

# Virtualidad del arbitraje en los conflictos individuales

Pedro CASALE VALVANO\*

RVLJ, ISSN 2343-5925, ISSN-e 2791-3317, N.º 20, 2023, pp. 373-400.

## SUMARIO

**Presentación 1. Clasificación de los conflictos del trabajo**  
**2. Clasificación del arbitraje laboral en Venezuela** 2.1. *Arbitraje para los conflictos colectivos* 2.2. *Arbitraje para los conflictos individuales* 2.3. *Arbitraje institucional* **3. Redelimitación del arbitraje y el orden público** **4. Funcionamiento de la cláusula compromisoria arbitral para los conflictos individuales del trabajo** 4.1. *Comentarios preliminares* 4.2. *Funcionamiento de la cláusula compromisoria arbitral en el contrato de trabajo* **5. Rol del Poder Judicial: anulación y ejecución del laudo** 5.1. *Arbitraje procesal (Ley Orgánica Procesal del Trabajo)* 5.2. *Arbitraje institucional* 5.3. *Decreto de ejecución del laudo* 5.4. *El amparo contra el laudo arbitral* 5.5. *Solicitud de revisión constitucional* 5.6. *Medidas cautelares*  
**Conclusiones**

---

\* **Universidad Central de Venezuela**, Especialista en Derecho del Trabajo; Doctorando; Coordinador de la Especialización de Derecho del Trabajo. Este artículo corresponde a una línea de investigación que iniciamos en el Doctorado en Ciencias mención «Derecho», UCV, en la materia: «El arbitraje como institución jurídica», con el profesor Hernando DÍAZ-CANDIA.

## Presentación

En virtud de que el constitucionalismo contemporáneo considera a la tutela judicial efectiva un derecho fundamental, se confirma la evolución de los mecanismos alternativos de evitación del proceso jurisdiccional<sup>1</sup>, que suponen sustraer el conocimiento judicial del asunto y delimitar el margen de disponibilidad de los derechos, especialmente los consagrados como mínimos en la legislación del trabajo. Con esa amplitud garantista se expande el alcance del arbitraje, forzando su replanteamiento como instrumento complementario a los procedimientos de solución existentes y su equiparación institucional a los órganos jurisdiccionales.

Pese al desarrollo dogmático, práctico y jurisprudencial de los sistemas extrajudiciales de resolución de conflictos en Venezuela, la conexión del arbitraje con los «conflictos individuales» derivados de la relación de trabajo es la menos común y habitual. Por tal razón, el propósito del artículo se concreta en analizar el alcance del arbitraje para la solución extrajudicial de conflictos jurídicos individuales que pueden surgir en una relación laboral, en el entendido de que no existe una clara definición legal sobre el particular, y además que, en la práctica laboral, se ha visto como una técnica de solución de disputas de conflictos colectivos, donde los árbitros actúan con base en la equidad<sup>2</sup>.

Para concretar nuestra intención, iniciamos haciendo referencia a los tipos de conflictos del trabajo, justamente para precisar cuáles son los conflictos individuales que podrían ser objeto de arbitraje, utilizando para ello la clasificación más común de la doctrina. Luego, resumimos los distintos tipos de

<sup>1</sup> Algunos hablan de reconstitucionalización. *Vid.* HERNÁNDEZ-BRETÓN, Eugenio: «El arbitraje y las normas constitucionales en Venezuela: lo malo, lo feo y lo bueno». En: *Boletín de la Academia de Ciencias Políticas y Sociales*. N.º 149. Caracas, 2010, p. 392, «La Constitución venezolana de 1999 le devolvió el rango constitucional al arbitraje, rango que había perdido en 1864».

<sup>2</sup> Artículo 495 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras: «Los y las integrantes de la junta de arbitraje tendrán el carácter de árbitros arbitrales y sus decisiones serán inapelables».

arbitraje que funcionan en materia laboral según el tipo de conflicto que se pretende resolver. En el apartado siguiente, se resalta la habilitación del arbitraje frente al «orden público» en general, para distanciarnos del tradicional esquema prohibitivo para esos asuntos, y manifestar su aceptación como instrumento de solución de conflictos del trabajo calificados como individuales y jurídicos.

Después de reflexionar sobre la validez del arbitraje laboral en los conflictos individuales, se procede a analizar el funcionamiento de la «cláusula compromisoria arbitral» en los contratos individuales de trabajo, bien sea en el arbitraje procesal o el institucional, así como la determinación del órgano –arbitral o judicial– competente. Se revisa el procedimiento a seguir para cada uno de los supuestos hasta la publicación definitiva del laudo.

Seguidamente, examinamos el rol del Poder Judicial para confirmar la eficacia o la anulación del laudo y precisamos el juez competente para esa función. Revisamos la posibilidad de decretar medidas cautelares en el procedimiento arbitral, incluso la anticipada, como el procedimiento judicial de ejecución del laudo. Por último, y de modo sumario, revisamos la legitimación de la acción de amparo constitucional contra el laudo y la solicitud de revisión constitucional ante la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia.

## **1. Clasificación de los conflictos del trabajo**

Con el propósito de delimitar el ámbito de este análisis, antes conviene trasladarnos y usar la clasificación típica y tradicional sobre la tipología de los conflictos laborales, sin perjuicio de otras clasificaciones más avanzadas doctrinalmente, pues representa la mejor herramienta para explicar lo que se plantea. En ese sentido, los conflictos laborales pueden ser calificados como «jurídicos» o de «intereses», según su argumentación representa una pretensión de cumplimiento de una norma jurídica preexistente o una autónoma, originaria; y los «individuales» o «colectivos», según la afectación del interés jurídico, sea individualizada o de orden y extensión general.

El centro de atención de este estudio apunta hacia los «conflictos individuales de carácter jurídico», que son los que habitualmente por competencia material resuelve la «actividad jurisdiccional», el Poder Judicial, y a ello se suma que su solución arbitral con pacto compromisorio no está claramente definida en la legislación laboral venezolana, aunque podríamos anticipar y decir que tampoco está prohibida expresamente. La Constitución, el Código de Procedimiento Civil, la Ley de Arbitraje Comercial, la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, el Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo de 2006 y la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras imponen la promoción del arbitraje como medio de solución de conflictos, por lo que el legislador muestra interés en desarrollar su vigencia, su aplicación y sus finalidades específicas.

En el Derecho del Trabajo venezolano, el interés hacia la utilización del arbitraje para los conflictos individuales y jurídicos se manifiesta por primera vez en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, aunque su ejecución quedó en simple tentativa, debido a que el legislador estructuró –a pesar de la habilitación– su funcionamiento en el Poder Judicial. Un arbitraje *sui generis* que no obtuvo la aprobación de los justiciables por desarrollar un sistema que se desconecta de los principios y aptitudes esenciales de ese modo de heterocomposición de disputas.

## 2. Clasificación del arbitraje laboral en Venezuela

De acuerdo a la legislación laboral venezolana, se dispone de varios tipos de arbitraje que funcionan de acuerdo al tipo de conflicto que pretende resolver, que sintetizamos así:

### 2.1. Arbitraje para los conflictos colectivos

i. Voluntario: a. El artículo 166 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo confirma su virtualidad como medio de heterocomposición de «conflictos colectivos» del trabajo. b. El artículo 493 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras permite el arbitraje para la

solución de los «conflictos colectivos»<sup>3</sup>. Se determina la constitución de la junta arbitral y se regula el funcionamiento hasta la publicación del laudo. c. El arbitraje incluido en los «convenios colectivos» para resolver, a través de una «junta de arbitraje», los conflictos que debería solucionar la inspectoría del trabajo o los tribunales del trabajo<sup>4</sup>, amparado por los artículos 96 y 258 de la Constitución. Así fueron las constituidas en las empresas básicas de la CVG y la aprobada por el Ministerio del Trabajo en el caso Banco Provincial, S. A.

ii. Obligatorio: a. Según el artículo 492 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, en los supuestos de «huelga» que por su extensión o duración pongan en riesgo la vida o la seguridad de la población, el Ministerio podrá dar por terminado el conflicto, acordando que el mismo sea sometido a arbitraje. b. El laudo arbitral dictado en la «Reunión Normativa Laboral» de acuerdo a lo previsto en los artículos 452 y 465 de la Ley Orgánica.

## 2.2. Arbitraje para los conflictos individuales

El artículo 502 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras prevé que el ministerio con competencia en materia de trabajo y seguridad social podrá designar funcionarios especiales, para intervenir en la conciliación y el arbitraje de conflictos individuales<sup>5</sup>. Sin embargo, no existe una norma particular para los conflictos individuales y de derecho que haría pensar sobre su plena validez, eficacia y el ámbito material (anomia legal), distinta a la prevista para el arbitraje procesal.

Arbitraje Procesal, la Ley Orgánica Procesal del Trabajo (artículos 6, 135, 138 y siguientes) contemplan la posibilidad de que las partes involucradas en un proceso judicial, previa presentación de la demanda y el agotamiento de

<sup>3</sup> Representa el arbitraje laboral más utilizado en Venezuela.

<sup>4</sup> Asimilándose al arbitraje independiente o *ad hoc* que dispone la Ley de Arbitraje Comercial, donde las partes acuerdan las reglas de procedimiento aplicables en la solución de su conflicto.

<sup>5</sup> Resulta importante destacar que este artículo se incorpora en la legislación laboral venezolana en la Ley del Trabajo de 1990 (artículo 592) y luego ratificado en la Ley del Trabajo promulgada en el 1997 (artículo 583).

la conciliación que se practica en la audiencia preliminar, puedan someter<sup>6</sup> el conflicto individual y jurídico al arbitraje procesal.

Como podemos precisar, la previsión legal del funcionamiento del arbitraje en los conflictos laborales individuales y de derecho es autónomo, solo la contempla la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, pero con excesiva parquedad en la determinación de las reglas formales específicas<sup>7</sup>.

### *2.3. Arbitraje institucional*

Es aquel en el cual intermedia entre las partes y los árbitros una entidad especializada, denominada «centro de arbitraje», que administra y organiza el trámite procedimental, generalmente con el pago de una tarifa administrativa y honorarios de los árbitros, regulado originalmente en los artículos 11 al 14 de la Ley de Arbitraje Comercial.

Constituye el propósito de este artículo, en el sentido de que las partes del contrato de trabajo (materia de orden público) puedan prever en la cláusula contractual, su decisión (autonomía de voluntad) de someter el conflicto individual al procedimiento establecido en el centro de arbitraje que decidan. El artículo 174 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo anunció: «Con el objeto de propiciar la autocomposición de los conflictos colectivos de trabajo, se organizará el Servicio Nacional de Arbitraje y Mediación (SENAMED) adscrito al Ministerio del Trabajo en cuyo Reglamento Orgánico se determinará, entre otros, su régimen de funcionamiento». Ese instituto a la fecha no se ha creado, lo que permite preferir el arbitraje institucional que aplican los centros de arbitraje.

<sup>6</sup> Incluso por recomendación del juez que conoció de la audiencia preliminar.

<sup>7</sup> En este arbitraje procesal se excedieron en el «control judicial»: i. La junta de arbitraje se conforma por tres árbitros que serán escogidos al azar por el juez de una lista de árbitros establecida oficialmente por el Tribunal Supremo de Justicia en Sala de Casación Social. ii En caso de inconformidad con el monto de los honorarios estimados, este será fijado prudentemente por el juez, dependiendo de la complejidad del asunto. iii. No se desarrolla legalmente como se delimita el acuerdo arbitral.

En el capítulo siguiente, abordamos el análisis sobre la procedencia del arbitraje institucional para solucionar los conflictos individuales del trabajo, pero antes es menester revisar la conexión del arbitraje con el orden público.

### 3. Redelimitación del arbitraje y el orden público

La interpretación tradicional –doctrina y judicial– consideraba el arbitraje como un modo de solución privativo y reservado para los asuntos de Derecho privado «disponibles», sin la mínima referencia al arbitraje en el sector público, puesto que solo era arbitrable aquello que pudiera ser negociado o transado por las partes privadas y que, por demás, no estuviese reservado al «orden público». Sus promotores se resguardaban en lo expresado en artículo 3 de la Ley de Arbitraje Comercial: «Quedan exceptuadas las controversias [que pueden ser arbitrables]: a. Que sean contrarias al orden público».

Parte de la doctrina laboral y las decisiones sobre este particular<sup>8</sup> se adhirieron a esa interpretación y postulaban la inviabilidad del arbitraje como medio de solución extrajudicial de los conflictos del trabajo de carácter individual y de derecho. Bajo suposiciones falsas proclamaban la ilegalidad del compromiso arbitral: i. que fue proscrita para materias de orden público; ii. que afecta e invade la actividad propia de la jurisdicción, y iii. que genera desconfianza por falta de control de algún funcionario judicial.

Aquella percepción, adscrita sin duda al positivismo a ultranza, logra redelimitarse con la inclusión constitucional y evolución conceptual de los «derechos fundamentales». El constitucionalismo democrático institucionaliza los

---

<sup>8</sup> Para testificar el recelo acerca de la utilización del arbitraje en los conflictos individuales, es suficiente mencionar TSJ/SPA, sent. N.º 289, de 19-02-02, sobre la prohibición de las cláusulas arbitrales en los contratos de trabajo, manifestando que cuando existía una relación laboral son llamados los tribunales [jurisdicción] laborales a quien le corresponde dirimir la controversia, independientemente que se haya establecido una cláusula arbitral de compromiso entre las partes en el contrato según la Ley de Arbitraje Comercial, ya que se considera que este fue creado para dirimir controversias exclusivamente de carácter comercial. En el mismo sentido TSJ/SPA, sent. N.º 83, de 24-01-07.

medios extrajuicio de solución de conflictos para afianzar la tutela judicial efectiva –en nuestro caso, testificados en los artículos 253 y 258 de la Constitución– al integrarlos al sistema de administración de justicia general.

A todo eso, se suma el principio *pro arbitri*<sup>9</sup> como sucesor del principio procesal *pro actione*, para precisamente promocionar y utilizar con eficacia la justicia alterna sin mayores obstáculos o condiciones. Esos principios, consiguen reexaminar el alcance significativo del arbitraje para concebirlo como instrumento adicional, electivo y efectivo de acceso a la justicia<sup>10</sup>. Desde luego, en la justicia arbitral se aplica cierta flexibilidad en el procedimiento<sup>11</sup>, con un razonamiento jurídico más inductivo, y sin excluir totalmente la jurisdicción estatal, quien en definitiva controla la validez del laudo y ejecuta su cumplimiento.

<sup>9</sup> Este reconocimiento constitucional de avanzada, cambio paradigmático, nos obliga a enfocar con otro prisma la ventaja del arbitraje, y eso se materializó en TSJ/SC, sents. N.ºs 192, de 28-02-08 y 1541, de 17-10-08, referidas a la interpretación del artículo 258 de Constitución, cuando se precisó: «... Asimismo, esta Sala ha establecido en anteriores oportunidades que los medios alternativos de solución de conflictos no solo tienen como finalidad dirimir conflictos de una manera imparcial, autónoma e independiente, mediante un proceso contradictorio, sino que a través de ellos se producen sentencias que se convierten en cosa juzgada –en el caso del arbitraje, el laudo arbitral– y, por tanto, es parte de la actividad jurisdiccional y del sistema de justicia (...) pero no por ello pertenece al Poder Judicial, que representa otra cara de la jurisdicción, la cual atiende a una organización piramidal en cuya cúspide se encuentra el Tribunal Supremo de Justicia, y donde impera un régimen disciplinario y organizativo del cual carece, por ahora, la justicia alternativa...». *Vid.* TSJ/SC, sents. N.ºs 1067, de 03-11-10 y 1773, de 30-11-11, que reafirma esa doctrina judicial.

<sup>10</sup> DÍAZ-CANDIA, Hernando: *El correcto funcionamiento expansivo del arbitraje*. Legis. Caracas, 2011, p. 32, «Los árbitros están tan obligados a aplicar y respetar esos artículos y los derechos que reflejan, como los jueces del Poder Judicial. También están obligados los árbitros a aplicar el derecho sustantivo relevante con la seriedad que lo haría un juez. Ello no quiere decir, sin embargo, que el arbitraje deba funcionar igual, en aspectos adjetivos, que el Poder Judicial, pues aquel permite loablemente una cierta flexibilización racional de la carga de la prueba y un método más casuístico y orientado al peso de los hechos (...) pero no hacen y no deben hacer mutar el sentido sustantivo del Derecho ni del orden público».

<sup>11</sup> Garantizando en todo momento el derecho a la defensa y el debido procedimiento.



La Sala Constitucional se encargó de postular, sobre la base del principio tuitivo, la apertura del arbitraje para ser utilizado en aquellos asuntos calificados como de «orden público». La génesis de ese criterio se encuentra en la sentencia N.º 1541/2008, producto de un recurso de interpretación que recayó sobre el artículo 258 de la Constitución<sup>12</sup>. En ese fallo se advierte que la inserción del arbitraje en el sistema de justicia puso fin a la contradicción que, desde el punto de vista doctrinal y jurisprudencial, se produjo entre arbitraje, orden público, normas imperativas y el principio tuitivo o protector de la legislación especial en áreas como laboral, arrendamiento, consumo, operaciones inmobiliarias, entre otras, y considera lo siguiente:

Cuando el legislador determina que conforme al principio tuitivo, una materia debe estar regida por el orden público, no deben excluirse *per se* a los medios alternativos para la resolución de conflictos y, entre ellos, al arbitraje, ya que la declaratoria de orden público por parte del legislador de una determinada materia lo que comporta es la imposibilidad de que las partes puedan relajar o mitigar las debidas cautelas o protecciones en cabeza del débil jurídico, las cuales son de naturaleza sustantiva; siendo, por el contrario que la libre y consensuada estipulación de optar por un medio alternativo –*verbi gratia*, arbitraje, mediación, conciliación, entre otras–, en directa e inmediata ejecución de la autonomía de la voluntad de las partes es de exclusiva naturaleza adjetiva. Por ello, ya que el orden público afecta o incide en la esencia sustantiva de las relaciones jurídicas, conlleva a que sea la ley especial y no otra la norma de fondo la que deban aplicar los árbitros, en tanto los medios alternativos de resolución de conflictos al constituirse en parte del sistema de justicia no pueden desconocer disposiciones sustantivas especiales de orden público, al igual que no podrían quebrantarse por parte del Poder Judicial. La estipulación en un contrato de cualquier medio alternativo para la resolución de controversias, no supone entonces renuncia alguna a las protecciones, derechos o garantías establecidas en la legislación especial, porque tales medios deben aplicarla preferentemente, lo cual en forma alguna permite afirmar

<sup>12</sup> No obstante su fecha, persiste en el foro laboral venezolano una marcada indiferencia sobre su habilitación para los conflictos individuales.

la anulación del ejercicio de competencias administrativas en materia de policía administrativa, conforme al estatuto atributivo de específicas potestades en determinada materia –*verbi gratia*, en materia de bancos, seguros, valores y competencia a las respectivas superintendencias o en materia de arrendamiento a las direcciones de inquilinato–, sino por el contrario, es admitir que en el ordenamiento jurídico vigente el hecho de que se haya pactado un arbitraje no altera el régimen protector o de Derecho público aplicable a cada área, en tanto la misma se constituye en la elección de un medio distinto a la vía judicial, al momento de una pretensión pecuniaria entre las partes<sup>13</sup>.

Como consecuencia del principio pro arbitraje y de los artículos 253 y 258 constitucionales, se deduce que la restricción del orden público incluido en el artículo 3 de la Ley de Arbitraje Comercial deja de ser un elemento excluyente de la justicia arbitral. De acuerdo al avance de la institución del arbitraje y su efecto expansivo como consecuencia de la doctrina de la Sala Constitucional, no cabe duda que la prohibición de someter a arbitraje aquellas controversias laborales, especialmente las de carácter individual y jurídica, debe verse desde una perspectiva limitada, en cuanto que las normas laborales pueden ser objeto de transacción y de disposición de acuerdo a las exigencias legales. Si la solución transaccional es posible como mecanismo de solución extrajudicial de conflictos, por qué no ha de serlo la arbitral.

Por ello, el arbitraje como método o sistema de solución de conflictos individuales y jurídicos de trabajo tiene que promocionarse con el fin de certificar la garantía del acceso a la justicia<sup>14</sup>. No se puede insistir en la invalidación del arbitraje para aquellas materias que interesen al orden público, sino en

<sup>13</sup> TSJ/SC, sent. N.º 1541, citada *supra*.

<sup>14</sup> La Exposición de motivos de la Constitución de 1999 expresa: «Por otra parte, se incorporan al sistema de justicia, los medios alternativos para la resolución de controversias, tales como el arbitraje, la mediación y la conciliación, todo ello con el objeto de que el Estado los fomente y promueva sin perjuicio de las actividades que en tal sentido puedan desarrollar las academias, universidades, cámaras de comercio y la sociedad civil en general».

materias que sean «contrarias» al orden público o afecten principios esenciales (artículos 3 y 44 de la Ley de Arbitraje Comercial)<sup>15</sup>.

De tal manera, no se puede considerar nulo o viciado de nulidad, un compromiso arbitral que tenga por objeto una controversia que se refiera al orden público laboral, sino cuando el orden público se haya directamente violado por los árbitros<sup>16</sup>. La sumisión arbitral puede desarrollarse mediante un acuerdo donde estén presente disposiciones de carácter laboral, lo importante es que su concreción no resulte contraria al orden público, no afecte a los derechos fundamentales de los trabajadores. El sentido del laudo no podrá de ningún modo contravenir el precepto laboral que pueda calificarse como de norma mínima.

Quizá la única condición que pueda imponerse al arbitraje laboral, por el poco poder de negociación del trabajador al ser contratado y determinar con certeza el momento del acuerdo voluntario, es la autenticación del acuerdo arbitral.

---

<sup>15</sup> Establece el artículo 3 de la Ley de Arbitraje Comercial: «a. Que sean contrarias al orden público o versen sobre delitos o faltas, salvo sobre la cuantía de la responsabilidad civil, en tanto ésta no hubiere sido fijada por sentencia definitivamente firme...». Asimismo, el artículo 44, literal f, *eiusdem*, establece que la nulidad del laudo se podrá declarar: «Cuando el tribunal ante el cual se plantea la nulidad del laudo compruebe que según la ley, el objeto de la controversia no es susceptible de arbitraje, o que la materia sobre la cual versa es contraria al orden público».

<sup>16</sup> Desde luego, el árbitro no puede desconectarse de los principios sustantivos de carácter tutelar que orientan al Derecho del Trabajo –derechos fundamentales– tales como la irrenunciabilidad de los derechos mínimos, su intangibilidad, progresividad, *in dubio pro operario*, distribución especial de la carga de la prueba, realidad de los hechos sobre las formas, continuidad de la relación de trabajo, derecho a las cargas de seguridad social, protección de la vida del trabajo con las normas contenidas en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, lo cual lo acerca a un arbitraje de derecho más que de equidad.

## **4. Funcionamiento de la cláusula compromisoria arbitral para los conflictos individuales del trabajo**

### *4.1. Comentarios preliminares*

Se considera pertinente, previo al análisis del funcionamiento de la cláusula compromisoria en el contrato individual de trabajo, hacer referencia a las reglas que caracterizan al arbitraje, especialmente el de autonomía del pacto arbitral, el de competencia-competencia y el de colaboración judicial. El propósito preliminar es destacar la evolución de esos principios según la jurisprudencia nacional, para establecer que la justicia arbitral precede a la judicial en caso de que las partes hayan convenido su aplicación.

Ante la aceptación del arbitraje o del pacto compromisorio arbitral para este tipo específico de conflicto de trabajo, como en todos los demás casos de existencia de una cláusula o compromiso arbitral de diferente materia jurídica, se discute en primer lugar quién es el órgano competente para decidir sobre su alcance, los propios árbitros o el Poder Judicial.

Esos principios concentrados en el artículo 7 de la Ley de Arbitraje Comercial «el tribunal arbitral está facultado para decidir acerca de su propia competencia, incluso sobre las excepciones relativas a la existencia o a la validez del acuerdo de arbitraje. A ese efecto el acuerdo de arbitraje que forme parte de un contrato se considerará como un acuerdo independiente de las demás estipulaciones del mismo. La decisión del tribunal arbitral de que el contrato es nulo no conlleva la nulidad del acuerdo de arbitraje», supone, el primero, la independencia de validez del pacto arbitral frente al resto del contrato que la contiene, y viceversa. Esto quiere decir que, en el supuesto que se considere nulo el contrato o parte del mismo, esa nulidad no haría nula el pacto de compromiso arbitral. Sería el «tribunal arbitral» a quien le corresponde decidir sobre la validez del contrato y otros asuntos de fondo. El segundo principio, por su parte, implica que el tribunal arbitral asume con preferencia la competencia de decidir en cuanto a si tiene o no jurisdicción-competencia para resolver el asunto.

Entonces, procedería la «competencia judicial» en estos dos supuestos: i. cuando sea declarada la nulidad de la cláusula arbitral por el tribunal arbitral y ii. cuando la contraparte consienta la jurisdicción de los tribunales judiciales tácitamente al no oponer la falta de jurisdicción.

Sobre la defensa previa de la «excepción» del arbitraje frente a la jurisdicción, el progreso jurisprudencial venezolano se nos presenta en dos fases sucesivas: en un primer momento, ante la duda sobre la procedencia del arbitraje optó que el asunto fuese trasladado a la «justicia estatal»<sup>17</sup>. Se postuló el principio de cooperación y subsidiariedad de la actividad judicial, que garantiza que los órganos del Poder Judicial puedan intervenir asistiendo o controlando el procedimiento arbitral o sus efectos, así como evitar que tales órganos interfirieran en la actividad jurisdiccional conferida por el ordenamiento jurídico a los árbitros<sup>18</sup>.

En un segundo momento, se mantiene la cooperación entre la justicia arbitral y la justicia jurisdiccional, pero el acuerdo arbitral deja de ser la excepción para convertirse en la «regla». La Sala Constitucional, en sentencia con carácter vinculante, consideró lo siguiente:

... Los principios de competencia-competencia y de la autonomía del pacto arbitral se constituyen en el régimen jurídico estatutario del arbitraje, en eslabones cardinales para garantizar el «derecho fundamental a la posibilidad de empleo de los medios alternativos de resolución de conflictos, entre ellos, evidentemente, el arbitraje» (*vid.* sentencia de esta

<sup>17</sup> *Vid.* TSJ/SPS, sent. N.º 1209, de 20-06-01. Ese criterio fue ratificado en TSJ/SC, sent. N.º 2571, de 05-05-05; véase también: TSJ/SC, sent. N.º 1541, citada *supra*.

<sup>18</sup> Hoy día podemos confirmar que esa interpretación desvirtuó el alcance de la autonomía del instituto arbitral, puesto que no puede ni debe ser visto como una excepción a la competencia constitucional que tienen los tribunales ordinarios para decidir conforme al imperio de la ley, sino como un medio alternativo, como otra opción de las partes para dirimir sus controversias, en la que basta la voluntad manifestada por escrito para someterse a ella (cláusula arbitral), en cualquier documento o conjunto de documentos, tal como lo dispone el artículo 6 de la Ley de Arbitraje Comercial.

Sala N.º 192/08), en la medida que al ser la competencia del órgano del arbitraje consecuencia de un pacto –arbitral– que determina el ámbito de la competencia del mismo, es necesario reconocer a estos su competencia para resolver los asuntos que se encuentren enmarcadas por la correspondiente estipulación, tal como lo señala la Ley de Arbitraje Comercial en sus artículos 7 y 25, los cuales establecen que: (...) «... en la medida en que la posibilidad que los órganos arbitrales se pronuncien sobre su propia competencia en ningún caso excluye el control de los tribunales, la cual puede ocurrir de forma plena en el marco de un recurso de nulidad contra el laudo arbitral de conformidad con los artículos 43 y 44 de la Ley de Arbitraje Comercial...» por lo que los órganos del Poder Judicial al no advertir una manifiesta nulidad, ineficacia o inaplicabilidad, deberán remitir al arbitraje, las disputas sometidas a su conocimiento.

Por ello, este órgano jurisdiccional considera que la verificación sumaria debe limitarse a i. la constatación del carácter escrito del acuerdo de arbitraje y ii. que se excluya cualquier análisis relacionado con los vicios del consentimiento que se deriven de la cláusula por escrito. Respecto al primer supuesto, el mismo debe interpretarse en los precisos términos del artículo 6 de la Ley de Arbitraje Comercial (...) Así, el carácter escrito no se limita a la verificación de un documento –cláusula compromisoria– firmado por las partes a tal efecto –en el mismo documento del negocio jurídico u en otro instrumento–, sino además de circunstancias tales como la manifestación de voluntad que se colige del intercambio de cartas, télex, telegramas, facsímiles u otros medios de telecomunicación que dejen constancia del acuerdo o del cual se derive la manifestación de voluntad de las partes de someter sus controversias al arbitraje, con lo cual el juez debe remitir el conocimiento de inmediato de la controversia al órgano arbitral que corresponda.

El otro elemento a considerar –que se encuentra intrínsecamente relacionado con el punto anterior–, es que si se advierte una manifestación de voluntad concurrente respecto a la pretensión de someter a arbitraje todas las diferencias o ciertas diferencias que hayan surgido o puedan surgir entre ellas respecto a una determinada relación jurídica, contractual o no contractual, los órganos del Poder Judicial no pueden efectuar examen

o análisis alguno relacionado con los vicios del consentimiento que puedan derivar de la cláusula arbitral –*verbi gratia*, facultades de un representante u órgano de la sociedad mercantil para someter a su representada–...

Esta interpretación vinculante, en forma alguna implicaría una renuncia a la soberanía o al desconocimiento de las potestades que constitucionalmente tienen atribuidos los tribunales de la República, sino por el contrario la materialización de los preceptos y principios contenidos en el Texto Fundamental en los términos expuestos *ut supra*; más aún, cuando el derecho de los particulares a una tutela judicial efectiva se ve garantizado por las normas estatutarias aplicables, particularmente en el artículo 44 de la Ley de arbitraje Comercial, el cual señala los supuestos en los cuales debe decretarse la nulidad de un laudo...

Un simple análisis sistémico de la normativa aplicable, evidencia que las causales respecto a la nulidad del laudo tales como las que se refieren a los vicios del consentimiento (artículo 44.b) o a la arbitrabilidad objetiva de la controversia (artículos 3 y 44.f), no pueden constituirse –bajo una interpretación que niegue la entidad y estatus constitucional del arbitraje–, en mecanismos que vacíen de contenido ese medio alternativo de resolución de conflictos, al someter a una revisión judicial previa –en fase de admisión de una demanda o ante un conflicto de jurisdicción– supuestos propios de un contradictorio pleno –recurso de nulidad– para su determinación en un juicio especial para tal efecto.

En definitiva, sobre la base de las consideraciones expuestas respecto al principio de competencia-competencia y a las relaciones de coordinación y subsidiariedad de los órganos del Poder Judicial frente al sistema de arbitraje, los órganos del Poder Judicial solo pueden realizar un examen o verificación *prima facie*, formal, preliminar o sumaria de los requisitos de validez, eficacia y aplicabilidad de la cláusula arbitral, que debe limitarse a la constatación del carácter escrito del acuerdo de arbitraje y se excluye cualquier análisis relacionado con los vicios del consentimiento que se deriven de la cláusula por escrito, en los términos expuestos *ut supra*<sup>19</sup>.

<sup>19</sup> TSJ/SC, sent. N.º 1067, de 03-11-10, publicada en *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela* N.º 39 561, de 26-11-10.

Como resultado de esa interpretación histórica y progresiva, cónsona al principio pro arbitraje, se entiende que, en el supuesto de constatarse el compromiso arbitral por escrito, recae la solución del conflicto *prima facie* a la justicia arbitral.

#### *4.2. Funcionamiento de la cláusula compromisoria arbitral en el contrato de trabajo*

En armonía con lo expresado hasta ahora, podemos inferir que las partes (trabajador y patrono) cuentan con varias opciones para prever expresamente en el contrato individual de trabajo –preferiblemente autenticado– la «cláusula compromisoria arbitral», así como su funcionamiento. Las resumimos así:

i. A través de una «cláusula compromisoria arbitral» las partes se obligan a resolver el conflicto individual en un «centro de arbitraje y conciliación» particular<sup>20</sup>, es decir, mediante un arbitraje institucional. En este supuesto se aplica el procedimiento establecido en el «reglamento interno» del centro de arbitraje escogido por ellos.

La cláusula compromisoria arbitral puede ser de utilidad para resolver diferencias en los casos de los altos ejecutivos, trabajadores de dirección, trabajadores internacionales, componentes salariales, pago y cálculo del salario y prestaciones sociales en divisa, justificación de las causas de terminación de la relación de trabajo.

ii. En el supuesto de la «previa sumisión arbitral» donde las partes expresamente eligen en el contrato de trabajo el procedimiento del arbitraje procesal (Ley Orgánica Procesal del Trabajo). Admitida la demanda el juez debe ordenar la aplicación del procedimiento arbitral procesal, previa notificación del demandado.

---

<sup>20</sup> Adscrito al Centro Empresarial de Conciliación y Arbitraje (CEDCA) o el Centro de Arbitraje de la Cámara de Caracas (CACC) o cualquier otro centro de arbitraje regional.



En este artículo, destacamos que el legislador procesal erró al judicializar el arbitraje laboral. En efecto, es el juez quien autoriza la celebración del arbitraje; escoge a los árbitros; nombra al presidente del tribunal arbitral; determina el monto de los honorarios de los árbitros en caso de discrepancia; guarda silencio sobre las reglas del acuerdo arbitral que se debe fijar por escrito antes de iniciar el arbitraje a los fines de delimitar el mismo, en función de poder determinar su nulidad según el artículo 149.1 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo. Con ese esquema contrario a la justicia arbitral, no tiene ningún sentido ni beneficio práctico la utilización del arbitraje procesal estructurado en dicha Ley Orgánica.

iii. En el supuesto de que la sumisión previa arbitral contractual no especifique si es a través del procedimiento del arbitraje procesal o institucional, creemos, bajo la óptica del principio pro arbitraje y los artículos constitucionales 253 y 258, que el legitimado debe elegir el arbitraje institucional, en vista de que el arbitraje procesal no ofrece ninguna ventaja a las partes para resolver el conflicto.

iv. Puede existir la posibilidad de que, sin ser previsto ese mecanismo con anterioridad en el contrato individual de trabajo, las partes voluntariamente someten la solución del conflicto laboral mediante un «acuerdo de arbitraje independiente»<sup>21</sup>, preferiblemente autenticado por las razones señaladas. En este supuesto se aplicará el procedimiento previsto en el reglamento interno del centro de arbitraje que escojan las partes.

v. Una vez creado el Servicio Nacional de Arbitraje y Mediación (SENAMED), las partes podrán prever, en el contrato individual de trabajo, que de presentarse un conflicto entre ellos, someterán su solución a través del procedimiento arbitral que funcione en ese organismo.

vi. Finalmente, pensamos que también pueden institucionalizarse «centros especializados de arbitraje laboral», únicamente para reclamaciones entre trabajadores y patronos, tal como lo prescribe la Exposición de motivos de la

<sup>21</sup> Según el artículo 5 de la Ley de Arbitraje Comercial.

Constitución de 1999 por parte de «las academias, universidades, cámaras de comercio y la sociedad civil en general».

## 5. Rol del Poder Judicial: anulación y ejecución del laudo

En el entendido de que los laudos arbitrales deben estar sujetos a un control judicial para confirmar su validez<sup>22</sup>, analizamos como procede la anulación y la ejecución del laudo para cada supuesto planteado en el capítulo anterior.

### 5.1. Arbitraje procesal (*Ley Orgánica Procesal del Trabajo*)

i. Anulación a través del recurso de casación: la validez del laudo arbitral puede ser controlada de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 149 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, a través del recurso de casación. Se descarta el recurso ordinario de apelación. Aunque consideramos que la concepción legislativa no es la más acertada al calificar la anulación como recurso de casación, realmente se trata de un «recurso de nulidad» contra el laudo.

En función de que la característica más relevante del arbitraje es la solución del conflicto mediante una instancia única, y el recurso de nulidad se intenta con causales tasadas a un número cerrado, nos permite confirmar que los motivos para justificar el recurso son únicamente los contenidos en el artículo 149 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo. Por tanto, no se acumulan los motivos señalados en el artículo 168 *eiusdem*, establecidos contra sentencias de los tribunales superiores.

El ejercicio de este recurso de casación se aparta de lo que establece la Ley Orgánica Procesal del Trabajo para el recurso de casación contra sentencias de los tribunales superiores del trabajo, dado que procede por exceso de mandato, en los casos en los que los árbitros se excedan en su decisión respecto a los límites conceptuales impuestos por el acuerdo o compromiso arbitral, incurriendo en *ultrapetita* o *extrapetita*, cuando no pueda ejecutarse por ser

---

<sup>22</sup> Para este tipo de arbitraje, la exclusión de la jurisdicción es parcial y limitado en el tiempo.

manifiestamente contradictorio su dispositivo o si el procedimiento seguido fuese contrario a la ley.

El recurso se interpondrá directamente por ante la Sala de Casación Social, sin anuncio y admisión. Se puede intentar dentro del lapso de cinco días hábiles siguientes a la publicación del laudo.

Como requisito de admisibilidad se requiere que la cuantía del asunto sometido a arbitraje exceda de 3000 Unidades Tributarias<sup>23</sup>, de lo contrario, no tiene cabida este recurso contra el laudo y la publicación de la junta de arbitraje se presume definitivamente firme, con autoridad de cosa juzgada, salvo la violación de alguna garantía o derecho de estricto orden constitucional que pueda sustentar el «amparo constitucional» o el «recurso de control de la legalidad».

Por lo que se refiere al recurso de control de la legalidad, la primera impresión sugiere que el laudo no puede ser impugnado con este especial recurso al proceder únicamente contra las sentencias de última instancia. Sin embargo, si la cuantía del asunto es inferior a la señalada, sostenemos, para asegurar el acceso a la justicia, la tutela judicial efectiva y el debido procedimiento –al ser el laudo la única instancia–, la viabilidad del recurso de control de la legalidad cuando se verifique que el contenido del laudo violenta o amenace con violentar las normas fundamentales del Derecho del Trabajo (orden público) o cuando el laudo sea contrario a la reiterada doctrina jurisprudencial laboral.

ii. Motivos del recurso de casación contra el laudo:

a. Laudo fuera de los límites del arbitraje: la norma debió decir a los «límites del acuerdo arbitral», ya que la determinación del contenido y los límites del arbitraje les corresponde solo a las partes, sin poder extenderse al fondo de la controversia.

<sup>23</sup> *Vid.* artículo 171.2 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo. Se aplica al valor de lo discutido al iniciar el proceso arbitral.

b. Laudo contradictorio en forma tal que resulta inejecutable: esta causal reproduce numeral 3 del artículo 164 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo. Procede cuando la condición sea localizada en el dispositivo del laudo, cuando diversos puntos de la condena sean tan opuestos entre sí que se destruyan mutuamente o no puedan ejecutarse dado que simultáneamente una parte del dispositivo acuerda algo que la otra niega.

c. Laudo dictado en procedimiento que ha violado formalidades sustanciales: no puede tratarse de cualquier falta o vicio en el procedimiento, sino de aquellas sustanciales que, en forma moderada y lógica, ameriten la nulidad del laudo. En ningún caso se declarará la nulidad si el acto ha alcanzado el fin al cual estaba destinado.

d. Al tratarse realmente de un recurso de nulidad contra el laudo, creemos que se puede acumular e invocar los motivos previstos en el artículo 44 de la Ley de Arbitraje Comercial, a saber:

... a. Cuando la parte contra la cual se invoca demuestre que una de las partes estaba afectada por alguna incapacidad al momento de celebrarse el acuerdo de arbitraje; b. Cuando la parte contra la cual se invoca el laudo no hubiere sido debidamente notificada de la designación de un árbitro o de las actuaciones arbitrales que así lo ameriten, o no ha podido por cualquier razón hacer valer sus derechos; c. Cuando la composición del tribunal arbitral o el procedimiento arbitral no se ha ajustado a esta Ley; d. Cuando el laudo se refiera a una controversia no prevista en el acuerdo de arbitraje, o contiene decisiones que exceden del acuerdo mismo; e. Cuando la parte contra la cual se invoca el laudo demuestre que el mismo no es aún vinculante para las partes o ha sido anulado o suspendido con anterioridad, de acuerdo a lo convenido por las partes para el proceso arbitral; f. Cuando el tribunal ante el cual se plantea la nulidad del laudo compruebe que, según la ley, el objeto de la controversia no es susceptible de arbitraje o que la materia sobre la cual versa es contraria al orden público.

## 5.2. Arbitraje institucional

i. Anulación del laudo a través del recurso de nulidad: el recurso de nulidad contra el laudo se establece como una revisión judicial para determinar su validez.

Artículo 43.- Contra el laudo arbitral únicamente procede el recurso de nulidad. Este deberá interponerse por escrito ante el tribunal superior competente del lugar donde se hubiere dictado, dentro de los cinco días hábiles siguientes a la notificación del laudo o de la providencia que lo corrija, aclare o complemente. El expediente sustanciado por el tribunal arbitral deberá acompañar al recurso interpuesto. La interposición del recurso de nulidad no suspende la ejecución de lo dispuesto en el laudo arbitral a menos que, a solicitud del recurrente, el tribunal superior así lo ordene previa constitución por el recurrente de una caución que garantice la ejecución del laudo y los perjuicios eventuales en el caso de que el recurso fuere rechazado.

ii. Motivos para la anulación del laudo: serían las causales previstas en el artículo 44 de la Ley de Arbitraje Comercial *ut supra* reproducidas. Consideramos que, además de dichas causales, se podría acumular los motivos previstos de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo para la anulación del laudo arbitral.

iii. Órgano judicial competente: según el artículo 43 de la Ley de Arbitraje Comercial, el tribunal superior del trabajo del lugar donde se haya dictado el laudo, dentro de los cinco días siguientes a la notificación del laudo o posterior a su aclaratoria.

iv. Procedimiento: de conformidad con el principio de autonomía y especialidad procedimental invocado en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, la nulidad se tramitará de acuerdo al «procedimiento de segunda instancia» regulado en esa Ley. Por lo que el juez superior del trabajo, al recibir el expediente sustanciado por el tribunal arbitral, fijará la oportunidad de la

audiencia oral y pública, donde las partes harán valer sus argumentos y pruebas, según lo disponen los artículos 163 al 166 *eiusdem*. La inasistencia del recurrente a la audiencia en el tribunal superior producirá el desistimiento del recurso, y procederá su ejecución al quedar el laudo definitivamente firme.

### 5.3. Decreto de ejecución del laudo

i. Arbitraje procesal: la ejecución del laudo corresponderá al juez de sustanciación, mediación y ejecución que acordó el arbitraje, quien la decretará siguiendo el procedimiento establecido en el capítulo del «Procedimiento de ejecución» de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, tanto para la ejecución voluntaria como la forzosa, ajustando la condena con la indexación inflacionaria y los intereses de mora que correspondan según la ley.

Antes del decreto de ejecución, el juez puede ordenar la realización de la «expertise complementaria del laudo», si así fue ordenado en el laudo definitivamente firme. Para la aclaratoria o ampliación del dictamen contable se aplicará lo dispuesto en el artículo 468 del Código de Procedimiento Civil con las variantes introducidas por la jurisprudencia de la Sala de Casación Social sobre este particular.

ii. Arbitraje institucional: el artículo 48 de la Ley de Arbitraje Comercial dispone, para este supuesto, lo siguiente:

Artículo 48.- El laudo arbitral, cualquiera que sea el país en el que haya sido dictado, será reconocido por los tribunales ordinarios como vinculante e inapelable, y tras la presentación de una petición por escrito al tribunal de primera instancia competente será ejecutado forzosamente por éste sin requerir exequátur, según las normas que establece el Código de Procedimiento Civil para la ejecución forzosa de las sentencias. La parte que invoque un laudo o pida su ejecución deberá acompañar a su solicitud una copia del laudo certificada por el tribunal arbitral, con traducción al idioma castellano si fuere necesario.

Es sabido que al tribunal arbitral no se le confiere la facultad de ejecutar sus propios laudos y para ello coopera el Poder Judicial. En este supuesto, por ser un conflicto derivado de una relación jurídica laboral donde las partes previamente sometieron la solución al arbitraje, la ejecución le corresponde directamente al juez de sustanciación, mediación y ejecución de los tribunales del trabajo, aplicando el procedimiento de ejecución previsto en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, con el mismo método expresado en el numeral anterior.

Cuando el asunto resuelto por el centro de arbitraje especial sea trasladado a la jurisdicción laboral para la ejecución, el expediente se distribuirá entre los jueces ejecutores según el sistema de distribución aleatoria de causas.

El juez, en funciones de ejecución, puede ordenar la realización de la experticia complementaria del laudo en el caso de que así fuese ordenado en el laudo arbitral.

#### *5.4. El amparo contra el laudo arbitral*

En la doctrina nacional se discute la admisión del amparo contra los laudos arbitrales o contra las sentencias de los tribunales superiores que conozcan sobre la nulidad del laudo arbitral<sup>24</sup>. En cambio, la Sala Constitucional ha

---

<sup>24</sup> HUNG VAILLANT, Francisco: *Reflexiones sobre el arbitraje en el sistema venezolano*. Editorial Jurídica Venezolana. Caracas, 2001, p. 114: «En relación con el laudo arbitral dictado bajo el procedimiento contenido en la Ley de Arbitraje Comercial y en un ensayo bastante completo, Andrés MEZGRAVIS expone los argumentos en los cuales fundamenta su negativa a la posibilidad de que sea admisible la acción de amparo constitucional en contra del laudo arbitral. Y lo resume así: a. El artículo 4 de la Ley de Arbitraje Comercial, al señalar la procedencia de la acción de amparo establece la resolución, sentencia o acto que lesione el derecho constitucional del accionante, debe emanar de un “tribunal de la República”. En este sentido el autor opina que la expresión que identifica al órgano del cual emane la decisión a la cual se imputa la violación del derecho o garantía constitucional está concebida en su sentido más estricto; es decir, en el sentido de “tribunales de la República” a que se refiere la Constitución cuando alude a la Ley Orgánica del Poder Judicial. La conclusión del autor comentado en este punto

sostenido varios casos donde habilita el amparo constitucional contra el laudo<sup>25</sup>.

Pensamos que es viable el amparo contra el laudo cuando resulta ser la única garantía para tutelar el derecho infringido, no para avalar prácticas indeseables de desnaturalización del medio de solución de conflictos. Su aplicación debe ser restrictiva, para casos donde no se proporcione una solución directa, como sería el caso del laudo dictado en el arbitraje procesal y la cuantía impide la verificación de su validez a través de la casación.

---

es que los tribunales arbitrales no tienen la cualidad de “tribunales de la República” y en consecuencia, la acción de amparo no encajaría dentro del supuesto del artículo 4 de la Ley de Arbitraje Comercial por no tener el autor del laudo carácter de legitimado pasivo conforme a dicha forma. b. En segundo lugar, MEZGRAVIS opina que la acción de amparo solo procede cuando no exista otro medio o recurso, ordinario o extraordinario, para tutelar el derecho o garantía constitucional que se señala infringido. Bajo este aspecto, el autor comentado afirma que el recurso de nulidad del laudo arbitral previsto en el artículo 43 de la Ley de Arbitraje Comercial constituye un medio idóneo para restablecer inmediatamente la situación jurídica infringida. c. Finalmente, MEZGRAVIS argumenta sobre la base del contenido del artículo 5 de la Ley de Arbitraje Comercial, norma que expresamente establece que como efecto del pacto arbitral, las partes renuncian a hacer valer sus pretensiones ante los jueces. Esta expresión de la Ley es interpretada en el sentido de que las partes, al convenir en la sumisión al arbitraje “renuncian” a cualquier pretensión, vía, medio, acción o recurso judicial, excepto únicamente el recurso de nulidad».

<sup>25</sup> TSJ/SC, sent. N.º 462, de 20-05-10, deja abierta la posibilidad de intentar amparos contra laudos si estos se presentan como únicos medios de impugnación y no se ha vencido el lapso para interponer el recurso de nulidad, y aclara que no se puede sustituir el recurso de nulidad por el amparo constitucional. Por su parte, TSJ/SC, sents. N.ºs 1337, de 22-06-05 y 2294, de 01-08-05, admiten el amparo contra laudos si es interpuesto dentro de los seis meses, contra las sentencias de tribunales superiores que decidan sobre recursos de nulidad de laudo; TSJ/SC, sent. N.º 174, de 14-02-06, ratifica el amparo, aun en los casos de arbitraje que se hayan desarrollado en el extranjero, para el supuesto de que el laudo sea o puede ser objeto de una petición de reconocimiento en Venezuela. TSJ/SC, sent. N.º 1206, de 14-08-12, también admite el amparo contra el laudo.



### 5.5. *Solicitud de revisión constitucional*

Como consecuencia de la supremacía constitucional y el sometimiento de los jueces y los órganos del Poder Público a los principios constitucionales (justicia constitucional), surgieron los métodos de control de la constitucionalidad conocidos como «difuso» y «concentrado». Ambos están concebidos en la Constitución y en la Ley Orgánica del Tribunal Supremo de Justicia, dependiendo si el control lo ejerce cualquier tribunal de la República o la Sala Constitucional. Se concede únicamente a la Sala Constitucional la posibilidad de revisar la constitucionalidad de las sentencias definitivamente firmes que sean dictadas por los tribunales de la República o por otras Salas del Tribunal Supremo de Justicia, para casos particulares exigidos en la ley especial<sup>26</sup>.

Para la revisión constitucional del laudo, nos topamos con un fallo de la Sala Constitucional, donde pronunciándose sobre un laudo *ad hoc* de contenido laboral, especificó lo siguiente: i. que verse sobre una sentencia definitivamente firme, ii. que emane del Poder Judicial, y iii. que los laudos arbitrales, al no emanar del Poder Judicial, no cumplen con los requisitos de procedencia de la revisión<sup>27</sup>.

La Ley Orgánica Procesal del Trabajo, como anticipamos en los capítulos anteriores, sustituye el medio de impugnación tradicional de «nulidad del laudo» por el «recurso de casación». Para determinar la validez del laudo, la Sala de Casación Social –Poder Judicial– dicta una sentencia, en tanto sujeta a revisión constitucional si irrumpe contra los principios y la interpretación constitucional. Lo mismo resulta decir para aquellos casos donde la cuantía del asunto no es suficiente y se intente el recurso del control de la legalidad.

La misma interpretación es aplicable para los supuestos de arbitraje institucional. El tribunal superior del trabajo que conoce de los motivos de

---

<sup>26</sup> *Vid.* ordinales 10, 11 y 12 del artículo 25 de la Ley Orgánica del Tribunal Supremo de Justicia.

<sup>27</sup> *Vid.* TSJ/SC, sent. N.º 443, de 06-05-13.

impugnación del laudo resuelve su validez a través de una sentencia judicial, por tanto, revisable constitucionalmente por la Sala Constitucional.

### 5.6. *Medidas cautelares*

Existe una seria laguna legislativa en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo sobre la procedencia de las medidas cautelares solicitadas por las partes mientras se constituye el tribunal arbitral. No obstante, pensamos que el tribunal arbitral constituido tiene facultades para acordar la solicitud de cualquier medida cautelar, nominada o innominada, previo cumplimiento de las exigencias especiales previstas en el artículo 137 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, por ser accesoria a un procedimiento arbitral ya iniciado. En conformidad con ese artículo, se puede ejercer recurso de apelación a un solo efecto contra el laudo interlocutorio que acuerde la medida cautelar. Para esta incidencia no tiene cabida el recurso de casación al proscribirse en la propia Ley Orgánica.

En el arbitraje institucional, el artículo 26 de la Ley de Arbitraje Comercial expresa que, «salvo acuerdo en contrario de las partes, el tribunal arbitral podrá dictar las medidas cautelares que considere necesarias respecto del objeto en litigio». Esa posibilidad se complementará con los requisitos de procedencia desarrollados en el reglamento interno del centro de arbitraje que decidan adoptar las partes.

Se especula en la doctrina sobre la posibilidad de otorgar la «medida cautelar anticipada», es decir, antes de iniciar el proceso arbitral. Sobre este punto la Sala Constitucional considera su admisión<sup>28</sup>. Para el otorgamiento de la medida anticipada, la Sala Constitucional faculta y confiere la competencia al Poder Judicial, así como condiciona al solicitante interesado para que active, en un lapso breve, el procedimiento arbitral según lo establecido en la cláusula compromisoria o pacto arbitral.

---

<sup>28</sup> TSJ/SC, sent. N.º 1067, citada *supra*.

## Conclusiones

i. En Venezuela, el arbitraje como medio alternativo de solución de conflictos se equipara en sus funciones al poder jurisdiccional del Estado. Se le faculta como método para resolver controversias que escapan del Derecho privado y que involucren al orden público. Por tanto, la doctrina laboral venezolana se encargará de favorecer y prever la viabilidad del arbitraje en los conflictos individuales y jurídicos del trabajo.

ii. No se contempla legislativamente la imposibilidad del arbitraje en materias que interesen al orden público, sino en materias que sean «contrarias» al orden público, de acuerdo con lo expresado en los artículos 3 y 44 de la Ley de Arbitraje Comercial. Ese enfoque –para certificar la garantía de acceso a la justicia– debe aplicarse a las normas que regulan el Derecho del Trabajo.

iii. Como consecuencia del principio pro arbitraje, en consonancia con los artículos constitucionales 253 y 258, la restricción del orden público deja de ser un elemento excluyente de la justicia arbitral. De acuerdo al progreso conceptual de la institución del arbitraje y su efecto expansivo, la prohibición de someter a arbitraje aquellas controversias laborales de carácter individual y de derecho debe verse desde una perspectiva reducida. Por tal razón, resulta válido el compromiso arbitral incorporado en el contrato individual de trabajo, donde las partes opten por una justicia arbitral, distinta al arbitraje judicial de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo.

iv. No se considerará nulo un compromiso arbitral que tenga por objeto una controversia que se refiera al orden público laboral, sino cuando el orden público sea trasgredido por los árbitros. La actuación de los árbitros –al igual que la de los jueces– no puede desasociarse del Derecho sustantivo del trabajo, no pueden dejar de aplicar para su resolución las reglas y principios especiales que la orientan, como la irrenunciabilidad de los derechos, la intangibilidad, progresividad, *in dubio pro operario*, distribución especial de la carga de la prueba, realidad de los hechos sobre las formas, estabilidad y continuidad de la relación de trabajo, derecho a las cargas de seguridad social,

protección de la vida y la salud del trabajador, entre otras. En caso de trasgredir los árbitros las reglas fundamentales de la legislación laboral, el laudo es contrario a Derecho y queda expuesto al proceso de anulación.

\* \* \*

**Resumen:** El autor reflexiona sobre el arbitraje como mecanismo de resolución de «conflictos individuales» derivados de la relación de trabajo. En concreto, expone la clasificación de las diversas disputas que se pueden presentar en materia laboral y la posibilidad del arbitraje en dichas controversias, para así entrar a analizar la limitación del arbitraje sobre materias de orden público, destacando que lo relevante es que los asuntos sobre el cual recaiga la autocomposición arbitral no sean «contrarios» al orden público, lo que lo hace factible sobre conflictos individuales de trabajo que es un derecho mínimo irrenunciable; explicando, en consecuencia, su funcionamiento, anulación y ejecución. **Palabras clave:** Arbitraje laboral, arbitraje institucional, conflicto individual. Recibido: 19-11-22. Aprobado: 07-01-23.