en los términos siguientes:

Todos los trabajadores y las trabajadoras del sector público y del privado tienen derecho a la negociación colectiva voluntaria y a celebrar convenciones colectivas de trabajo, sin más requisitos que los que establezca la ley. El Estado garantizará su desarrollo y establecerá lo conducente para favorecer las relaciones

colectivas y la solución de los conflictos laborales. Las convenciones colectivas ampararán a todos los trabajadores y trabajadoras activos y activas al momento de su suscripción y a quienes ingresen con posterioridad.

De acuerdo al referido artículo de la Constitución, se determina que los trabajadores del sector público y privado tienen derecho a la negociación colectiva y a celebrar convenciones colectivas de trabajo, sin más requisitos que los que establezca la ley, es decir, le da rango constitucional.

La Ley Orgánica del Trabajo de (LOT, 1997) hoy derogada, en su artículo 498 establecía la definición de convención colectiva de trabajo de la siguiente manera:

La Convención Colectiva de Trabajo es aquella que se celebra entre uno o varios sindicatos o federaciones o confederaciones sindicales de trabajadores, de una parte, y uno o varios patronos o sindicatos o asociaciones de patronos, de la otra, para establecer las condiciones conforme a las cuales se debe prestar el trabajo y los derechos y obligaciones que correspondan a cada una de las partes.

El Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012), no establece la definición de Conflicto Colectivo para ello, se puede basar en el segundo párrafo del artículo 431 que prevé:

Todos los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a la negociación colectiva y a celebrar convenciones colectivas de trabajo sin más requisitos que lo que establezca la Ley, para establecer las condiciones conforme a las cuales se debe prestar el trabajo y los derechos y obligaciones que correspondan a cada una de las partes, con el fin de proteger el proceso social de trabajo y lograr la justa distribución de la riqueza.

Venezuela suscribió y ratificó el Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo, referente a la aplicación de los principios del derecho a la sindicalización y negociación colectiva, el cual en su artículo 4 establece:

Deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por la otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con el objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo.

El convenio colectivo, no está únicamente sometido al control legal, sino que plantea la necesidad de que la negociación colectiva se desarrolle dentro de los cauces provistos en la escala de fuentes del derecho, que implica la sujeción de la norma pactada, tanto en su elaboración como en su condición de fuente de derechos y obligaciones, a las disposiciones constitucionales que tengan incidencia en esta específica materia, la ley faculta e incita a la búsqueda de la solución de los conflictos a través de negociación voluntaria con la implementación de los métodos alternativos en las fases de la negociación.

Es así como el derecho laboral, en aras de resolver las controversias entre trabajador y patrono en un ambiente de paz social que logre una mayor colaboración de ambas partes introduce los medios alternativos de solución de conflictos que de igual manera pasan a ser una herramienta de ayuda, para solventar el problema de saturación en el sistema de administración de justicia. Así en los términos del artículo 258 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) establece que “La Ley promoverá el arbitraje, la conciliación, la mediación y cualesquiera otros medios alternativos para la solución de los conflictos”

Los medios alternativos de solución de conflictos son una vía opcional a la forma de aplicación de la justicia ordinaria, en búsqueda del alcance de los fines del

Estado, para así garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes contemplados en diferentes procedimientos en el ordenamiento jurídico venezolano algunos aplicados por determinación de las partes, otros como consecuencia de ley cuando así se establece. La negociación está presente en toda relación laboral, sea ésta de carácter individual o colectivo, salvo las excepciones establecidas en la ley el trabajador y el patrono podrán negociar o convenir acerca de la prestación de servicio, donde el primero debe efectuar el trabajo para el cual fue contratado, y el segundo debe cumplir con las obligaciones adquiridas por dicha prestación.

Ahora bien con la ley Orgánica del Trabajo los Trabajadores y las Trabajadoras (2012) se establece un procedimiento para las negociaciones colectivas en el sector público y privado, estableciendo la aplicación de los medios alternativos de solución de conflictos en diversos momentos, lo que hace necesario revisar su pertinencia y coherencia en los diferentes etapas que establece la ley.

Se pretende entonces, para el desarrollo de la problemática planteada en la presente investigación, la consulta y estudio minucioso de la bibliografía nacional e internacional sobre la materia, y tomando en consideración su importancia, se formulan las siguientes interrogantes:

¿Cuáles son los medios alternativos de solución de conflictos aplicados en la negociación colectiva de trabajo?

¿En que fases de la negociación colectiva se aplican los diferentes medios alternativos?

¿Que cambios se generaron en el derecho colectivo de trabajo con la entrada en vigencia de la Ley Orgánica del Trabajo los Trabajadores y las Trabajadoras?

Con el propósito de dar respuesta a las interrogantes formuladas, el investigador planteo los siguientes objetivos:

## **OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN**

### **OBJETIVO GENERAL**

Analizar los medios alternativos de solución de conflictos en la negociación colectiva de trabajo

### **OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

Identificar los medios alternativos de solución de conflictos aplicados en la negociación colectiva de trabajo.

Diagnosticar las fases de la negociación colectiva en las cuales se aplican los diferentes medios alternativos.

Examinar los cambios generados en el derecho colectivo de trabajo con la entrada en vigencia de la Ley Orgánica del Trabajo los Trabajadores y las Trabajadoras.

## **JUSTIFICACIÓN**

La inclusión de los medios alternativos de resolución de conflictos en el derecho colectivo del trabajo encuentra su justificación en la circunstancia de que ellos están íntimamente vinculados a la satisfacción del interés público que se verifica en la consecución de una administración de justicia rápida y eficaz; lo que constituye sin duda, un bien querido por la sociedad.

Entre las ventajas de admitir los medios de resolución alternativos de conflictos destacamos la celeridad para obtener una decisión, la economía y eventual reducción de costos al acortar los procedimientos judiciales, la menor formalidad en los procedimientos, la confiabilidad, la confidencialidad y el descongestionamiento del Poder Judicial, lo que deriva en una mayor eficacia en la administración de justicia.

A través de esta posibilidad, el ordenamiento jurídico ofrece una vía concertada entre las partes en conflicto, quienes tienen la libertad de optar por una instancia de solución convenida que se tramite con las garantías que el derecho impone para mantener la igualdad y el equilibrio indispensable.

La resolución de controversias brinda, desde la posibilidad de llevar adelante procedimientos en los cuales se busca lograr un acuerdo concertado entre las partes en conflicto, como es el caso de la mediación y la conciliación, con los cuales se intenta alcanzar un acuerdo pero sin que su tramitación garantice que eso ocurrirá, hasta la de someter la resolución del mismo a un tercero imparcial designado de común acuerdo por las partes en el arbitraje, pasando por la transacción, como medio para poner fin a una controversia existente.

Por ello, la aspiración principal de la autora es contribuir con el desarrollo de un estudio integral de los reales alcances y correcta aplicación de los medios alternativos de resolución de conflictos en la negociación colectiva además que la investigación va a complementar los aportes jurídicos, teóricos e intelectuales que ayudarán a la mejor comprensión del tema que será objeto de estudio. Esta investigación está orientada a todas aquellas personas que deseen adoptar este medio de solución de conflictos así como, a los abogados, estudiantes de derecho y jueces, y en especial, al legislador para que regule los vacíos que existen en esta institución.

Este estudio representa un aporte institucional ya que servirá como antecedente a los investigadores posteriores, que deseen estudiar problemáticas parecidas, encontrándose dicho trabajo dentro de la línea de investigación establecida por la institución denominada “Negociación colectiva” siendo de relevancia por su practicidad en un modelo de investigación de tipo documental.

## SECCIÓN II

### MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

Las bases teóricas y aspectos conceptuales que abarcan el respaldo teórico institucional, histórico, jurídico y técnico que permitirán desarrollar el tema, en función de las variables que conforman la plataforma operativa del problema de investigación.

### ANTECEDENTES

Los antecedentes de la investigación se refieren a los estudios previos relacionados con el problema planteado, es decir, investigaciones anteriores que guardan alguna vinculación con el objetivo de estudio. Según Arias (2006):

Los estudios previos y tesis de grado relacionados con el problema planteado; es decir, investigaciones realizadas anteriormente y que guarden alguna vinculación con el problema en estudio. En este punto se deben señalar, además de los autores y el año en que se realizaran los estudios, los objetivos y principales hallazgos de las mismas (p. 38).

Seguidamente se incorporan algunos antecedentes relacionados con el objeto de estudio:

Valero (2010). En el estudio titulado “Los conflictos laborales y los medios alternativos de resolución en Venezuela” realizado para optar al título de Especialista en Derecho Procesal del Trabajo, ; cuyo propósito fue analizar la utilización de los medios alternativos de resolución de los conflictos sometidos a la jurisdicción laboral, concluye que el juez puede a lo largo del todo el proceso de manera discrecional promover su utilización, de forma que el juez está facultado

para proponer a las partes en conflicto la utilización de estos medios alternativos para que concuerden en una solución del conflicto judicial para evitar los costos y la duración del proceso. Indica además que generalmente los medios alternativos consisten en diversos procedimientos mediante las cuales las personas pueden resolver sus controversias sin necesidad de una intervención jurisdicción.

El trabajo se desarrolló bajo el esquema de una investigación documental, la cual se ocupa del estudio de los problemas planteados a nivel teórico, la información requerida para abordarlos se encuentran básicamente en materiales impresos, audiovisuales y electrónicos; esta investigación da la visión del conflicto necesaria para dar inicio a la negociación colectiva, ilustrando la pertinencia de los métodos alternativos a raíz de la consagración legal como parte del sistema de justicia.

Bruno (2011) en el estudio titulado “Capacidad negocial del grupo de trabajadores para celebrar contratos colectivos en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela” para optar al grado de especialista en Derecho Laboral en la Universidad Central de Venezuela. Esta investigación tuvo como objetivo general determinar el sujeto titular de la convención colectiva en los términos establecidos en los artículos 95 y 96 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela; la principal conclusión el estudio realizado nos conduce afirmar que la entrada en vigencia de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, específicamente su disposición 96, no derogó el contenido de la negociación colectiva del trabajo, consagrado en la Ley Orgánica del Trabajo, es decir, el trabajador es el titular de los derechos de sindicación, contratación colectiva y huelga y, el sindicato ostenta el carácter de representante de trabajadores y patronos respectivamente.

La celebración de acuerdos para regular las condiciones de trabajo, recibe distintas conceptualizaciones por parte de la doctrina, así como innumerables

discusiones para determinar la naturaleza jurídica del convenio colectivo, el cual se puede definir como el instrumento jurídico mediante el cual los trabajadores organizados pactan con el patrono condiciones de trabajo, que se aplicaran a la masa trabajadora que preste sus servicios, bien sea en la empresa, en la industria o faena, lo que hace necesaria y peritamente la investigación realizada por Bruno (2011) debido a que analiza la capacidad negocial del grupo de trabajadores para celebrar contratos colectivos.

Sezenko (2013) en su trabajo especial de grado titulado “Uso de la mediación y la conciliación en la audiencia preliminar por parte de los jueces de sustanciación mediación y ejecución del trabajo de la circunscripción judicial del estado Carabobo” para optar al grado de Especialista en Derecho Procesal del Trabajo el objeto de su estudio fue describir el uso de la mediación y la conciliación en la audiencia preliminar, teniendo como objetivos describir algunos modelos de conciliación y mediación, conocer la opinión que tienen los jueces laborales sobre los MARC, conocer cuál es el modelo más utilizado y la razón de su uso así como las adaptaciones que en la práctica se le hace al modelo a fin de hacerlo más viable en cada contexto. Inscribiendo este trabajo en el paradigma cualitativo, asumiendo la forma de tesis jurídica en su categoría de análisis descriptivo, estableciendo un diseño mixto de tipo bibliográfico y de campo desarrollado bajo el método empírico. Siendo los resultados los siguientes: los jueces de sustanciación mediación y ejecución del trabajo aplican los MARC realizando algunas adaptaciones personales de los modelos de Harvard de negociación, estableciendo además que la función como mediador es muy valorada en cuanto a los jueces por considerarla una cuestión humanitaria y profesional para la resolución de conflictos y así evitar el conflicto si existe una solución viable.

Esta investigación es cónsona con la problemática planteada debido que permite abordar y profundizar no solo la mediación, como fórmula alternativa, que ha sido utilizada tradicionalmente para solventar problemas interpersonales, con carácter institucional y muchos otros sino que presenta las diferentes fases en las que se

desarrolla logrando su inserción dentro de la negociación colectiva y verificando su pertinencia, diferenciándola de otros métodos autocompositivos como lo es la conciliación.

Hurtado (2015) en su trabajo especial de grado titulado “Derecho Colectivo en la nueva Ley Orgánica del Trabajo los Trabajadores y las Trabajadoras” para optar al grado de especialista en derecho laboral y seguridad social en la universidad Rafael Urdaneta. Esta investigación tuvo como objetivo general analizar el derecho colectivo en Venezuela en la Ley Orgánica del Trabajo los Trabajadores y las Trabajadoras debido a que se introducen cambios significativos en las convenciones colectivas, en la resolución de conflictos colectivos y en el ejercicio pleno de la libertad sindical. La metodología utilizada es documental descriptiva. La principal conclusión a la que se llegó que la reformación que se introduce en el derecho colectivo constituye mas que una innovación una amenaza a la autonomía de las organizaciones sindicales que limitara la libertad sindical que es considerado un derecho fundamental de carácter y rango constitucional. Se recomienda regular los parámetros de acción de estos cambios en el derecho colectivo, a través del pronunciamiento en el reglamento de la actual Ley Orgánica del Trabajo los Trabajadores y las Trabajadoras.

La investigación realizada por Hurtado permite la distinción entre el procedimiento planteado en la derogada LOT y la LOTTT dando un enfoque desde los cambios que se han suscitado a nivel legal y la pertinencia de las figuras empleadas.

## **BASES TEÓRICAS**

Tamayo y Tamayo (2000) define las bases teóricas como “La integración de la teoría con la investigación y sus relaciones mutuas en la teoría del problema y tiene como fin ayudarnos a precisar y a organizar los elementos contenidos en la

descripción del problema de tal forma que puedan ser manejados y convertidos en acciones concretas” (p. 112)

## **CONFLICTO**

Para Carballo (2000) “Resulta constatable que en toda sociedad, cualquiera fuera el grado de desarrollo económico, político o cultural, el conflicto aparece como elemento inmanente a las interacciones que en su seno se desarrollan” (p. 351).

Por lo que puede considerarse un fenómeno universal y atemporal que ha generado diferentes formas de interrelaciones y normativas entre los individuos. Históricamente se ha buscado evitar, canalizar o suprimir el conflicto a través de diferentes mecanismos, en el sistema de justicia formal. Garro (2009) define el conflicto como: “Una situación en la que dos o más personas perciben tener aspiraciones, metas deseos en choque o utilizan estrategias incompatibles para alcanzar objetivos comunes e intercambian comportamientos que producen crisis y necesidad de cambio” (p. 210).

El conflicto se concibe generalmente como algo indeseable y negativo no sólo por la carga semántica que lleva consigo la palabra, sino por la forma como se han conducido tradicionalmente los problemas, donde se trata de ganar o perder, limitando así las posibles soluciones que pueden surgir en el proceso.

Según Vinyamata (2001) el conflicto viene a ser:

Lucha, desacuerdo, incompatibilidad aparente, confrontación de intereses, percepciones o actitudes hostiles entre dos o más partes. El conflicto es connatural con la vida misma, está en relación directa con el esfuerzo por vivir. Los conflictos se relacionan con la satisfacción de las necesidades, se encuentra en relación con procesos de estrés y sensaciones de temor y

con el desarrollo de la acción que puede llevar o no hacia comportamientos agresivos y violentos. (p, 129)

## **CONFLICTO LABORAL**

De la Villa y Palomeque (1982) Definen al conflicto de naturaleza laboral, como “... tensiones o controversias concretas entre los representantes del capital y del trabajo, en cuanto a factores de la producción, por virtud de la defensa y promoción de sus intereses contrapuestos en el ámbito del proceso productivo” (p. 273)

Pla (2002) Sobre el conflicto de trabajo comenta: “Es toda contienda derivada de una relación laboral” (p. 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 De la Cueva citado por Coral (1998) 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 trabajo” (p.213).

## **TIPOS DE CONFLICTOS LABORALES**

Expresa el Conferenciante Estudioso del Derecho Laboral Sappia, J (2002):

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

y de derecho. La importancia de esta clasificación no es meramente académica, pues es en función de tal concepto, que los países de la región han decidido optar por uno u otro medio de solución, sin que esto implique consentir que todos o buena parte lo hayan asumido del mismo modo. En general puede afirmarse que no se advierte una idea rectora o que sobresalga, pues el espectro es suficientemente amplio. Inclusive existe algún caso de países en los que la calificación del conflicto no nace de la naturaleza jurídica del fenómeno, sino de la cantidad de sujetos laborales involucrados. Por otra parte, esa misma calificación, es la que sirve para definir el órgano de la administración que se ocupará de conocer en el conflicto. (p. 5)

## **LOS CONFLICTOS INDIVIDUALES**

Hablar de conflictos individuales laborales, es referirse a aquellos que se producen entre un trabajador o un grupo de trabajadores, individualmente considerados y un patrono, nacen generalmente del contrato individual de trabajo, teniendo una naturaleza netamente jurídica y son los más numerosos por versar sobre despidos, jornada de trabajo, estabilidad en el empleo cobros de salarios, es decir en consecuencia violan un derecho preestablecido en el contrato individual de trabajo o en una norma legal. Para Sappia (2002):

Esta tipología conflictual son las desavenencias o pugnas de carácter laboral que surgen entre trabajador (es) individualmente determinado (s) y patrón generalmente ha sido denominada también con la voz 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 irremediamente 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. (p, 5)

## **LOS CONFLICTOS COLECTIVOS**

Para Sappia (2002), 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 se 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. (p, 5-6).

## **CONFLICTOS JURÍDICOS O DE DERECHO**

Según Cabanellas (2010):

Los Conflictos Jurídicos, son aquellos que tienen por objeto la Interpretación y la Aplicación de las Normas Jurídicas existentes que debe realizar el juez que al respecto está ligado por el derecho en Vigor" Asimismo, establece que "un conflicto de derecho no trata de crear normas jurídicas nuevas, colectivas, autónomas o estatales sino al contrario, trata de interpretar judicialmente las que ya existen. (p. 220)

La solución a esta clase de conflicto es normalmente a través de una sentencia judicial mediante la cual, se pone fin a la disputa en aplicación del derecho. En conclusión se puede decir que un conflicto jurídico o de derecho, siempre estará ligado a un derecho preexistente y la causa que lo motivó es una cuestión o

problema de derecho y se trata de establecer a quién de las partes corresponde el mismo, después de una interpretación, aplicación o cumplimiento de una norma jurídica ya preestablecida, por ejemplo, la ley, el contrato de trabajo, reglamento.

## **CONFLICTOS ECONÓMICO-SOCIALES**

El objetivo de estos conflictos es resolver necesidades de tipo económico y social y no versan sobre la interpretación, aplicación o cumplimiento de un derecho adquirido sino el propósito principal de estos conflictos es la de buscar una reivindicación que tienda a modificar a un derecho existente o a crear uno nuevo. Estos conflictos no buscan reparar, ni interpretar ni aplicar sino crear una nueva norma que regulará la vida de un lugar de trabajo armonizada al mismo.

- a) Conflictos para la creación de condiciones generales de trabajo. Estos conflictos únicamente pueden ser planteados por los trabajadores constituidos en sindicato o en coalición, pues solamente ellos tienen la facultad de iniciar la celebración de un acuerdo colectivo y por lo tanto los patronos no podrían iniciar un procedimiento.
  
- b) Conflictos para la modificación de las condiciones generales. Por lo tanto, son los que se motivan por la creación, modificación o suspensión de las condiciones de prestación de servicios siempre y cuando se afecten intereses económicos o sociales de una comunidad laboral. Como producto de la evolución, estos conflictos se han acrecentado optando los trabajadores por aplicar la huelga, coalición, sindicalismo, de trabajo. Este supone la existencia de un contrato colectivo de trabajo y pueden ser iniciados por los trabajadores o por el empresario. Esto determina que el grupo se divida en dos especies, según la parte que lo promueve, en conflictos que procuran el mejoramiento o reducción a los que se denominan reajustes en beneficio o perjuicio de los trabajadores, de las condiciones de trabajo vigentes. Esto puede producir un

triple efecto como que la empresa decida la reducción de personal o la reducción de los beneficios que otorgue a los obreros el contrato colectivo, disminución de salarios, el cual es el caso más frecuente, descansos, vacaciones etc.

- c) Conflictos para la suspensión de la vigencia de las condiciones de trabajo. La suspensión del orden jurídico de una empresa, da lugar a conflictos colectivos económicos, pues implica la suspensión de trabajos de la empresa, los trabajadores quedan suspendidos por lo que dejan de percibir sus salarios y las demás prestaciones.
  
- d) Conflictos para la supresión de las condiciones de trabajo. Son los conflictos que tienen por objeto el cierre definitivo de la empresa, o sea la terminación de los trabajos. Pueden únicamente promoverse por los patronos, pues los trabajadores no pueden exigir que se cierren las empresas. El efecto es terminar las relaciones de trabajo.

Para Cabanellas (2010) los conflictos económicos o de intereses son “Aquellos en que la pretensión que encierran tienen por objeto modificar el sistema normativo vigente o crear otro nuevo. Por su naturaleza, este conflicto no puede ser más que colectivo, sin que los meramente individuales cuenten con otra existencia distinta de lo pensable teórica, sin virtualidad ni eficacia práctica”. (P, 219)

Se le otorga a esta clase de conflictos una calificación de económicos o de intereses. De intereses ya que afectan a los de una colectividad de naturaleza económica y social. En distintas legislaciones, se define un conflicto económico como el que se suscita entre uno o más sindicatos de trabajadores uno o más patronos o uno o más sindicatos de patronos con el fin de que se establezcan nuevas condiciones de trabajo o se modifiquen las vigentes. Esta definición encontrada en el libro del autor Cabanellas (2010), se considera que puede llegar a ser una posible

definición de conflicto económico y social, pero cambiándolo de la siguiente forma: "Es el que se sujeta entre uno o más trabajadores, uno o más sindicatos de trabajadores ó uno o más sindicatos de patronos con el fin de establecer nuevas condiciones de trabajo o se modifiquen las vigentes". (P, 221)

## **LOS CONFLICTOS PLURIINDIVIDUALES**

Para Sappia, J (2002):

Los conflictos colectivos pluriindividuales son una especie atípica, pues son el resultado de una situación de enfrentamiento entre un grupo de trabajadores que tienen reclamos de carácter individual contra un empleador o un grupo de empleadores, que por ser de la misma índole o de similares características, hace que los reclamantes se agrupen y gestionen solidariamente la respuesta a su problema. Esta contienda es, como queda dicho, de tipo colectivo pero de naturaleza jurídica, y pese a esa índole, el colectivo laboral, no acude a la justicia en procura de obtener una respuesta a su derecho subjetivo, presuntamente violado, sino que intenta prevalerse de la presión del número para operar sobre la parte contraria siempre la empleadora e intentar una adecuada satisfacción. (p, 7-8)

Este tipo de disputas cuando impulsan al sector de los trabajadores tiende a afectar la actividad productiva de la empresa y generar un ambiente de tensión y discordia, por lo que se considera fundamental minimizar los efectos que esta pueda generar para así poder lograr un avenimiento que reencauce la situación.

## **LOS CONFLICTOS IMPROPIOS**

Sappia J (2002):

...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. Conflictos intersindicales son aquellos que se plantean cuando dos organizaciones sindicales, disputan su condición de representantes de un colectivo laboral. Generalmente la cuestión se dirime en la vía asociacional, acudiendo a una instancia sindical e mayor jerarquía como puede ser una central de trabajadores. El intrasindical 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. (p, 8)

## **LA NEGOCIACIÓN**

En términos generales se puede decir que la negociación pasa a ser un proceso voluntario de comunicación directa, interpartes, interdependiente por un conflicto que trabajan conjuntamente para arribar por sí mismos un acuerdo que satisfaga los intereses mutuos maximizando los resultados. Los negociadores poseen el control total del proceso y resultado, pues excluye la intervención de un tercero en el proceso.

En los conflictos laborales la negociación entre las partes, se menciona como instrumento a los conflictos colectivos de trabajo; parafraseando el artículo 473 de la LOTTT establece que de conocerse un conflicto colectivo, el inspector del

trabajo abrirá una etapa de negociación. De manera que la propia norma establece los límites de la figura, ya que, a partir del momento en que el funcionario de trabajo decide participar en las negociaciones para armonizar las diferencias de las partes se desvirtúa la naturaleza de esta figura, pasando a ser una forma de conciliación. En suma parece tratarse de una fórmula compleja que permite pasar de un mecanismo al otro sin alteración del funcionamiento, lo cual, pudiera ser positivo si el inspector hace uso del principio de oportunidad.

Ortiz, F. (2002), citando a Walter Gutiérrez precisa que: “Negociación es una teoría y una técnica, es decir, como un conjunto de principios y medios útiles para la solución de conflictos (p. 47).

La negociación es un proceso que tiene lugar directamente entre las partes, sin ayuda ni facilitación de terceros y no necesariamente implica disputa previa. Considerado como un mecanismo de solución de conflictos de carácter voluntario, predominantemente informal, no estructurado, que las partes utilizan para llegar a un acuerdo mutuamente aceptable

El autor Pfirter (1964) precisa que en su acepción más general la palabra negociación “se usa en sentido de tratar asuntos públicos o privados procurando su mejor logro” (p, 65).

La negociación es una institución que persigue establecer una relación más deseable para ambas partes a través del intercambio, trueque y compromiso de derechos, sean éstos legales, económicos o psicológicos; siendo sus objetivos más importantes: Lograr un orden de relaciones donde antes no existían, Modificar un conjunto de relaciones existentes por otras más convenientes para una de las partes o para ambas.

### Condiciones para la Negociación:

Smart y Mayer, Citados por García, S. y Domínguez, R. (2002) han enumerado una serie de condiciones que pueden afectar al éxito o al fracaso de las negociaciones (en términos de que se consiga o no un acuerdo conjunto)

- 1.- Que haya partes identificables que estén dispuestas a participar.
- 2.- Que se dé una interdependencia: cuando ambas partes dependen mutuamente para la satisfacción de sus respectivos intereses.
- 3.- Disposición para negociar.
- 4.- 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.
- 5.- Acuerdo en algunos puntos o intereses.
- 6.- Voluntad de acuerdo.
- 7.- Imprevisibilidad del resultado.
- 8.- Sentimiento de urgencia y prematura del tiempo.
- 9.- Ausencia de obstáculos psicológicos importantes para un acuerdo.
- 10.- Los temas tienen que ser negociables.
- 11.- Las personas deben tener autoridad para decidir.
- 12.- El acuerdo debe ser razonable y realizable
- 13.- Factores externos favorables al acuerdo
- 14.- Recursos para negociar

## **ELEMENTOS DE LA NEGOCIACIÓN**

Mezgravis (2013) explica que el Modelo de Harvard describe siete elementos básicos, los cuales permiten determinar cuándo una negociación es exitosa. A continuación un simple esbozo de esos siete elementos:

1) La relación: una negociación producirá un mejor resultado siempre que las partes hayan mejorado su capacidad de trabajar en forma conjunta en la resolución de sus diferencias, de manera que en el futuro los procesos de negociación serán más fáciles. Este Modelo de negociación, como antes mencionamos, recomienda separar a las personas del problema.

2) La comunicación: Un resultado será mejor si se logra con eficiencia, sin perder tiempo y esfuerzo. La negociación eficaz requiere de una efectiva comunicación bilateral y constructiva.

3) Los intereses: Bajo las posiciones de las partes, están sus necesidades, inquietudes, deseos, esperanzas y temores. Este modelo recomienda concentrarse en los intereses, no en las posiciones. Este es uno de los elementos clave del éxito de una negociación.

4) Opciones: Este término se utiliza para identificar toda gama de posibilidades que tienen las partes para llegar a un acuerdo. Mientras más claro están los intereses de las partes, más fácil será determinar las opciones para satisfacerlos..

5) Legitimidad: Un acuerdo es mejor en la medida en que a cada parte le parezca justo. Luego de tener una lista de opciones posibles, se hace necesario escoger cuál de ellas es la más adecuada. Una referencia externa, un criterio o principio objetivo que vaya más allá de la simple voluntad de cualquiera de las partes, determinará si ese resultado es justo.

6) Compromisos: Los compromisos son planteamientos verbales o escritos que especifican lo que las partes harán o dejarán de hacer. Los compromisos pueden ser planteados durante el curso de la negociación o pueden ser incorporados en acuerdo alcanzado al final de la negociación.

7) Alternativas: Es todo aquello que podrían hacer las partes en caso de no llegar a un acuerdo. Es decir, es lo que una parte puede hacer por su propia cuenta sin necesidad de que la otra parte esté de acuerdo.

## **MEDIOS ALTERNATIVOS DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS**

Los métodos alternativos de resolución de conflictos para Gaete (2002) se pueden definir como:

Un conjunto de procedimientos, métodos o técnicas que, tiene por objeto solucionar las desavenencias o dificultades, entre personas u organizaciones, no recurriendo a los tribunales, ni a la decisión impuesta por un juez, con la característica intervención activa de ambas partes involucradas. En ellos la solución del conflicto nace, de la confrontación y armonización de los valores e intereses contrapuestos de las partes, no de la imposición de valores impuestos por el juez, porque no pretende mirar exhaustivamente las normas existentes, costumbres y jurisprudencia, sino que más bien se dirige al conflicto en sí, y sus posteriores consecuencias hacia el futuro, viendo las reacciones que tiene en las mismas partes (p.217)

De acuerdo a los conceptos expuestos por Ponce (2002) y Díaz y Freitas (2003) los medios alternativos de resolución de conflictos (MARC) pueden resumirse a los siguientes:

\* La Negociación: es el proceso mediante el cual dos o más personas, que tienen intereses comunes o diferentes, intercambian información veraz y suficiente, a lo largo de un periodo, con miras a lograr un acuerdo para sus relaciones futuras. Se pretende influir sobre la conductas del otro para lograr un comportamiento deseado sin usar el poder o la fuerza.

\* La Mediación: es un medio informal y voluntario de solución de conflictos en el que un tercero imparcial trata mediante técnicas de negociación que las partes identifiquen las posibles zonas de acuerdo.

\* La Conciliación: es muy parecida a la mediación, la diferencia radica en el nivel de participación activa por parte del tercero. Es decir, el conciliador puede emitir opiniones cuando las partes no pueden solucionar rápidamente sus asuntos.

\* El Arbitraje: es el medio por el cual las partes, de manera voluntaria, llevan su diferencia ante uno o varios terceros quienes la resolverán mediante un arbitral de laudo, es decir, mediante una sentencia emitida por él o los árbitros siendo obligatoria para las partes.

\* La Evaluación Neutral: consiste en la presencia de un abogado experto designado por un tribunal que luego de oír a las partes y de examinar las pruebas, hace una evaluación del caso para mostrar a cada uno de los contendientes los puntos débiles y los peligros de su tesis, así como los de coincidencia y de posible negociación.

\* La Justicia de Paz: es la que procura resolver de una manera rápida, sencilla y económica, los eventos que se pueden producir en una comunidad, a través de la equidad y que permite que la comunidad elija así sus propios jueces y procedimientos. La ley de paz ordena que no necesariamente se cumpla con la

legalidad más si con la equidad; es aplicar justicia a casos muy concretos observando las circunstancias. Se le denomina también justicia de vecindad.

De conformidad con el objeto de investigación se desarrollará la mediación, conciliación y arbitraje, pues la negociación ya fue previamente expuesta siendo necesario aclarar que la misma es de donde parten los diversos mecanismos.

## **MEDIACIÓN**

Vado (2004) la conceptualiza como “procedimiento en el cual dos partes de un conflicto se reúnen con un tercero ajeno e imparcial, que facilita la comunicación entre aquellas para que puedan delimitar el conflicto y encontrar su solución. El tercero no hace propuesta de arreglo” (p.381)

Por su parte Castillejo (2003) establece lo siguiente:

Es básicamente una negociación facilitada por un tercero, quien actúa como mediador colaborando con las partes para que se alcancen una solución mutuamente aceptable. El mediador es un tercero neutral que ayuda a las partes a resolver el conflicto por sí misma. Es la esencia de la mediación su voluntariedad, por lo que el conflicto no puede ser resultado si las partes no lo aceptan de común acuerdo (p.127)

Entendiendo por negociación la figura inmersa en cualquier proceso de diálogo en el cual se intente el arreglo de dos posiciones contrapuestas con intereses distintos por un mismo objeto, con la intención de llegar a un acuerdo satisfactorio por ambas partes, estableciendo dicha definición una característica esencial de la mediación como lo es la voluntad de las partes.

Por Jansen (2014) establece a la mediación como un proceso de resolución de disputas en el cual una o más terceras partes imparciales, intervienen en un conflicto con el consentimiento de los disputantes y los asiste para que negocien un convenio

satisfactorio para las partes. En otras palabras, la mediación abre un espacio seguro para que las personas involucradas en una controversia, puedan expresarse libre y abiertamente. En este caso las decisiones son tomadas por las partes. Además la mediación trasciende la disputa y enseña a los participantes nuevas formas de interacción y de manejo de situaciones conflictivas, habilitándolos para la interacción social, con el interés de que no tengan que recurrir a la mediación nuevamente. En la mediación lo que se busca es reconstruir la comunicación entre las partes, que muchas veces están distanciadas.

## **MODELOS DE MEDIACIÓN DE CONFLICTOS.**

La mediación utiliza una amplia gama de técnicas de acuerdo al modelo a desarrollar, sin embargo, el proceso de comunicación, la negociación, el razonamiento, la información y el conocimiento son elementos centrales para el desarrollo de cualquiera de los modelos.

### **1- MODELO TRANSFORMADOR.**

Los autores de este modelo, Baruch y Folger (1994) sostienen que el concepto adecuado para el proceso de mediación es “aquel que brinda posibilidades transformadoras, capaces de mejorar a la gente a través del poder y el reconocimiento” (p.52)

Este modelo de mediación tiene como objetivo central, el reconocimiento de las partes, es decir, que las mismas tengan la capacidad de reconocer y aceptar necesidades, peticiones y puntos de vista de la otra parte y de sí mismas que surgen como consecuencia del conflicto. Este reconocimiento, permite pues que las partes modifiquen su actitud combativa dentro del proceso del cual tienen parte y no el mediador.

El mediador en este caso debe prestar mayor atención a las necesidades de las facciones y a su relación, sin importar el curso o resultado de los acuerdos. Los objetivos de este modelo se orientan primordialmente hacia las relaciones, tratando de crear nuevos niveles de concientización y de reconocimiento entre la partes, se fundamenta en un principio comunicacional donde el aspecto relacional es lo más importante.

Es preciso apuntar que estos autores están conscientes que el diálogo y el mutuo reconocimiento no son fáciles de alcanzar, sin embargo, cuando las dos partes se reconocen y tienen la conciencia social de sostener que el conflicto iniciado fue construido por ambas facciones hay un reconocimiento que permite el avance para la creación de nuevas pautas de comportamiento. Los autores mencionados consideran a su vez que el mediador debe:

- Adoptar una actitud curiosa ante el conflicto, debe recordar que se da entre personas, por ejemplo: me sorprende la energía con la que usted habla de la cuestión.

- Enunciar las reglas del proceso, es decir, aquellas inherentes al problema utilizando un vocabulario que genere un compromiso incluyendo palabras como derecho, deberes, obligaciones o prohibiciones.

- Acciones interconectadas, el mediador debe observar como relaciona cada acción desarrollada por las partes desde el inicio de la sesión.

- El sistema de suceso es circular. Es decir, Baruch y Folger representaron el proceso mediador en un gráfico en donde las partes comienzan con el reconocimiento mutuo luego de ofrecer diferentes comentarios acerca de la situación. El mediador interviene a través de comentarios que permitan el reconocimiento de las partes e impulsa la discusión si observa que las mismas quedan estancadas en un punto, así da la posibilidad de agotar todos los argumentos posibles.

- Ahora bien, para crear este campo es necesario que el mediador se muestre tiempo para discutir el problema insistiendo que lo importante es indagar lo positivo de la situación y reforzarlo, contemplar los posibles desenlaces, repetir el ciclo si se requiere y llegar a un acuerdo escrito si es necesario y aceptado por las partes.

## **2- MODELO TRADICIONAL DE HARVARD.**

Suares (1997) Este modelo se fundamenta primariamente en la comunicación lineal consistiendo entonces en un proceso de comunicación en donde cada facción expresa su contenido y el otro escucha si así lo desea; la función del mediador es ser facilitador de la comunicación para lograr un acuerdo efectivo. Ahora bien, este proceso de facilitación se puede entender como aquel que promueve opciones al conflicto debido a que las partes tienen el poder de buscar y analizar las alternativas, por lo tanto, se comienza el proceso con la búsqueda de esta facilitación por parte del mediador para que impulse la creación del orden ante la situación de caos existente en ese momento.

En este modelo se entiende el conflicto como una situación que tiene una causa: el desacuerdo, y no toma en consideración las diversas razones por lo cual comenzó la situación, ni las motivaciones, ni el contexto en el cual se desarrolla actualmente. Aún así, hay un proceso de catarsis donde las partes desahogan sus emociones y sentimientos de manera individual o grupal si así lo desean.

El método en sí consiste en una introducción por parte del mediador acerca del proceso que se desarrollará en el que explica las reglas de la discusión, el tiempo que cada quien tendrá para hablar y el respeto que se deben tener mutuamente. Sin embargo, si alguna de las partes no está de acuerdo, puede manifestarlo y el mediador puede y debe sugerir otras opciones. Luego de esta entrada, las partes explican su caso según su percepción, exponen su situación, intereses y necesidades abriendo así

la discusión o negociación inicial. En todo caso el mediador debe ser neutral a través de dos características: la imparcialidad, entendida como la no emisión de comentarios, juicios, valores, creencias, y la equidistancia, no realizando estrategias ni alianzas con ninguna de las dos partes.

El mediador y las partes deben tener presente que éste proceso se puede dar en diferentes sesiones para llegar a una negociación conjunta. La meta es llegar a un acuerdo satisfactorio que permita disminuir las diferencias entre las facciones aumentando las semejanzas, valores o intereses en común, asegurándose en todo caso que la solución negociada no traiga consecuencias negativas para las terceras personas involucradas, por ejemplo, hijos, relaciones de amistad o negocios.

### **3- MODELO CIRCULAR NARRATIVO.**

Sara Cobb (2004), quien considera que el proceso de comunicación es circular, que no hay una causa única que produzca determinado resultado, sino que hay una retroalimentación y que los seres humanos están constantemente comunicándose. Esta autora elabora su modelo tomando en consideración la teoría de la comunicación de Bateson y Watzlawick, la terapia familiar sistémica y la aplicación de técnicas como reformulación, externalización, comunicación positiva, preguntas circulares y los nuevos aportes epistemológicos de la cibernética de segundo orden.

Este modelo se fundamenta igualmente en un proceso comunicativo entre dos o más personas y el mensaje que es transmitido incluye los elementos verbales como la comunicación digital, que depende del contenido y comunicación a través de gestos, posiciones corporales entre otros, y la comunicación analógica.

El método busca entonces aumentar las diferencias, es decir, no pretender borrarlas ni disminuirlas, sino permitir que se manifiesten hasta determinado punto, en donde se iría del caos al orden, seguido de la legitimación de las personas para que

sean reconocidas y sea escuchado el proceso histórico de cada una de las facciones. El mediador, por lo tanto, debe crear una historia alternativa que promueva la visión del problema desde otra perspectiva.

## **CONCILIACIÓN**

González (2004) la define como un procedimiento no adversarial que consiste en proponer a las partes en conflicto una solución, estando en libertad de aceptarla o no, siendo el conciliador un tercero imparcial.

Vinyamata (2005) establece que en algunos países, los actos de conciliación se refieren al ámbito laboral y suelen plasmarse mediante acuerdos escritos aceptados por ambas partes como una manera de acabar con un conflicto que podría finalizar con la intervención de un juez y, por lo tanto, resultar mucho más oneroso y complicado. En otros países, el término conciliación se refiere a un acto de significación de carácter psicológico y ético mediante el cual las personas se reconcilian.

El elemento característico de la conciliación recae en el hecho que el tercero actúa como un facilitador de la comunicación entre las partes, delimitando la problemática, pudiendo así estas formular propuestas de solución.

La conciliación en opiniones de tratadistas Amado (2005) es definida como "un procedimiento para la solución directa y amistosa de las diferencias que puedan surgir de un determinado conflicto, mediante el cual las partes en controversia con la colaboración de un tercero conciliador ponen fin al conflicto celebrando un acuerdo" (p. 65)

## **ARBITRAJE**

Hung (2001), define el arbitraje en los siguientes términos:

Aquella institución conforme a la cual dos o más personas, en el ejercicio de su autonomía de la voluntad, acuerdan someter a uno o varios árbitros, la solución de un conflicto jurídico determinado sobre materia de la cual tengan libre disposición, conflicto que, de acuerdo a lo que dispongan las partes, pueden ser resuelto conforme a derecho o conforme a la equidad.

De esta definición obtenida del citado autor, se desprende que para que exista arbitraje debe existir la voluntad manifiesta de las partes de someter su controversia a la decisión de un tercero para lograr solucionar de una manera efectiva y rápida el conflicto presentado.

### **Clases de Arbitrajes**

1. Atendiendo a la forma como se origina el arbitraje se distingue entre:

**Arbitraje forzoso:** Es aquel establecido por disposición judicial, este arbitraje se celebra a través de un acto legislativo, ya que el legislador en algunos casos puede imponer a los particulares el sometimiento de determinadas controversias arbitraje.

**Arbitraje voluntario:** Es aquel en donde las partes por su propia voluntad recurren ante un árbitro para que resuelva sus controversias evitando así caer en proceso que implique el cumplimiento de muchas formalidades que para ellas serian engorrosas.

2. Atendiendo a los poderes de apreciación de los árbitros se distingue entre:

**Arbitraje de derecho:** Es aquel en donde el árbitro para resolver la cuestión objeto de arbitraje aplica las normas y los principios consagrados en el derecho positivo vigente.

**Arbitraje de equidad:** Es aquel en donde los árbitros están facultados para decidir la controversia según criterios de la equidad, entendida esta como la adaptación de la norma jurídica al caso singular o cuando utiliza su saber y entender para resolver la controversia.

3. Atendiendo a su internacionalidad o no:

**Arbitraje internacional:** Es aquel que se rige por convenios internacionales.

**Arbitraje extranjero:** Es aquel que se celebra en un país extranjero y al amparo de su legislación. Este laudo arbitral debe obtener su reconocimiento, exequátur para su aplicación.

### **El Arbitraje Laboral**

Desde la aparición del Derecho del Trabajo en el plano de las disciplinas jurídicas, los actores sociales han admitido la presencia de un tercero independiente como factor apto para alcanzar un acuerdo que dé por finalizados los conflictos entre ellos existentes en el plano de las relaciones laborales, de hecho, el Estado no podría permanecer indiferente frente a hechos que alterarían la permanencia de la paz social y podrían hasta impedir el normal desarrollo de la producción de bienes y servicios, por lo que históricamente, si bien en un principio se trató de evitar los conflictos laborales prohibiéndolos y hasta reprimiéndolos, posteriormente, ante el recurrente estallido de disputas colectivas por los intereses contrapuestos presentes en las relaciones laborales, que no siempre encontraban fórmulas de autocomposición para su superación, el Estado comprendió que debía

jugar un papel activo en la búsqueda de los acuerdos necesarios entre las partes en conflicto.

De allí que en materia del Derecho del Trabajo, la legislación laboral ha incluido esta forma de resolución de conflictos, coadyuvando esto, en la posibilidad que las partes sometan sus asuntos al conocimiento de una institución no jurisdiccional.

### **El Arbitraje como Medio de Resolución de Conflictos**

Para que el arbitraje pueda ser utilizado en la resolución de un conflicto determinado, es necesaria la existencia de una cuestión litigiosa, una dualidad de posiciones contrapuestas, ya que las partes al recurrir a esta figura persiguen resolver una determinada controversia jurídica existente entre ellas para el momento de celebrar el acuerdo de arbitraje.

El acuerdo de arbitraje está fundamentado en el ejercicio del principio de la autonomía de la voluntad de las partes, y la materia objeto del mismo debe estar dentro del campo de la libre disponibilidad de las partes. Las partes, someten el conocimiento y la resolución de la controversia jurídica a uno o más árbitros, excluyendo mediante tal acuerdo de voluntades, el conocimiento y la decisión de la controversia por parte de los órganos jurisdiccionales del Estado que son originariamente competente para ello.

Por consiguiente, el conflicto jurídico será resuelto por los árbitros mediante la aplicación de normas jurídicas o mediante la aplicación de la equidad, de esta forma las partes se comprometen y quedan obligados a acatar la solución de la controversia, en la forma en la cual la misma sea resuelta por los árbitros y la

resolución de éstos, previo cumplimiento de los tramites de ley, está dotada de fuerza ejecutiva.

De esta misma manera, lo hace notar el autor Alvarado citado por Hung (2001): “La solución arbitral de conflictos intersubjetivos sólo es posible cuando existe, al menos un principio de voluntad de autocomposición en los propios interesados del conflicto”.

En efecto, ese mínimo de voluntad para solucionar el conflicto presentado en una forma menos controversial que la que representa la vía jurisdiccional ante los órganos oficiales del Estado al aceptar someter el conocimiento del conflicto al árbitro, y comprometerse a aceptar y acatar su decisión es la base fundamental que constituye el apoyo para hacer viable el arbitraje.

De esta forma, el arbitraje como medio de solución de conflictos ofrece un proceso de forma rápida, segura, confidencial y de un costo previsible, además de ser una vía mucho más pacífica y amigable, en resumen, pareciera que la vía arbitral de solución de conflictos jurídicos en cierta medida ayuda a disminuir el carácter conflictual o la litigiosidad de la controversia.

### **Definición de Términos Básicos**

Consiste en conceptualizar los términos empleados en la investigación con el objeto de clarificar mejor el problema, para evitar ambigüedades. En este sentido las Normas para la Elaboración, Presentación, Evaluación y Aprobación de los Trabajos de Grado (Especialización y Maestría) de la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales Ezequiel Zamora (2006) plantea que la definición de términos, consiste en establecer el significado específico y según el contexto a los conceptos principales, involucrados en el problema formulado.

**Acuerdo:** compromiso adoptado por las partes de cara a futuro en el cual quedan total o parcialmente satisfechos sus intereses, al cual se llega tras finalizar el proceso de Mediación y el cual los propios interesados o sus representantes redactan, aceptan y firman.

**Arbitraje.** mecanismo heterocompositivo de solución de conflictos por el que las partes acuerdan que un tercero particular resuelva sobre la base de los méritos de los argumentos de las partes.

**Comunicación:** es el intercambio de sentimientos, opiniones o cualquier otro tipo de información mediante habla, escritura u otro tipo de señales. La comunicación implica la transmisión de una determinada información.

**Conciliación:** medio de solución consensual similar a la mediación, aunque el rol del tercero es más activo en tanto puede proponer soluciones. Sin embargo, las propuestas del tercero no son vinculantes.

**Conflicto:** desacuerdo de dos o más partes, en la que se persiguen metas diferentes, se defienden valores contradictorios, o se tienen intereses opuestos, de modo que nos puede llevar a comportarnos de forma agresiva con tendencia a crear oposición y enfrentamiento.

**Controversia:** se refiere a una controversia o disputa es una discrepancia de opinión existente entre las partes activas sobre un asunto, bien sea por desacuerdo, discusión de debate, entre otros. Las controversias pueden variar en tamaño, desde las suscitadas por el inconformismo particular, pasando por disputas privadas entre dos individuos hasta desacuerdos a gran escala entre sociedades enteras.

**Intereses:** son la respuesta al por qué de las posiciones; el por qué es importante para las partes conseguir esa posición. La preocupación básica, las necesidades y los temores que están por detrás de la solución requerida.

**Justicia:** es la concepción que cada época y civilización tiene acerca del sentido de sus normas jurídicas. Es un valor determinado por la sociedad. Nació de la necesidad de mantener la armonía entre sus integrantes.

**Justicia de Paz:** la justicia de paz es un mecanismo alternativo para solucionar las pequeñas desavenencias surgidas en el devenir de las relaciones cotidianas entre vecinos o familiares.

**Mediación:** medio de solución de conflictos por el cual las partes llegan a un acuerdo consensual con la ayuda de un tercero.

**Negociación:** forma de interrelación o medio de solución o medio de solución de conflictos inter partes que tiene por fin arribar a un acuerdo o solución al conflicto sin la presencia de terceros.

**Partes:** distintas personas o grupos que están enfrentados. Así cada parte tendrá una postura, más o menos homogénea, respecto del conflicto y de sus distintos temas.

**Resolución:** Desatar una dificultad o dar solución a una duda. Hallar la solución de un problema.

## **BASES LEGALES**

Las bases legales son las que dan el sustento normativo a la investigación, permitiendo la vinculación con las bases teóricas. Las leyes utilizadas son las siguientes:

## **La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV).**

Las disposiciones establecidas en la Constitución de 1999 referentes al Derecho Colectivo del Trabajo son objeto de algunos cambios en relación a la constitución de 1961, así encontramos el Derecho a la libertad sindical y su organización en el Artículo 95, el derecho a la negociación colectiva voluntaria, a la contratación colectiva, en el Artículo 96 y el derecho a la huelga, en el Artículo 97.

Artículo 95. Los trabajadores y las trabajadoras, sin distinción alguna y sin necesidad de autorización previa, tienen derecho a constituir libremente las organizaciones sindicales que estimen convenientes para la mejor defensa de sus derechos e intereses, así como el de afiliarse o no a ellas, de conformidad con la Ley. Estas organizaciones no están sujetas a intervención, suspensión o disolución administrativa. Los trabajadores y trabajadoras están protegidos contra todo acto de discriminación o de injerencia contrarios al ejercicio de este derecho. Los promotores, promotoras e integrantes de las directivas de las organizaciones sindicales gozan de inamovilidad laboral durante el tiempo y en las condiciones que se requieran para el ejercicio de sus funciones.

Para el ejercicio de la democracia sindical, los estatutos y reglamentos de las organizaciones sindicales establecerán la alternabilidad de los y las integrantes de las directivas y representantes mediante el sufragio universal, directo y secreto. Los y las integrantes de las directivas y representantes sindicales que abusen de los beneficios derivados de la libertad sindical para su lucro o interés personal, serán sancionados de conformidad con la ley. Los y las integrantes de las directivas de las organizaciones sindicales estarán obligados a hacer declaración jurada de bienes.

Artículo 96. Todos los trabajadores y las trabajadoras del sector público y del privado tienen derecho a la negociación colectiva voluntaria y a celebrar convenciones colectivas de trabajo, sin más requisitos que los que establezca la ley. El Estado garantizará su

desarrollo y establecerá lo conducente para favorecer las relaciones colectivas y la solución de los conflictos laborales. Las convenciones colectivas amparan a todos los trabajadores y trabajadoras activos al momento de su suscripción y a quienes ingresen con posterioridad.

Artículo 97. Todos los trabajadores y trabajadoras del sector público y del privado tienen derecho a la huelga, dentro de las condiciones que establezca la ley.

Artículo 258. La ley organizará la justicia de paz en las comunidades. Los jueces o juezas de paz serán elegidos o elegidas por votación universal, directa y secreta, conforme a la ley.

La ley promoverá el arbitraje, la conciliación, la mediación y cualesquiera otros medios alternativos para la solución de conflictos.(subrayado añadido)

## **La Ley Orgánica del Trabajo, Los Trabajadores y Las Trabajadoras (LOTTT)**

La Ley Orgánica del Trabajo Los Trabajadores y Las Trabajadoras en su Título Séptimo: Del Derecho a la Participación Protagónica de los Trabajadores, Trabajadoras y sus Organizaciones Sociales, establece en el artículo 431 establece la protección a las negociaciones colectivas.

Se favorecerán armónicas relaciones colectivas entre trabajadores, trabajadoras, patronos y patronas, para la mejor protección del proceso social de trabajo y el desarrollo de la persona del trabajador o trabajadora y para alcanzar los fines esenciales del Estado.

Todos los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a la negociación colectiva y a celebrar convenciones colectivas de trabajo sin más requisitos que lo que establezca la Ley, para establecer las condiciones conforme a las cuales se debe prestar el trabajo y los derechos y obligaciones que correspondan a cada una de las partes, con el fin de proteger el proceso social de trabajo y lograr la justa distribución de la riqueza.

El artículo 432 establece los efectos de la celebración de una convención colectiva de trabajo el Convenio Colectivo entendiendo el mismo como el instrumento jurídico mediante el cual los trabajadores organizados pactan con el patrono condiciones de trabajo, que se aplicarán a la masa trabajadora que preste sus servicios, bien sea en la empresa, industria o faena, independientemente que su ingreso a la fuente de trabajo sea con posterioridad a la fecha de la celebración del convenio colectivo. Por lo que establece:

Las estipulaciones de la convención colectiva de trabajo se convierten en cláusulas obligatorias y en parte integrante de los contratos individuales de trabajo celebrados o que se celebren durante su vigencia en el ámbito de aplicación de la convención, aun para aquellos trabajadores y aquellas trabajadoras que no sean integrantes de la organización sindical u organizaciones sindicales que hayan suscrito la convención. Las estipulaciones de las convenciones colectivas beneficiarán a todos y todas los trabajadores y las trabajadoras de la entidad de trabajo aun cuando ingresen con posterioridad a su celebración. Excepto los representantes del patrono o patrona a quienes les corresponde autorizar y participan en su discusión, salvo disposición en contrario de las partes.

Cuando una entidad de trabajo tenga departamentos o sucursales en localidades que correspondan a jurisdicciones distintas, la convención colectiva que celebre con la organización sindical que represente a la mayoría de sus trabajadores y trabajadoras, se aplicará a los departamentos o sucursales.

La Ley Orgánica del Trabajo Los Trabajadores y Las Trabajadoras en su capítulo III Del Conflicto Colectivo del Trabajo establece la regulación legal en las negociaciones colectivas laborales, entendiendo que los criterios de diferenciación entre las controversias individuales y colectivas de derecho son tan sutiles que doctrinariamente no requieren mayor explicación debido a que el carácter colectivo de una reclamación en que se exige el respeto de una norma preexistente en nada modifica la naturaleza intrínseca del litigio y en nada influye para su tratamiento

procesal, por lo que la expresión "conflicto colectivo" alude a una globalidad de trabajadores que plantean la revisión del derecho, la sustitución de la norma vigente, la modificación del status qua, vale decir, al que tradicionalmente se conoce como de intereses o económico.

Artículo 472. Las negociaciones y conflictos colectivos que surjan entre una o más organizaciones sindicales de trabajadores y trabajadoras y uno, una o más patronos y patronas, para modificar las condiciones de trabajo, para reclamar el cumplimiento de las convenciones colectivas, o para oponerse a que se adopten determinadas medidas que afecten a los trabajadores y a las trabajadoras, se tramitarán de acuerdo con lo dispuesto en esta Ley.

La LOTTT establece la mediación en primer lugar para solución pacífica previa al conflicto, como método aplicable, el mediador, además de colaborar con las partes en su esfuerzo por llegar a un acuerdo, es aquel que propone soluciones o fórmula de solución que las partes pueden acoger o rechazar, participa activamente. Diferenciándose doctrinariamente esta figura de la conciliación, donde el conciliador tiene un rol menos activo y no plantea públicamente sus puntos de vista, haciéndolo, a lo más, en forma privada y por separado a las partes. La labor del conciliador puede concluir sin que haya esbozado un planteo concreto de solución formulado a ambas partes: la del mediador culmina necesariamente en una recomendación formalmente presentada a la decisión de aquellas, por lo que hace necesaria la profundización de dicha disposición a los fines de determinar si en la ley se emplean los términos indistintamente o ciertamente esta dando un rol más activo a los funcionarios.

Artículo 473. Los funcionarios y las funcionarias del Trabajo procurarán la solución armónica de las diferencias que surjan entre patronos, patronas, trabajadores y trabajadoras, aún antes que las mismas revistan carácter conflictivo por hecho público o por la presentación del pliego correspondiente, sin que ello pueda ser alegado para negar su admisión. Las organizaciones sindicales llevarán a cabo los procedimientos previamente establecidos con miras a la

solución de las diferencias que surjan entre las partes, y deberán cumplirlos antes de la iniciación del proceso conflictivo.

Artículo 474 Al tener conocimiento de que está planteada o por plantearse una diferencia de naturaleza colectiva, el Inspector o Inspectora del Trabajo procurará abrir una etapa breve de negociaciones entre el patrono o patronos y la organización sindical u organizaciones sindicales respectivas respectivos y podrá participar en ellas personalmente o por medio de un representante, para interesarse en armonizar sus puntos de vista e intereses. En ningún caso se coartará el derecho de la organización sindical a presentar el pliego de peticiones cuando lo juzgue conveniente.

Artículo 476. El procedimiento conflictivo comenzará con la presentación ante la Inspectoría del Trabajo de un pliego de peticiones, en el cual la organización sindical expondrá sus planteamientos. Para su admisión, deberá cumplir alguna de las siguientes condiciones: Que el patrono o la patrona haya dejado de asistir a la negociación de la convención colectiva debidamente convocada o que hayan culminado los lapsos para la negociación de una convención colectiva de trabajo establecidos sin que se haya logrado acuerdo entre las partes. Que hayan culminado los lapsos para la negociación de una convención colectiva de trabajo en Reunión Normativa Laboral establecidos y la representación de los trabajadores y las trabajadoras haya rechazado la posibilidad de arbitraje. Que se hayan agotado los procedimientos conciliatorios previstos legalmente y los pactados en las convenciones colectivas que se tengan suscritas. Cuando el patrono o la patrona haya incumplido los acuerdos derivados de la negociación reciente de un pliego de peticiones.

Artículo 477 Una vez presentado un pliego de peticiones contentivo de uno o más planteamientos, durante la discusión del mismo y hasta su definitiva solución, la organización sindical presentante no podrá hacer nuevos planteamientos y reclamos, salvo que se trate de hechos ocurridos con posterioridad a la presentación del pliego.

Artículo 478. Dentro de las veinticuatro horas después de recibido el pliego de peticiones, el Inspector o Inspectora del Trabajo enviará copia al patrono, patrona, patronos o patronas.

En el artículo 479 la ley en comento consagra luego de la admisión del pliego conflictivo la constitución de una junta de conciliación, donde el conciliador esta representado por el inspector de trabajo denotando el uso de esta institución sin delimitar los alcances de la función del inspector como conciliador sino que plantea “intervendrá en sus deliberaciones con el propósito de armonizar criterio de las partes o mediar para lograr acuerdo” viendo que se utiliza la palabra conciliación y mediación indistintamente.

Artículo 479. Admitido el pliego, el Inspector o Inspectora del Trabajo solicitará de la organización sindical, por una parte, y del patrono o la patrona, por la otra, la designación, dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes, de dos representantes principales y de un o una suplente por cada parte, para constituir la junta de conciliación, la cual estará presidida por el Inspector o la Inspectora del Trabajo o a quien éste o ésta designe, y funcionará de acuerdo a lo siguiente: Dentro de las veinticuatro horas siguientes, se instalará la junta de conciliación. En caso de ausencia o incapacidad de uno de los representantes, será sustituido o sustituida por su respectivo suplente. Los representantes sindicales de la junta de conciliación, deberán ser trabajadores y trabajadoras de la entidad de trabajo o entidades de trabajo contra las que se promueva el conflicto, y los representantes de la entidad de trabajo deberán ser el patrono, la patrona o miembros del personal directivo de la entidad de trabajo o entidades de trabajo. Ambos podrán estar acompañados por los asesores y las asesoras que a tal efecto designen. El funcionario o la funcionaria del trabajo que preside la Junta de Conciliación, intervendrá en sus deliberaciones con el propósito de armonizar el criterio de las partes o mediar para lograr acuerdos. Los suplentes podrán asistir también a las reuniones, pero no tendrán derecho a voto, salvo que estén reemplazando a su representante titular. En caso de que uno de los miembros suplentes de la

Junta de Conciliación haya tenido que reemplazar definitivamente a un representante titular, el funcionario o funcionaria del Trabajo que presida la Junta exigirá inmediatamente a la parte respectiva que nombre, a la brevedad posible, otro suplente. Ninguna sesión se podrá constituir válidamente sin la asistencia de un representante por lo menos, de cada una de las partes.

Artículo 480. La Junta de Conciliación continuará reuniéndose hasta que haya acordado una recomendación unánimemente aprobada, o hasta que haya decidido que la conciliación es imposible. La recomendación de la Junta de Conciliación o en su defecto, el acta en que se deja constancia que la conciliación ha sido imposible, pondrá fin a esta etapa del procedimiento. La recomendación de la Junta de Conciliación, podrá contener términos específicos de arreglo o la recomendación que la disputa sea sometida a arbitraje. A falta de otra proposición de arbitraje deberá hacerla el presidente o la presidenta de la Junta de Conciliación. Si se decide que la conciliación es imposible, haya o no ocurrido la paralización de labores por huelga, y si los trabajadores y las trabajadoras rechazan el arbitraje, la junta de conciliación, su presidente o su presidenta expedirá un informe fundado, que contenga la enumeración de las causas del conflicto, un extracto de las deliberaciones y una síntesis de los argumentos expuestos por las partes. En dicho informe deberá establecerse expresamente alguno de los siguientes hechos: a) Que el arbitraje insinuado por el presidente o la presidenta de la junta ha sido rechazado por ambas partes; o b) Que el arbitraje, aceptado o solicitado por una de las partes, la cual se determinará en el informe, ha sido rechazado por la otra. A este informe se le dará la mayor publicidad posible.

El artículo 482 consagra la finalización del procedimiento conflictivo por arreglo entre las partes o la decisión de someter la disputa a arbitraje, dará por terminado el procedimiento conflictivo.

En el artículo 492 de la LOTTT se establece la posibilidad del arbitraje obligatorio e n caso de huelga que por su extensión, duración o por otras

circunstancias graves, aún cuando la junta de conciliación no haya concluido sus labores, el Ministro o Ministra del Poder Popular con competencia en materia de Trabajo, mediante Resolución motivada, dará por terminado el procedimiento conflictivo y por tanto la huelga y someterá el conflicto a arbitraje.

El arbitraje forzoso reduce el valor de la negociación colectiva debido a que las partes no negocian en libertad y de buena fe con miras a un acuerdo sino que se ejercitan en el arte de la adivinación de los designios del árbitro. Además la responsabilidad que sobre sí coloca el Estado va mimando progresivamente la confianza que en él puedan tener los sectores sociales, puesto que el dirimir los conflictos acarrea necesariamente dejar insatisfacción de una de las partes, cuando no a ambas.

Artículo 493 En caso que un conflicto colectivo sea sometido a arbitraje, se procederá a la constitución de una junta de arbitraje, formada por tres miembros. Uno o una de ellos o ellas será escogido o escogida por los patronos y las patronas de una terna presentada por los trabajadores y las trabajadoras; otro será escogido por los trabajadores y las trabajadoras de una terna presentada por los patronos y las patronas y el tercero o tercera será escogido o escogida de mutuo acuerdo. En caso que no hubiese acuerdo para la designación en el término de cinco días continuos, el Inspector o la Inspectora del Trabajo designará a los y las representantes. Los y las integrantes de la Junta de Arbitraje no podrán ser personas directamente relacionadas con las partes en conflicto, ni vinculadas con ellas por nexos familiares dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad. La postulación se acompañará de una declaración presentada por los candidatos y las candidatas que aceptarán el cargo en caso de ser elegidos o elegidas; lo mismo se hará, de no haber acuerdo en la designación del tercer árbitro.

Artículo 494 La junta de arbitraje constituida según el artículo anterior será presidida por el tercer o tercera integrante de la misma y se reunirá en la fecha, hora y

lugar que éste o ésta indique. Las decisiones de la junta de arbitraje serán tomadas por mayoría de votos.

Artículo 495 Atribuciones de la junta de arbitraje La junta de arbitraje tendrá la misma facultad de investigación que un tribunal ordinario y sus audiencias serán públicas. Los y las integrantes de la junta de arbitraje tendrán el carácter de árbitros arbitradores y sus decisiones serán inapelables. Queda a salvo el derecho de las partes de acudir a los tribunales del trabajo para solicitar que se declare su nulidad, cuando las decisiones de los árbitros se tomen en contravención a disposiciones legales de orden público. Artículo 496 Laudo arbitral El laudo arbitral deberá ser dictado dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que se haya constituido la junta de arbitraje. Sin embargo, la junta podrá prorrogar este lapso hasta por treinta días. El laudo será publicado en Gaceta Oficial y será de obligatorio cumplimiento para las partes. Capítulo IV De la Participación y el Protagonismo Colectivo de los Trabajadores y las Trabajadoras en la Gestión

### **El Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo (RLOT 2006)**

Artículo 166 Modos de solución de los conflictos: Los modos de autocomposición de los conflictos colectivos de trabajo, salvo disposición en contrario de la Ley o de este Reglamento, se preferirán a los de heterocomposición. Son modos de autocomposición: a. La negociación directa entre las partes. b. La conciliación, donde un tercero interviene en la negociación para coadyuvar a las partes a alcanzar un acuerdo. c. La mediación, donde el tercero interviene en la negociación y somete a consideración de las partes, fórmulas específicas de arreglo; y d. La consulta directa a los trabajadores y trabajadoras y patronos o patronas involucrados en el conflicto, mediante la instalación de una comisión de encuesta, la celebración de un referéndum o cualquier otra modalidad que se estime apropiada. Son modos de heterocomposición: a) El arbitraje; y b) La decisión judicial.

El artículo 166 RLOT establece los modos de solución de los conflictos colectivos, puntualizando sobre la preferencia hacia la aplicación de mecanismos de autocomposición frente a los de heterocomposición.

### **El Código Civil (CC).**

El Código Civil en su título Preliminar, artículo 6, donde se hace refiere al principio de la autonomía de la voluntad de las partes. “No pueden renunciarse ni relajarse por convenios particulares las leyes en cuya observancia están interesados el orden público o las buenas costumbres”

### **La Organización Internacional del Trabajo OIT**

El Convenio N.º 87, de la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación 1948

La Organización Internacional del Trabajo el 9 de julio de 1948, con fundamento en el preámbulo de su Constitución y en la Declaración de Filadelfia, aunado al hecho que la Organización de las Naciones Unidas, hizo suyos los principios de la libertad de asociación sindical y la libertad de expresión y de asociación, como esencia para el progreso constante, adoptó el convenio N° 87, que podría ser citado como el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, en el cual estableció entre otros, en su artículo 2, lo siguiente:

Artículo 2. Los trabajadores y empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.

De la interpretación literal de la norma, se infiere que la frase “las organizaciones que estimen convenientes”, implica la existencia de cualquier otra forma de organización distinta a la sindical, teniendo la posibilidad los grupos o coaliciones de trabajadores de encontrar su fundamento legal en dicha disposición. Sin embargo, una interpretación integral del texto normativo, conduce a afirmar que el mismo sólo hace referencia a organizaciones sindicales.

Ahora bien el artículo 95 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela estableció: “Los trabajadores y las trabajadoras, sin distinción alguna...” no incluyendo a los empleadores por lo que el convenio es de mayor amplitud que la disposición constitucional venezolana, toda vez que esta última guarda silencio con respecto al patrono, por cuanto señala sólo a los trabajadores como titulares de la libertad sindical. Sin embargo esta omisión puede salvarse con fundamento en el artículo 23 de la Carta Magna.

El artículo 95 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, además de guardar silencio sobre el derecho de la libertad sindical del patrono, restringe la posibilidad que los trabajadores que no estén constituidos en una organización sindical, puedan crear organizaciones distintas a las llamadas organizaciones sindicales. En otras palabras, estas organizaciones de hecho no encuentran fundamento en el dispositivo constitucional precitado. Ahora bien el artículo 10 del Convenio N° 87, reza:

“Artículo 10. En el presente Convenio, el término “organización” significa toda organización de trabajadores o de empleadores que tenga por objeto fomentar y defender los intereses de los trabajadores o de los empleadores”.

Tomando en cuenta lo establecido en la norma supra transcrita, se puede pensar que la coalición o grupo de trabajadores tiene su fundamento legal, en este artículo, de conformidad con el artículo 23 de la Constitución de la República

Bolivariana de Venezuela, pudiendo así celebrar acuerdos colectivos, en armonía con el artículo 96 ejusdem.

**Convenio N° 98, sobre el Derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949.**

La Organización Internacional del Trabajo el 1° de julio de 1949, adoptó el convenio N° 98 sobre el Derecho de sindicación y de negociación colectiva, ratificado por Venezuela en fecha 19 de diciembre de 1968. El ámbito de aplicación material de este convenio, se refiere especialmente a: la protección contra los actos de discriminación antisindical y de injerencia en las organizaciones de trabajadores, y a la promoción de la negociación colectiva, así como las diversas cuestiones que se plantean en torno de la negociación colectiva voluntaria, que constituye el principio básico.

La protección contra los actos de discriminación antisindical y de injerencia en las organizaciones de trabajadores, están contemplados en los artículos 1, 2, y 3 del Convenio en referencia.

Por otra parte la negociación colectiva voluntaria, está preceptuada en el artículo 4, cuyo tenor es el siguiente:

Artículo 4. Deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo.

En relación al contenido del artículo supra transcrito, se debe señalar que se debe entender por negociación colectiva voluntaria y quien es titular para ejercer la

misma. En tal sentido, el patrono y la organización sindical de los trabajadores, tienen el derecho a negociar libremente las condiciones de trabajo que regirán la relación laboral, sin interferencia alguna por parte de los organismos estatales. Este es el criterio acogido por Bartolomei (p. 307), al señalar: "...el derecho de negociar libremente con los empleadores las condiciones de trabajo constituye un elemento esencial de la libertad sindical. Los sindicatos deberían tener el derecho, mediante negociaciones colectivas o por otros medios lícitos, de tratar de mejorar las condiciones de vida y de trabajo de aquellos a quienes representan, mientras que las autoridades públicas deben abstenerse de intervenir en forma que este derecho sea coartado o su legítimo ejercicio impedido". Igualmente el citado autor, considera que el convenio reconoce como titular de la negociación colectiva, en lo concerniente a los trabajadores, a la organización sindical que corresponda, y no a las coaliciones o grupos de trabajadores. En tal sentido se ha pronunciado el Comité de Libertad Sindical de la O.I.T., y a tal efecto señaló "...da preeminencia a las organizaciones de trabajadores y que menciona a los representantes no organizados solamente en caso de ausencia de tales organizaciones".

## **SECCIÓN III**

### **MARCO METODOLÓGICO**

En este capítulo se estableció la naturaleza, el tipo de investigación, el método a utilizado, el diseño de la investigación, la técnica e instrumentos para recolectar e interpretar la información, en este sentido, Balestrini (2006) señala al respecto que, “esta parte de la investigación está referida al momento que alude al conjunto de procedimientos lógicos, técnico operacionales implícitos en todo el procedimiento de la investigación”.

Todo método está compuesto por una serie de pasos para alcanzar el fin de la investigación, los cuales determinan como se recoge la información y como se analizan, lo cual llevará al logro de los objetivos planteados.

#### **NATURALEZA DE LA INVESTIGACIÓN**

Esta investigación se encuentra dentro del paradigma interpretativo, puesto que este paradigma es coherente con los objetivos planteados para el desarrollo de esta investigación, por su parte Lincoln y Guba (1985), señalan que para posicionarse como investigador en el paradigma interpretativo es preciso entender la naturaleza de la realidad y los modos de realizar una investigación de manera muy diferente a lo que tradicionalmente se ha entendido como investigación.

#### **DISEÑO DE INVESTIGACIÓN**

El diseño para esta investigación es de tipo documental -bibliográfica. El diseño documental según Arias (2006) “es un proceso basado en la búsqueda, recuperación, análisis, crítica e interpretación de datos secundarios, es decir, los obtenidos y registrados por otros investigadores en fuentes documentales: impresas,

audiovisuales o electrónicas” (p, 27). Para esta investigación se va realizar un arqueo bibliográfico de fuentes documentales.

Al respecto los diseños bibliográficos permiten el trabajar con materiales ya elaborados, de tipo secundario, determina lógicamente las principales ventajas e inconvenientes de este diseño.

## **TIPO DE INVESTIGACIÓN**

En este contexto, la metodología que se utilizó en esta investigación es de tipo dogmática que es aquella que concibe el problema jurídico desde una perspectiva estrictamente formalista descontando todo elemento fáctico o real que se relaciona con la institución, norma jurídica o estructura legal en cuestión. En este sentido expresa Peczenik (2004), tiene por objeto de estudio el derecho positivo, vigente utilizando la interpretación y la sistematización.

La investigación jurídica – dogmática tiene dos niveles, el primer nivel es hermenéutico y el segundo es teórico o simplemente dogmático. En el presente estudio se aplicará el método exegético jurídico el cual consiste en la interpretación literal a lo que la ley dice, y no a lo que probablemente se haya querido decir. Por lo tanto mediante este método los escritos del derecho positivo sobre el arbitraje como medio de resolución de conflictos Laborales, convertido en ley vigente debe leerse, interpretarse y aplicarse de acuerdo con los alcances literales y normativos del deber “ser”.

Según Terry Milton (1990) la hermenéutica tiende a establecer los principios, métodos y reglas que son necesarios para revelar el sentido de lo que está escrito. Su objetivo es dilucidar todo lo que haya de oscuro mal definido, de manera que mediante un proceso inteligente todo lector pueda darse cuenta de la idea exacta del autor. Para lograr lo anterior expuesto, la hermenéutica tiene un conjunto de reglas o

principios a tener en cuenta como: contexto, gramático, semántica, sintaxis, y las circunstancias histórico culturales; tomando en cuenta que la naturaleza y contenido de cada uno de los textos impone un tratamiento especial, aun cuando hay unos principios básicos explicables a la exégesis de toda clase de escritos.

Arias (2006), señala que en un estudio pueden identificarse diversos tipos de investigación, existiendo muchos modelos y diversas clasificaciones, sin embargo, independientemente de la clasificación utilizada “todos son tipos de investigación, y al no ser excluyentes, un estudio puede ubicarse en más de una clase” (p.23).

En cuanto al tipo de investigación, existen muchos modelos y diversas clasificaciones. Hay diferentes tipos de investigación, los cuales se clasifican según distintos criterios. El criterio empleado en este estudio para establecer el tipo de investigación es de acuerdo al diseño y método.

Según el método de investigación, la investigación se enmarcó en el método analítico. Según Hurtado (1998):

La investigación analítica tiene como objetivo analizar un evento y comprenderlo en términos de sus aspectos menos evidentes. La investigación analítica incluye tanto el análisis como la síntesis. Analizar significa desintegrar o descomponer una totalidad en todas sus partes. Síntesis significa reunir varias cosas de modo que conformen una totalidad coherente, dentro de una comprensión más amplia de la que se tenía al comienzo (p. 255).

La investigación analítica implica la reinterpretación de lo analizado en función de algunos criterios, dependiendo de los objetivos del análisis. La investigación analítica consiste en el análisis de las definiciones relacionadas con el tema, para estudiar sus elementos detalladamente y poderlas comprender con mayor profundidad. En este estudio, la investigación analítica tiene como propósito desglosar cada elemento para analizar los métodos alternativos de resolución de

conflictos en la negociación colectiva de trabajo, mediante un enfoque cuantitativo.

## **TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN Y PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN**

En virtud de que el presente trabajo se encuentra enmarcado en el tipo de investigación jurídico documental, se utilizaron como técnicas para la recolección de la información, el arqueo bibliográfico, la observación documental y el subrayado, estas técnicas están basadas en la búsqueda de información de los libros, revistas, biografías, informes, actas y referente a la presente investigación leyes, doctrinas jurídicas y jurisprudencias.

Las técnicas de recolección de información pueden considerarse como la forma o procedimiento que utiliza el investigador para recolectar la información necesaria en el diseño de la investigación. Así lo expresa Arias (2006) “son las distintas formas o maneras de obtener la información” (p.53). Por su parte el instrumento de recolección de información es cualquier recurso dispositivo o formato, que se utiliza para obtener, registrar o almacenar información

Para esta investigación la técnica de recolección de información utilizada es la observación documental bibliográfica directa, que se refiere a las distintas maneras de obtener los datos. En las investigaciones documentales se hace indispensable el uso de técnicas de localización y fijación de datos, análisis de documentos y de contenidos.

El procedimiento para realizar la observación documental consiste en revisar toda la bibliografía posible existente sobre el tema objeto de estudio, después se integra la información en el fichero en donde se organiza esta bibliografía. Después de hacer esto se inicia una lectura selectiva de cada una de las fuentes organizando una ficha de trabajo en la cual se anotarán los puntos más importantes de cada fuente. Sánchez (2007) conceptualiza al fichaje:

...como técnica documental, es un recurso disponible para obtener información. Consiste en seleccionar y almacenar la referencia de todas las fuentes en las que se crea que hay posibilidad de encontrar datos utilizables, lo primero que debe hacer el investigador es elaborar una ficha al ubicar la fuente de información en libros, leyes, fallo jurisprudenciales, revistas especializadas, etc., esto permitirá su reconocimiento y total identificación, facilitara así el uso de información para elaborar el trabajo de investigación, permitiendo el control sobre lo hallado, de esta manera se cotejara más fácilmente las citas de los autores consultados.(P. 66).

Como instrumento de procesamiento de información se utilizó el análisis de contenido, el cual es definido por Sabino (1996), como una técnica de investigación para el análisis de textos, señala el autor, que “con ella es posible hacer apreciaciones sistemáticas sobre la ideología y el pensamiento político de diversos órganos de difusión, encontrar coincidencias y discrepancias en entrevistas...”. (p. 113). Esta técnica de análisis de información representa el aspecto principal de la investigación documental, ya que a partir de ella se analizan los conceptos, opiniones, teorías y demás elementos integrados al estudio.

Es una investigación de carácter documental que se realiza con base en fuentes secundarias, es decir, retoma lo que hay escrito sobre determinada temática, desde la cual se aproxima al objeto de estudio, mediante un proceso de comprensión que delimita, describe, caracteriza e interpreta. Estudia un saber acumulado desde sus enfoques, sus métodos y su contexto.

La técnica de análisis que se utilizó es el análisis de contenido, según la manifestado por López (2000), siempre ha sido la descripción, cuando el interés de la investigación se centra en el contenido, lo que permite que estos análisis sean de carácter exploratorios o de índole histórico y se caracterizan por producir determinados tipos de generalizaciones como resultado del análisis de los contenidos basados en las unidades de análisis.

## **FASES DE LA INVESTIGACIÓN.**

La presente investigación se llevó a cabo a través de cinco fases como esquema metodológico, las cuales se describen a continuación:

A. Elección y delimitación del tema: se eligió el tema objeto de estudio, y seguidamente se delimitó la problemática de estudio realizando un enfoque cualitativo.

B. Recolección de la información: consistió en la revisión de normativa legal a través de la ubicación y arqueo de fuentes bibliográficas y documentales, textos, revistas, documentos y el análisis crítico para determinar la oposición a los medios probatorios en el proceso laboral venezolano, se procedió a contextualizar la problemática, se describió analíticamente a través de la indagación documental y bibliográfica estableciendo seguidamente los objetivos tanto el general como los específicos. La investigación se justificó desde diferentes dimensiones, teórica, metodológica, practica y de índole social. De la misma forma se investigó sobre las teorías existentes para darle un soporte al marco conceptual.

C. Marco Metodológico una vez recabados los antecedentes de la investigación y las teorías sobre las cuales se fundamenta el estudio, se estableció los criterios metodológicos y se procedió a seleccionar el tipo de investigación y el diseño de la misma determinando la técnica de recolección y análisis de la información.

D. Organización de los datos y aplicación de los instrumentos de recolección: tomando en cuenta la información recopilada, se diseñó instrumentos que permitieron obtener los datos precisos constituyéndose en fundamento para el logro de los objetivos propuestos.

E. Análisis e interpretación de los datos: la investigación realizada de tipo analítica permitió revelar los resultados obtenidos.

F. Conclusiones y recomendaciones: para culminar el proceso investigativo se establecieron las conclusiones y recomendaciones del presente estudio.

## SECCIÓN IV

### CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

En este capítulo se constata la teoría expuesta en el marco teórico con los datos que arrojó el instrumento de recolección de datos, a fin de elaborar las conclusiones provisionales del problema investigado y dar respuesta a los objetivos planteados.

#### **Conclusiones**

Debido a la imperiosa necesidad en el ámbito laboral de contar con instrumentos que permitan una canalización de los conflictos, con la finalidad de hacer posible que estos se desenvuelvan sin poner en peligro la estabilidad del sistema social, es necesaria la regulación de las vías o mecanismos de solución de los conflictos entre trabajadores y patronos constituyendo en consecuencia, un capítulo de la mayor relevancia para el adecuado funcionamiento de cualquier sistema de relaciones laborales.

Los conflictos de trabajo se caracterizan por contraponer a sujetos profundamente desiguales, no sólo en términos sociales y económicos sino jurídicos. Esta desigualdad de base condiciona el método de solución de conflictos a aplicar en este ámbito, en la medida en que pone por delante la necesidad de arbitrar instrumentos que permitan compensarla. He aquí la razón de la presencia de organizaciones que actúan en representación de los intereses de los trabajadores como grupo.

La Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, al desplegar lo concerniente al derecho de asociación en Venezuela, establece que tanto los trabajadores como los patronos tienen derecho de asociarse en sindicatos autónomos y permanentes así como constituir federaciones y confederaciones con la

finalidad de defender, desarrollar y proteger sus derechos individuales e intereses, así como alcanzar el mejoramiento social, económico y moral de sus asociados estableciendo como mecanismos en las negociaciones colectivas los métodos alternativos de resolución de conflictos como lo son la mediación la conciliación y el arbitraje.

La solución de los conflictos de trabajo puede discurrir por dos vías diferentes: la autocomposición, en la que son las directamente la partes quienes resuelven la controversia mediante la negociación, la heterocomposición, que se caracteriza por la intervención de un tercero ajeno a las partes, ya sea un particular o de un representante del Estado. Mientras la autocomposición puede desenvolverse de la manera que las partes estimen más adecuada, viniendo acompañada de medidas de presión, la heterocomposición está sujeta a reglas distintas dependiendo de la modalidad de intervención del tercero en la solución del conflicto.

La mediación se sitúa equidistante de la conciliación y del arbitraje. Tiene en común con la primera el darse como complemento de la negociación, que busca la solución por el acuerdo o avenimiento de las partes. Se diferencia en que el mediador hace pública su propuesta de solución, en tanto que el conciliador no la manifiesta. Con el arbitraje se asemeja en cuanto hay expresión de un tercero imparcial que hace explícita su fórmula de arreglo, pero mientras en la mediación su aceptación por las partes es totalmente discrecional o facultativa, en aquél es forzosa.

La mediación en las negociaciones colectivas de trabajo como sistema de autocomposición procesal necesita la cooperación de las partes al igual que en la conciliación, de modo que tengan la intención de interactuar en la negociación asistida, que de cierta forma ambas ganen al resolver el conflicto.

Cuando se somete las negociaciones al arbitraje como último mecanismo de negociación cuando las partes por sí sola no pueden llegar a acuerdos satisfactorios

no logrando el objeto de las reuniones, el árbitro tiene la obligación de resolverlo mediante una decisión que obliga a las partes, en la mediación son las partes las que se obligan al llegar al acuerdo conciliatorio que satisfaga las necesidades de ambas partes.

A pesar que los medios alternativos de resolución de conflictos son aplicables negociación de las convenciones colectivas de trabajo por parte de las entidades de trabajo del sector público no es totalmente equiparable al que asiste a los trabajadores y trabajadoras del sector privado, toda vez que las condiciones técnicas y financieras en el caso de convenciones colectivas del sector público, son establecidas exclusivamente y obligatorias por la Administración Pública.

La conciliación y la mediación, además de afectar en menor medida la autonomía de las partes, son procedimientos especialmente idóneos para la solución de los conflictos laborales, toda vez que, en ellos, son los propios sujetos implicados quienes consiguen su composición, sin que el conciliador o el mediador los suplante, al reducirse su labor a facilitar el acuerdo entre ellos. En el fondo se trata de fórmulas de contratación colectiva asistida, que favorecen el desarrollo de la negociación colectiva como método en las relaciones laborales.

### **Recomendaciones**

Establecidas las conclusiones se procede a señalar todas las consideraciones que se precisan a los fines del mejoramiento en la implementación de los medios alternativos de solución de conflictos en las negociaciones colectivas.

La Ley Orgánica del Trabajo los Trabajadores y las Trabajadoras requiere profundizar acerca de la utilización de la mediación y la conciliación en las negociaciones colectivas ya que ambos conceptos requieren tratamientos distintos sin embargo en la ley pareciera usarlos como sinónimos.

En los casos que los conflictos colectivos sean sometidos al arbitraje es necesario para que el arbitraje sea eficaz, que la resolución sea firme imperativa; que acabe con el conflicto. Pero en este campo, como en muchos otros del área social las estructuras formales vienen siendo avasalladas por los hechos y se dan así, entonces, situaciones que la Ley no ha previsto; siendo necesaria establecer en la Ley la formación que deben poseer los árbitros y manejo de la materia para la mejor resolución.

Dentro de los mecanismos de heterocomposición, ha de atribuirse preferencia la conciliación y la mediación frente al arbitraje o la composición judicial. Lo fundamental es la compenetración del conciliador con el origen y evolución del conflicto y la determinación de sus posibles soluciones, así como la creación de un clima de confianza con y entre las partes. El inspector de trabajo que presida las juntas conciliatorias debe tener independencia e imparcialidad, no sólo frente a las partes sino frente a la propia administración laboral contar con adecuada preparación técnica, través de ciclos de perfeccionamiento profesional especializado; estar, en general, a dedicación exclusiva; y, en cuanto persona, tener dotes y cualidades de habilidad, constancia y capacidad de persuasión, que le permitan actuar como conductor del proceso y como coprotagonista del mismo.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

### Textos Bibliográficos

ARIAS, F (2006) El Proyecto de Investigación, Guía para su Elaboración. 3era Edición. Editorial Episteme, Oriol. Edición, Caracas-Venezuela.

AMADO (2005) Resolución de Conflictos Medios Alternos para Transformar Conflictos en Forma Pacífica. Caracas. Editorial CEC, S.A

BALESTRINI, M. (2006) Cómo se elabora el proyecto de investigación (7a. e.). Caracas, Venezuela: Consultores Asociados.

BARTOLOMEI, H. (1990) La organización Internacional del Trabajo. Editorial Astrea. Buenos Aires.

BARUCH, I FOLGER, J (1994). “La promesa de mediación” Barcelona. Ed. Granica.

BRUNO, C (2011) Capacidad negocial del grupo de trabajadores para celebrar contratos colectivos en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Trabajo no publicado. Universidad Central de Venezuela

CABANELLAS, G. (2010) Diccionario Jurídico Elemental Editorial Heliasta.

CARBALLO. C, (2000). *Derecho Laboral Venezolano*. Ensayo. Edit. MINPRES. 2000. Caracas – Venezuela

CASTILLEJO, A. (2003) Resolución de conflictos laborales por métodos alternativos. Buenos Aires: Astrea.

CORAL (1998) Resolución de Conflictos Medios Alternos para Transformar Conflictos en Forma Pacífica. Caracas. Editorial CEC, S.A.

DÍAZ, M. Y FREITAS, A. (2003). Una aproximación a los medios alternativos de resolución de conflictos. Caracas: Consorcio Justicia.

FRANCO, O. (2001). La mediación, un eficaz medio de alternativo de resolución de conflictos. Barquisimeto: Industria Gráficas Monserrat.

GABALDÓN, L. (1987). Control social y criminología. Venezuela: Editorial Jurídica Venezolana.

GAETE, L. (2002). El Abogado en la Mediación. Centro de Resolución Alternativa de Conflictos CREA- Chile. (3), 213-229.

GONZÁLEZ, J. (2004). *La conciliación, la mediación y el control de la legalidad en el juicio de los trabajadores*. Caracas: Vadell Hermanos editores.

HENRÍQUEZ LA ROCHE, R. (2003) El Arbitraje Comercial en Venezuela; Caracas, Venezuela. Ediciones del Centro de Arbitraje de la Cámara de Comercio de Caracas.

HUNG, F. (2001). Reflexiones sobre el Arbitraje en el Sistema Venezolano. Editorial Jurídica Venezolana. Colección Estudios Jurídicos N° 37. Caracas-Venezuela.

JANSEN, V (2014). *Control social y medios alternos para solución de conflictos*. Editado por la dirección de medios y publicaciones de la Universidad de Carabobo. Valencia.

LINCOLN, Y; GUBA, E. (1985): "Paradigmas en competencia en la investigación cualitativa". Por los rincones. Editorial Sonora.

MEZGRAVIS (2013) Negociación: Herramienta Básica para el Abogado del Siglo XXI. Caracas Revista de Derecho y Sociedad. Universidad Monte Ávila, N° 9.

MOREIRA, Gabriela. (2012) Arbitraje Nacional E Internacional. Universidad Técnica Particular de Loja. Ecuador.

PLA, A (2002) Curso de Derecho Laboral, Tomo I, Vol. II. Parte General. 2da Ed. Montevideo

PONCE, C. (2002). Guía de medios alternativos de resolución de conflictos. Caracas: Venezuela. Consorcio Justicia.

SABINO, Carlos (1996) El Proceso de Investigación. Editorial Panapo, Caracas-Venezuela.

SAINZ, C. (1999) Los Derechos de los Trabajadores y La Constituyente. Lito-Jet, C.A.

SÁNCHEZ, N. (2007): “Técnicas y Metodología de la Investigación Jurídica”.

SEZENKO (2013) “Uso de la mediación y la conciliación en la audiencia preliminar por parte de los jueces de sustanciación mediación y ejecución del trabajo de la circunscripción judicial del estado Carabobo” tesis para optar al título de especialista procesal del trabajo. UAM. San Diego.

SUAREZ, M (2007) Mediación. Conducción de disputas, comunicación y técnicas Barcelona, España.

TAMAYO Y TAMAYO M (2000) El proceso de la investigación científica. Limusa Noriega Editores 4ta edición. México.

VALERO, U (2010) Los conflictos laborales y los medios alternativos de resolución en Venezuela. Universidad Arturo Michelena, Valencia- Venezuela.

WITKER, J. (1997). La Investigación jurídica. México. McGraw-Hill interamericana.

ZAPATA, R. (1994) Apuntes de Derecho del Trabajo. Marga Editores, S.R.L.

### **Textos Jurídicos**

CÓDIGO CIVIL. (1982). Gaceta Oficial de la República de Venezuela N° 2990 del 26 de Junio.

CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA. (2000) En Gaceta Oficial N° 5.453. Poder Legislativo de Venezuela.

LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO (1997) publicada en la Gaceta Oficial de la República de Venezuela N° 5.152, extraordinaria.

LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO, LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS (LOTTT), Gaceta Oficial N° 6.076, de fecha 07 de mayo de 2012.

REGLAMENTO DE LA LEY ORGANICA DEL TRABAJO (RLOT). En Gaceta Oficial N° 38.426, de fecha 28 de abril de 2006.

### **Textos Virtuales**

COBB, SARA (2004, Junio) *El modelo circular narrativo de Sara Cobb y sus técnicas.*

Disponible en:

<http://www.barcelona2004.org/esp/actualidad/noticias/html/f042663.htm>.

[Consultado: 30/02/2017]

Convenio N ° 87 (1948). «C087 - Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1949 (núm. 87) . En línea en fecha: 10/04/2017 *consultado en* [http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C087](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C087)

Convenio N° 98 - Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)». *Organización Internacional del Trabajo* (Ginebra). En línea en fecha: 10/04/2017 consultado en [http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO:11300:P11300\\_INSTRUMENT\\_ID:312243](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312243).

GANTT, Henry L. (1917). Gráfico de Gantt. Disponible en: <http://recursostic.educacion.es/observatorio/web/es/component/content/article/1057-aprendizaje-por-proyectos-y-tic?start=3>. [Consultado: 19/02/2017]

LÓPEZ F (2000) *El análisis de contenido como método de investigación*. [Libro en línea] Disponible en <http://www.uhu.es/publicaciones/ojs/index.php/xxi/article/viewArticle/610> [Consultado: 17/03/2017]

Normas de trabajo de grado Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales “Ezequiel Zamora (UNELLEZ) (2006). En línea en fecha: 10/04/2017 consultado en <http://postgrado.unellez.edu.ve/index.php/reglamento>

VADO, L. (2004). *Medios Alternativos de Resolución de Conflictos*. México. Disponible: <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/5/2264/19.pdf>. [Consultado: 26/02/2017]