

UNIVERSIDAD MAYOR SAN ANDRÉS
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
CARRERA DE DERECHO



TRABAJO DIRIGIDO
“INCORPORACIÓN DEL ARBITRAJE EN LA
LEGISLACIÓN LABORAL BOLIVIANA PARA RESOLUCIÓN
DE CONFLICTOS INDIVIDUALES”

POSTULANTE:

Sirley Susana Sánchez Peredo

TUTORA:

Dra. Tatiana Olga Párraga Andrade

La Paz – Bolivia
2010

ÍNDICE GENERAL

| | |
|---|----------|
| Introducción | 3 |
| 1. MEDIOS DE SOLUCIÓN. DE LOS CONFLICTOS EN EL DERECHO DEL TRABAJO | |
| 1.1 Medios de solución de conflictos..... | 5 |
| 1.1.1 Autotutela..... | 6 |
| 1.1.2 Autocomposición..... | 7 |
| 1.1.3 Heterocomposición..... | 7 |
| 1.1.3.1 Mediación..... | 8 |
| 1.1.3.2 Conciliación..... | 9 |
| 1.1.3.3 Arbitraje..... | 10 |
| 1.2 Definición de <i>conflicto laboral</i> | 11 |
| 1.3 Conflictos del trabajo y su clasificación en la doctrina..... | 13 |
| 1.3.1 Según los sujetos en conflicto | 14 |
| 1.3.2 Según el interés que se dilucide | 14 |
| 1.3.3 Según la naturaleza del conflicto. | 15 |
| 1.4 Conflicto común de derecho y conflictos laboral | 16 |
| 1.5 Sistema de resolución de conflictos laborales..... | 16 |
| 1.5.1 Solución en sede administrativa | 17 |
| 1.5.2 Solución en sede jurisdiccional..... | 18 |
| 1.5.3 Estado de situación de la solución de conflictos laborales en Bolivia en la vía judicial..... | 19 |
| 2. ARBITRAJE LABORAL – ORIGEN, CONCEPTO, CARACTERES | |
| 2.1 Origen del Arbitraje en el Derecho Laboral | 22 |
| 2.2 Historia y Tradición | 25 |
| 2.2.1 El arbitraje laboral en la historia | 25 |
| 2.2.2 Tradición del arbitraje laboral | 29 |
| 2.3 Elementos principales del arbitraje laboral..... | 30 |
| 2.4 Contextualización del arbitraje laboral dentro del arbitraje en general. | 32 |
| 3. MARCO CONCEPTUAL DEL ARBITRAJE LABORAL PARA SOLUCIÓN DEL CONFLICTO INDIVIDUAL | |
| 3.1 Concepto | 34 |
| 3.2 Naturaleza, fundamentos y constitucionalidad del arbitraje laboral.... | 35 |
| 3.2.1 La interrelación de la naturaleza, fundamento y constitucionalidad del arbitraje | 35 |
| 3.2.2 Naturaleza del arbitraje laboral | 35 |
| 3.2.3 Fundamento del arbitraje laboral | 41 |
| 3.2.4 Constitucionalidad del arbitraje laboral | 42 |
| 3.3 Arbitraje común y arbitraje laboral | 43 |
| 3.4 Fuentes del arbitraje laboral..... | 44 |
| 3.5 Clases o modalidades de arbitraje | 44 |
| 3.5.1 Por las personas o instituciones que lo administran | 44 |



| | |
|--|-----------|
| 3.5.2 Arbitraje de Derecho - Arbitrer Iuris y Arbitraje de Equidad - ex aequo et bono | 46 |
| 3.5.3 Por el territorio en que se desarrollan (nacional o internacional) | 47 |
| 3.5.4 Por las cualidades de las partes o por el objeto del mismo..... | 48 |
| 3.5.5 Por la voluntariedad y obligatoriedad de las distintas modalidades de arbitraje | 49 |
| 3.6 Funciones del órgano arbitral | 49 |
| 3.7 Principios que rigen el arbitraje laboral | 50 |
| 3.8 El laudo arbitral | 52 |
| 3.8.1 Contenido del laudo arbitral | 52 |
| 3.9 Eficacia o fuerza jurídica del laudo arbitral. | 53 |
| 3.10 El arbitraje y la O.I.T | 54 |
| 4. EL ARBITRAJE LABORAL EN EL DERECHO COMPARADO | 56 |
| 5. JUSTIFICACIÓN Y PROPUESTA INCORPORACIÓN DEL ARBITRAJE LABORAL EN LA LEGISLACIÓN NACIONAL COMO FORMA DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS INDIVIDUALES | 59 |
| 5.1 Justificación | 61 |
| 5.2 Regulación del arbitraje laboral como solución jurídica a los conflictos Individuales | 62 |
| 6. CONCLUSIONES | 67 |
| 7. BIBLIOGRAFÍA | 69 |

Introducción

El deterioro y eventual colapso en que se encuentra el Sistema Judicial en el área laboral, como resultado del enorme aumento en el número de litigios, del crecimiento poblacional, de la creciente complejidad de las causas y de la vocación litigiosa de aquellos profesionales que representan intereses de terceros en causas judiciales, ha llevado a que los procesos laborales tengan duración de varios años hasta lograr una sentencia ejecutoriada y la protección y ejercicio efectivos de los derechos de los trabajadores.

En tal contexto, es de indiscutible importancia, desarrollar opciones de procesos que permita la solución de conflictos laborales individuales de forma ágil.

Desde el punto de vista de los empleadores, también es conveniente la solución pronta de los conflictos laborales de carácter individual que pudieran surgir, pues tampoco a ellos beneficia en términos reales la postergación de soluciones y la sustanciación de largos procesos judiciales que conllevan erogación de gastos no deseados ni previstos.

Frente a la necesidad de las partes de solucionar sus conflictos laborales de carácter individual de manera expedita, se hará el análisis de una alternativa de solución de conflictos laborales individuales, cual es el arbitraje laboral, que si bien existe como procedimiento, está limitado al conjunto de disposiciones legales y prácticas para la solución de conflictos colectivos en sede administrativa, distinta de la judicial.

Por lo señalado, la propia norma limita el arbitraje de conflictos laborales al ámbito de la solución de conflictos colectivos, excluyendo los individuales.

También, cabe mencionar que la práctica del arbitraje en general, regulada por las disposiciones de la Ley 1770, excluye la materia laboral. Además de ello, las previsiones y procedimientos de esta Ley están concebidas y orientadas a la solución de conflictos relativos a asuntos civiles y comerciales, por lo que no sería adecuado ni suficiente pretender incluir los conflictos laborales al ámbito de aplicación de esa Ley.

Con base a lo expresado anteriormente, se ha desarrollado este trabajo monográfico, dedicando el primer capítulo a repasar la forma de solución de los conflictos humanos a través de la historia de las sociedades. Inmediatamente después, se precisa el concepto de conflicto laboral y se identifica los tipos de conflicto laboral y su forma de solución. El capítulo dos analiza el origen del arbitraje laboral, su evolución en la historia de las sociedades modernas y caracterización. El capítulo tres profundiza los conceptos y marco conceptual relativo al arbitraje laboral como forma de solución de conflictos de trabajo individuales.

Analizados los sistemas de solución de conflictos laborales, remarcando principalmente los sistemas extrajudiciales, nos encontramos en situación apropiada para profundizar en el arbitraje laboral. Esta es tal vez la forma más polémica de las que componen el ámbito extrajudicial.

La parte conceptual de la monografía concluye en el capítulo cuatro que ilustra el estado de situación del arbitraje laboral en el derecho comparado.

Con base en el desarrollo doctrinal de los primeros cuatro capítulos, el quinto justifica y propone la incorporación del arbitraje laboral en la legislación nacional, con propósito de solucionar conflictos individuales de trabajo.

Finalmente, el capítulo sexto y último deduce en forma de conclusiones las razones que confirman la premisa del trabajo monográfico y justifican la pertinencia y factibilidad de incorporar en la legislación nacional, el arbitraje laboral como forma de solución de conflictos individuales de trabajo.

1. MEDIOS DE SOLUCIÓN DE LOS CONFLICTOS EN EL DERECHO DEL TRABAJO

1.1 Medios de solución de conflictos

La sociedad ha visto imprescindible la solución del conflicto laboral, así lo exigen tanto razones internas como externas de la propia disputa laboral.

Razones internas:

- ③ La relación jurídico laboral, tiende a la normalidad, a superar la situación de conflicto
- ③ Son las propias partes protagonistas y la voluntad de las mismas las que marcan el desarrollo de esta relación jurídico - laboral.
- ③ Estas partes a su vez son las más interesadas en superar el hecho que supone el conflicto laboral.
- ③ Las partes retoman la normalidad y acatan el respectivo régimen de derechos y obligaciones.

La prolongación indefinida o permanente del conflicto, además de todas las consecuencias negativas que puede acarrear en o a la sociedad (en temas económicos, políticos...) perjudica en mayor medida y prioritaria a las partes protagonistas del conflicto, así se entiende que sean las partes las más interesadas en su resolución.¹

Razones externas:

- ③ El conflicto laboral es un elemento social, que se produce en una sociedad determinada e influye en la misma.
- ③ Por ser el conflicto un elemento social se ha buscado y exigido soluciones, configurando así instrumentos para mitigarlos y canalizarlos². Es el derecho,

¹ BAYON CHACON,G “Los conflictos colectivos de trabajo. Introducción” AAVV, *Quince Lecciones sobre conflictos colectivos*, Universidad de Madrid, Madrid 1968, pg 16, ODRIAZOLA LANDERAS, A., MARTINEZ DE VIERGOL LANZAGORTA, A, MATIAS ORTIZ DE ZARATE,A. “*El marco Institucional de relaciones de trabajo: Los PRECO*”

² Ello por razones dispares según las diferentes culturas o regímenes políticos. Si en las sociedades más primitivas se recurría a la venganza, a la *Ley taylor*, como medio para solventar los conflictos, fueren de la clase que fueren –luego también los laborales-, es

el instrumento principal que institucionaliza e integra los conflictos, dotando de seguridad a las relaciones sociales, al mismo tiempo asegura su conservación y evita su aniquilación.

Para poder entender mejor la forma en que ha evolucionado la solución de conflictos debemos mencionar a la Autotutela, la Autocomposición y finalmente la Heterocomposición.

1.1.1 Autotutela.

Puede entenderse como autotutela, la reacción personal, directa, e incluso agresiva de una persona que al verse afectada por un hecho externo que altera su equilibrio hace justicia por mano propia.

La autotutela busca obtener una solución rápida, de carácter privado, sin la intervención de un tercero que pueda dirimir o intervenir en la solución del problema.

Este tipo de solución al estar acompañada en muchos casos de hechos violentos, que rompen el orden social está prohibido por ley, habiéndose incluso tipificado como delito, a excepción de aquellos casos en los cuales por legítima defensa o enfrentamientos armados, la persona hace uso del mismo en defensa propia o de terceros.

La prohibición de la autotutela, salvo en los casos señalados anteriormente, se basa en el principio de que el Estado asume la responsabilidad de dirimir los conflictos que se suscitan en su ámbito territorial. Constituye precisamente una función del Estado, mantener el orden social y hacer respetar el ordenamiento jurídico establecido. De allí que el Estado deba contemplar un sistema de resolución de los conflictos fundado en el ordenamiento jurídico establecido.

característica de sociedades más desarrolladas y avanzadas recurrir a vías más civilizada – ordenadas por quien ejerce el Poder- para solventarlos. Se expresa en estos términos entre muchos, LORCA GARCIA, *J.Derecho procesal civil. Parte general*, Lex Madrid 1972,p 9.

1.1.2 Autocomposición

Es la forma en que las partes llegan a una solución de forma pacífica y a través de un acuerdo.

Las características de la autocomposición son:

- Ⓒ Las partes a través de un acuerdo dan solución a sus conflictos
- Ⓒ No existe imposición ni utilización de la fuerza.
- Ⓒ El Estado puede intervenir respaldando y velando por que las partes que se encuentran en conflictos tengan igualdad de condiciones, al momento de su solución.

1.1.3 Heterocomposición

Dentro de las características de la heterocomposición está la intervención de un tercero ajeno e imparcial que tiene como fin resolver el conflicto planteando una solución al mismo. El objetivo del Derecho es la realización de la justicia y la pacificación de la sociedad, en cuanto “fines necesarios para asegurar el orden público y lograr la perfección del bien común”³. Son estos cuatro valores sociales esenciales: *La justicia*, *la Paz*, *el orden público* y *el bien común*, que exigen la solución del conflicto laboral.

Demostrada la necesidad de resolver los conflictos laborales, para ello se utiliza diferentes medios. Estos medios de resolución de conflictos en general y de conflictos laborales en particular, son aquellas instancias, instrumentos, procedimientos o vías concretas establecidas o reconocidas por el ordenamiento jurídico que se aplica a las disputas entre trabajadores y empresarios. Estos instrumentos, instancias o vías se encaminan de modo directo o inmediato a la búsqueda de solución para los conflictos, con el objetivo de zanjarlos, intentando con ello traer la normalidad a la relación jurídico – laboral⁴. Queda así patente que

³ Literal de BRUFAU PRATS, J., *Teoría fundamental del Derecho*, 4ta Ed., Tecnos, Madrid 1990, p 221.

⁴ Señalan explícitamente “la vuelta a la normalidad” de las relaciones laborales, como el primero de los objetivos de los medios de composición del conflicto laboral, ALONSO GARCIA, M ALMENDROS MORCILLOF, PEREZ AMOROS, ROJO TORRECILLA, E, “*la solución de los conflictos colectivos del trabajo*” Instituto de Estudios Económicos, 1979 pp17 y 50 VINIYAMATA CAMP “*Manual de prevención y resolución de conflictos: conciliación, mediación, negociación.*”

el conflicto es presupuesto material de cualquier medio de resolución y la importancia de la utilización de los mecanismos de solución, son necesarios para el mantenimiento del orden jurídico y para hacer efectivos la justicia, la paz social y el bien común.

Dentro de estos métodos heterocompositivos tenemos:

1.1.3.1 Mediación.

Es una técnica heterocompositiva en la cual las partes en conflicto permiten a un tercero imparcial participar en la resolución del conflicto, pudiendo moderar el debate de las partes, preguntar y proponer una solución al mismo. En la mayoría de los casos salvo que las partes hayan acordado lo contrario, esta resolución del mediador es no vinculante (non binding), así se define en la doctrina anglosajona.

Folberg Taylor considera que es el “Proceso mediante el cual las partes con la asistencia de una o varias personas neutrales, aíslan sistemáticamente los problemas en disputa con el objeto de encontrar opciones, considerar alternativas y llegar a un acuerdo mutuo que se acomode a sus necesidades.”⁵

Esta es una forma de solución de conflictos muy similar a la conciliación, implica la intervención de un tercero, que presta ayuda a las partes para que éstas se pongan de acuerdo.

En los países del entorno anglosajón, a diferencia de España, por ejemplo, no se diferencia entre mediación y conciliación, utilizándose ambos términos indistintamente para denominar la misma técnica.

El profesor Pla Rodríguez señala que la mediación es la ayuda que un tercero presta a las partes discrepantes para que se pongan de acuerdo. Generalmente se trata de expertos o entendidos en la materia que examinan el conflicto planteado

⁵ Folberg y Taylor: A. Mediation. A comprehensive guide to resolving conflicts without litigation, OP Op Cit Pag 27

e informa respecto a sus causas, efectos y soluciones. Muy a menudo los mediadores formulan una recomendación para ser sometida a las partes en discordia, la cual no tiene fuerza vinculante.

1.1.3.2 Conciliación.

Normativamente, la conciliación puede definirse como aquella actividad desplegada por las partes de un conflicto jurídico⁶ ante un tercero instituido al efecto en orden a lograr una composición justa de la controversia⁷. El descenso a las modalidades legales de conciliación existentes permite completar la definición anterior conceptuando como conciliación previa la actividad procesal instituida con carácter obligatorio para facultar una solución pactada del conflicto y así consiguiente evitar el proceso judicial posterior, a la vez que reviste la condición de requisito previo para la tramitación del procedimiento laboral, como presupuesto procesal para la admisión de la demanda. Mientras que la conciliación judicial ha sido definida como el procedimiento conciliatorio que se intercala en el primer momento del proceso social con el fin de interrumpir o suprimir el nacimiento de un proceso principal ulterior mediante el intento de una avenencia o arreglo pacífico entre las partes⁸.

La conciliación en el ámbito del procedimiento laboral es el resultado de una elaboración compleja donde convergen en proporción parecida criterios de practicidad junto con una voluntad decidida y conciente a favor de la adopción de soluciones pactadas a las distintas controversias jurídicas por su mejor contribución a la aplicación de la idea de justicia.⁹

En el ordenamiento laboral a diferencia de lo que sucede en el proceso civil, especialmente está presente la idea de que el proceso constituye un mecanismo largo y costoso para dirimir conflictos jurídicos, por lo que resulta preferible una

⁶ AAVV “*La solución extrajudicial de los conflictos laborales*, II Congreso de Castilla y León sobre relaciones laborales 2001, pag.28-31

⁷ *Las conciliaciones en el proceso laboral*” Revista de derecho procesal, 1973 No2-3 pag 406,475 y 495

⁸ En este sentido, GUASAP DELGADO J., *Derecho Procesal Civil*, 3ra Ed., Madrid, 1968 Vol II pag 754.

⁹ VALDES DAL-RE F., “*Bases para la implementación de un sistema no jurisdiccional de conflictos de trabajo de dimensión europea*”. *Relaciones Laborales* Tomo I, 2002 pag 101 y 102

solución que puedan convenir las partes en conflicto, asegurando las garantías necesarias, frente a cualquiera que pueda dictar un tercero instituido para tal efecto y así este disponer su cumplimiento bajo mandato imperativo.

Al dar el concepto de la conciliación, se observan las distintas definiciones que de la misma ha venido componiendo la doctrina. Como la idea integradora que subyace en todas ellas en concebirla como institución cuyo objeto principal consiste en erigirse en instrumento idóneo que haga viable la anticipación de una solución “justa” acordada por las partes en presencia de un tercero-Letrado Conciliador o Magistrado según la modalidad de que se trate-, resolutoria de la controversia jurídica planteada entre aquéllas y sustitutiva de la que habría de dictar el Juez bajo forma de sentencia. Solución esta última, imperativa, que pone fin al proceso judicial resolviendo la pretensión ejercida por la parte demandante – o por ambas, de formularse reconvencción – dictada conforme a su estimación de los hechos resultantes de la prueba y del Derecho aplicable¹⁰.

En materia laboral puede realizarse en dos momentos, antes de iniciar el proceso (conciliación extraprocesal) y como etapa obligatoria dentro del proceso (conciliación procesal).

1.1.3.3 Arbitraje

El arbitraje supone el recurso de las partes del conflicto a un tercero o terceros denominado(s) árbitro(s), al que mediante su acuerdo de voluntades conceden autoridad para resolver de manera vinculante la disputa. Esta es la definición que se propone de esta técnica fijándonos en el papel que cumple en la misma el tercero al que acuden las partes. Sin embargo y a diferencia de lo que ocurre en la conciliación y mediación, la referencia al tercero y a su actividad no es suficiente para aprehender este medio de resolución. Es importante que nos fijemos en dos elementos más:

¹⁰ SUAREZ GONZALES f. “La sentencia” AA.VV., *El proceso laboral, estudios en homenaje al Prof. Luis Enrique de la Villa* Lex Nova, Valladolid 2001 pag 779

- La forma en la que las partes conceden al árbitro la autoridad para resolver la disputa – el denominado convenio arbitral que recoge el acuerdo de voluntades de las partes y que indica la manera en la que se debe desarrollar la técnica–.
- La fuerza vinculante de la decisión de éste.

Estos elementos están estrechamente relacionados con la vía jurisdiccional. No está mal por tanto, si aseguramos que estamos ante el medio para cuyo entendimiento es imprescindible la referencia a la vía jurisdiccional.

Etimológicamente también estamos ante un concepto que se asemeja considerablemente a la vía jurisdiccional, pues el vocablo “arbitraje”, proviene del sustantivo latino “arbiter”, que en español quiere decir juez, y que se enmarca en la familia léxica del verbo “arbitrari”, que significa “dar o pronunciar sentencia. *Arbitramento: Es otro sistema de solución de conflictos en virtud del cual, unas personas distintas a las partes, llamadas árbitros, resuelven un conflicto sometido a su consideración, siendo su decisión obligatoria para las partes.*”¹¹.

1.2 Definición de conflicto Laboral.

Lejos de entrar en comparaciones doctrinales sobre la definición del conflicto laboral¹², y aferrándonos a la propia construcción sintáctica, se advierte un grupo normal compuesto por un sustantivo y un adjetivo. La palabra “conflicto” proviene del latín, conflictus, que significa combatir, luchar, pelear, chocar, golpear, entre si. El término “laboral”, por su parte, es un adjetivo formado a partir del labor-oris latino, que significa fatiga, trabajo o tarea.¹³ Con estas premisas se puede llegar a definir el

¹¹ ALVAREZ SACIRSTAN, I., *El nuevo arbitraje laboral, Revista Vasca de Derecho Procesal y Arbitraje*, NO. 3/1996, OIT, *Conciliación y arbitraje en los conflictos de trabajo (estudio comparativo) op cit.* P161

¹² Únicamente queremos destacar la ambigüedad y polivalencia con la que los diferentes autores han empleado y emplean este término, utilizándolo indistintamente para denominar el choque de intereses concreto entre un empresario y un trabajador, o para calificar la pugna o contrariedad de intereses permanente entre el colectivo empresarial y asalariado. La misma denominación se utiliza para referirse a las medidas de presión colectiva, especialmente la huelga y cierre patronal, o a realidades más amplias con la conflictividad social. Lo reconoce abiertamente, por ejemplo GONZALES BIEDMA, E., “Los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos colectivos de trabajo en las CCAA-s”, AAVV, XI Jornadas, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales Trotta, Madrid 1994, p 217. Tampoco en otros países se tienen el mismo significado la palabra “conflicto” (“conflicto” Aglosajón). Al respecto la revista internacional *Comparative labour law Journal*, Vol XII/1990-1991, p. 121, señala que “Clearly, similar and even identical words do not always have universally uniform meaning. A pertinent example is the seemingly self explanatory term “conflicto”(claramente, palabras similares, incluso idénticas no tienen siempre significados universalmente iguales. Un ejemplo adecuado de ello es la palabra conflicto”)

¹³ Corominas I Vagneaux, J., *Diccionario crítico etimológico de la lengua castellana*, Vol III, credos, Madrid 1976

conflicto laboral como “El ambiente o situación donde existe disidencia que viene por diferentes razones y es exteriorizada, y ésta se produce entre el trabajador y un empresario, o un grupo de éstos y aquéllos, basada en algún elemento del vínculo jurídico – laboral existente entre éstos”.

El Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española tiene varias acepciones del término *conflicto*: lo más recio de un combate, punto en que aparece incierto el resultado de la pelea, combate y angustia de ánimo, situación desgraciada y de difícil salida ¹⁴.

El Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, define el término conflicto como: guerra, lucha, lo más recio e incierto de la batalla, combate o contienda, oposición de intereses en que las partes no ceden, choque o colisión de derechos y pretensiones, situación difícil, caso desgraciado, trance angustioso ¹⁵.

La O.I.T. (Organización Internacional del Trabajo), usa el término conflicto para indicar aquéllos que se presentan entre los trabajadores y empleadores a propósito de las condiciones de trabajo¹⁶. Por su parte el tratadista Américo Pla Rodríguez, dice que el conflicto de trabajo “Es toda contienda derivada de una relación laboral”¹⁷, esta definición a pesar de ser simple, es importante por que da cabida a la posibilidad de que el conflicto de trabajo no se presente necesariamente entre los trabajadores y el empleador.

La Ley General de Trabajo se abstiene de definir las figuras jurídicas que trata, por esta razón no se presenta definición alguna de “conflicto del trabajo”, ofreciendo a la doctrina la posibilidad de llenar este vacío. Igualmente el Decreto Reglamentario a la

¹⁴ Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española. Madrid, 1992

¹⁵ CABANELAS, Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Editorial Heliasta. Buenos Aires, 1984

¹⁶ O.I.T. El arbitraje voluntario de los conflictos de intereses. Informe de la Organización Internacional del Trabajo

¹⁷ Conf. PLA RODRIGUEZ, Américo. La Solución de los Conflictos Laborales (Estudio Preliminar). Tomo I. Compañía Editográfica Rendón. México.

Ley General de Trabajo y Código Procesal del Laboral no define el *conflicto del trabajo*.

El tratadista mexicano Mario De la Cueva señala que los conflictos desde el punto de vista del derecho laboral son: “las diferencias que se suscitan entre los trabajadores y los patronos, solamente entre aquellos o únicamente entre estos, en ocasión y con motivo de la formación, modificación o cumplimiento de las relaciones individuales y colectivas de trabajo”¹⁸ .

El concepto se refiere a las pugnas entre partes. Pueden ser éstos conflictos individuales y colectivos, de derechos o de intereses. Por regla general cabe decir que los conflictos de derechos son individuales, porque en ellos se discute judicialmente la aplicación de una norma jurídica preexistente de Derecho Laboral a un caso concreto, y que los conflictos de intereses son colectivos, porque no afectan a la aplicación de una ley, sino a la modificación o implantación de normas reguladores de las condiciones de trabajo o de la cuantía de los salarios. También se puede afirmar que los conflictos de derechos se tramitan por vía judicial y los de intereses, por la vía administrativa, que casi siempre deriva en la acción directa: huelga, lock-out, trabajo a desgano, ocupación de fábricas.¹⁹

1.3 Conflictos del trabajo y su clasificación en la doctrina

Dentro del conflicto laboral, tal y como lo hemos definido anteriormente, es típica la distinción entre conflicto jurídico o de interpretación o aplicación del derecho y conflicto de intereses o reglamentación. Los primeros son controversias sobre el significado o el cumplimiento de normas ya dadas. Los segundos, disputas sobre la determinación pro futuro de condiciones de trabajo y empleo, o más genéricamente,

¹⁸ Citado por CERON CORAL, Jaime. Op. Cit.

¹⁹ Fuente: DICC. DE CIENCIAS JURIDICAS POLITICAS Y SOCIALES Autor:MANUEL OSSORIO Editorial: HELIASTA

sobre decisiones empresariales con incidencia en la esfera de intereses de los trabajadores²⁰.

Pero existen algunas otras formas de clasificación:

1.3.1 Según los sujetos en conflicto

- ⊕ Obrero patronales
 - Individuales de carácter jurídico (interpretación o cumplimiento de una norma laboral) o de carácter económico (fijación de condiciones de trabajo)
 - Colectivos de carácter jurídico o de carácter económico
- ⊕ Entre Obreros (siempre individuales derivan, necesariamente, de una cuestión de preferencias.
- ⊕ Entre sindicatos (la reclamación de la titularidad de un contrato colectivo de trabajo o de la administración de un contrato-ley)
- ⊕ Entre sindicatos y el Estado

1.3.2. Según el interés que se dilucide:

Tiene que ver con el carácter del titular de los intereses comprometidos que provocan el conflicto.

Si se afecta algún beneficio del trabajador o algunos trabajadores, el conflicto es individual (ej: falta de pago, falta de beneficios sociales, etc) aunque pudiera haber varios empleados en las mismas condiciones, sigue siendo un conflicto individual.

Cuando se afecta el interés no solo de varios trabajadores, sino el de toda la comunidad profesional, el conflicto se considera colectivo. En el caso, no es el interés de uno o varios empleados sino el de la totalidad.

²⁰ Ambas definiciones de MARTIN VALVERDE,A “Las relaciones entre el sistema judicial y los medios no judiciales de solución de conflictos de trabajo”AAVV(Coor. Valdes DAL-Ré, F) Los sistemas de solución extrajudicial de conflictos laborales: situación actual y perspectivas de futuro, Fundación SIMA, Madrid 2006,151, que se ha transcrito por su exactitud y claridad.

También puede darse que el conflicto se originó a partir de un tema individual y luego cambiar a un conflicto colectivo, siempre y cuando se interprete que al afectar el derecho de un trabajador pueda en algún momento afectar el derecho de otros trabajadores y así de la comunidad.

Se ha dado en algún momento que los trabajadores en respaldo o solidaridad a uno o unos compañeros vuelven los conflictos individuales en conflictos colectivos.

Es importante esta clasificación para determinar el organismo que debe intervenir en la solución del conflicto. En Bolivia por ejemplo si es de carácter colectivo, interviene el órgano de administración laboral, que actúa como tribunal arbitral a fin de lograr una solución para las partes. Si fuera individual, la intervención de dicho órgano administrador se limita a tratar de lograr una conciliación, ofrecer fórmulas de arreglo y en su caso, homologar los acuerdos a que lleguen las partes.

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

1.3.3. Según la naturaleza del conflicto

De derecho y de intereses

El enfrentamiento corresponde a una u otra especie según sea la cuestión que se debate y que la provoca se refiera a la interpretación de una norma preexistente que ha sido violada o a la creación de una nueva.

- De derecho: la divergencia se centra sobre una disposición sea esta constitucional, legal, reglamentaria o concerniente a usos y costumbres.

- De intereses: cuando una de las partes trata de crear nuevas condiciones para lo cual se requiere modificar la actual norma (puede ser para lograr mayores o nuevos derechos, salarios, horarios, etc.)

El conflicto de intereses es de competencia del organismo administrador laboral. En cuanto al de derecho, debe ser planteado ante el juez competente que, frente a la diversidad de interpretación, tiene que aplicar la norma preexistente al caso en cuestión

1.4 Conflicto común de Derecho y conflicto laboral.

| Conflicto en el Derecho Común | Conflicto en el Derecho Laboral |
|--|--|
| El objeto se halla dentro de un ámbito de carácter patrimonial que atañe al interés individual y privado de las partes Se realiza en el interés patrimonial, ya que su objeto se concreta dentro de un ámbito de carácter pecuniario. | En los conflictos laborales el eje lo constituye el trabajo como actividad humana y personal que excede el margen patrimonial. Los conflictos de trabajo tiene un sentido mixto: patrimonial y personal, ello como resultado del carácter personalísimo de la prestación y del factor salario |
| En los conflictos privados la contienda se reduce a la persona de los litigantes, se debaten intereses que se ligan específicamente al patrimonio de los individuos. | En el conflicto de trabajo se produce una especie de despersonalización de las partes, propia de los conflictos de trabajo, ya que debido a su misma naturaleza trascienden de su simple consideración individual de los sujetos, entendiéndose por tanto, que el diferendo se ha producido entre el capital y el trabajo. |
| Los intereses objeto de la pretensión, se encuentran ligados y atañen exclusivamente a los individuos o sujetos del conflicto. | Los interés se derivan de la relación laboral, tratándose especialmente de conflictos colectivos, tiene su repercusión en el campo social ya que la comunidad vela porque se observen y cumplan las normas legales que tratan de equilibrar los factores de la producción, cuales son el capital y el trabajo. |

Américo Pla

1.5 Solución de conflictos laborales

Además de las formas de solución de conflictos laborales en que las partes logran acuerdos de manera directa (autocomposición), cuando el conflicto no puede ser dirimido por las partes, por el carácter tuitivo del Estado respecto a los trabajadores a quienes considera jurídicamente débiles, éste asume la responsabilidad de proveer vías y procedimientos controlados de solución. Clasificados según el ámbito en que la autoridad pública interviene, se ha establecido que la solución de conflictos

laborales puede gestionarse y lograrse en dos ámbitos: en sede administrativa y en sede jurisdiccional. Sin embargo, cabe aclarar que estos ámbitos no son excluyentes entre sí; de hecho normalmente son sucesivos. En efecto, la mayoría de las legislaciones que habilita la autoridad pública del ámbito administrativo, previendo la posibilidad que el conflicto no se solucione en sede administrativa, a continuación habilita la vía jurisdiccional con sus instancias propias y adicionalmente con la posibilidad de plantear recurso de casación ante el más alto tribunal de justicia.

1.5.1 Solución en sede administrativa

La solución de conflictos laborales opera en sede administrativa, cuando por mandato de la Ley, el Órgano Ejecutivo del Estado, a través de entidades o reparticiones públicas especializadas, asumen competencia para solucionar conflictos laborales, sean éstos colectivos o individuales. En la mayoría de las legislaciones de fuente no anglosajona ni germánica, en virtud a que se considera que la sede administrativa tiene un rol preferentemente conciliador, no emite disposiciones o resoluciones de carácter vinculante para las partes en disputa. Por otra parte, a la conclusión del procedimiento en sede administrativa lo dirimido adquiere calidad de cosa juzgada cuando sólo si se logra acuerdo de conciliación o acuerdo transaccional suscrito por las partes. Por el contrario, si las partes no logran acuerdo en sede administrativa, la autoridad administrativa pierde competencia y se habilita a las partes la vía jurisdiccional.

En el contexto mencionado, algunas legislaciones admiten que en sede administrativa se sustancie el arbitraje laboral para solución de conflictos laborales colectivos o individuales. En este tipo de asuntos, los laudos arbitrales si adquieren firmeza y carácter definitivo, aunque en algunos países se exige que el laudo sea homologado por la autoridad jurisdiccional. Cabe destacar sin embargo, que en la generalidad de países, la sustanciación del arbitraje laboral en sede administrativa no es obligatoria para las partes, quedando habilitada la vía jurisdiccional, prescindiendo del conocimiento del conflicto en sede

administrativa, excepto si las partes insertaron en el contrato de trabajo una cláusula arbitral o compromisoria.

Es común que en ciertos países, aunque la norma positiva permite someter conflictos a decisión arbitral en sede administrativa, tanto si son de carácter colectivo como si son de carácter individual, se recurra con preferencia al arbitraje sólo para dirimir conflictos colectivos de trabajo. Probablemente esta tendencia se debe a que los Códigos de Trabajo y las Leyes Procesales de Trabajo sólo son exhaustivas en el procedimiento referido a conflictos colectivos. En oposición a lo que ocurre en estos Estados, en aquéllos en los que se ha establecido un procedimiento especial para el arbitraje de conflictos individuales de trabajo, la tendencia a solucionarlos en sede administrativa es creciente, principalmente porque la sustanciación se lleva a cabo en cortos plazos que implica para las partes sustanciales ahorros en esfuerzo y recursos.

1.5.2 Solución en sede jurisdiccional

La solución de conflictos laborales en sede jurisdiccional, es la vía comúnmente utilizada por las partes en disputa. En casi todos los países la legislación laboral permite recurrir a esta vía aún sin haber utilizado los mecanismos habilitados en sede administrativa que pocas veces es obligatoria. Puede atribuirse la preferencia a utilizar la vía jurisdiccional a la falta de firmeza jurídica del pronunciamiento de la autoridad administrativa y también que esta autoridad prejuicia su intervención a favor de trabajador olvidando que su accionar debe asemejarse al de un juzgador justo e imparcial. Esta es la razón por la que algunos Estados han incorporado el arbitraje a la competencia del órgano jurisdiccional en su completa sustanciación o al menos asignándole competencias de control. En estos países, el arbitraje laboral está establecido para solución de conflictos laborales colectivos e individuales, bajo el mismo procedimiento.

Con excepción de los casos en que antes de pronunciarse el laudo arbitral se logra acuerdo transaccional, la desventaja del procedimiento arbitral en sede

jurisdiccional radica en que éste no puede exceptuarse de la formulación de excepciones dilatorias u otras, recursos incidentales y recursos de apelación que son comunes a todas las causas sometidas a conocimiento de jueces ordinarios, provocando que aún los procesos arbitrales extiendan su sustanciación por plazos prolongados, lo que en cierto modo desnaturaliza el carácter informal propio del proceso arbitral y desalienta acudir a este medio alternativo de heterocomposición de disputas laborales.

1.5.3 Estado de situación de la solución de conflictos laborales individuales en Bolivia

Para la solución de conflictos laborales, la legislación boliviana habilita tanto la sede administrativa como la jurisdiccional.

En cuanto a la solución de conflictos colectivos de trabajo en sede administrativa se tiene establecido el procedimiento arbitral a cuyo efecto la Ley laboral sustantiva establece un procedimiento suficientemente detallado, pero no adecuadamente expedito. Este procedimiento arbitral está orientado principalmente a resolver situaciones en las que los trabajadores anuncian huelga o los empleadores lock out. Probablemente por la complejidad de este procedimiento arbitral y por la tradicional prescindencia del cumplimiento de la norma que exige arbitraje en sede administrativa para la solución de conflictos colectivos laborales, éste no es utilizado sino excepcionalmente. Esta es una práctica tan poco difundida que los pocos casos existentes constituyen objeto de curiosidad académica.

La solución de conflictos individuales de trabajo en sede administrativa está a cargo del Ministerio de Trabajo Empleo y Previsión Social. Tiene carácter de instancia de conciliación; sin embargo, los conciliadores y el Estado mismo ha adoptado el papel de abogados patrocinantes de los trabajadores.

Esta distorsión de la instancia de conciliación causa que la mayoría de los casos sometidos a solución en instancia administrativa concluyan sin lograrla; en efecto, según estimaciones no oficiales del propio Ministerio de Trabajo, sólo un 25% a 30% de las denuncias recibidas concluye en acuerdo transaccional de las partes. Los casos que no logran acuerdo de conciliación, normalmente tienen cuantías que no justifican que el trabajador active la vía jurisdiccional para satisfacer su reclamo, tanto por los costos que ello implica como por el tiempo que demanda la sustanciación de conflictos en esa vía. En muchos casos, los empleadores, en la seguridad que los trabajadores no activarán la vía jurisdiccional no acceden a acordar solución en la instancia de conciliación. De esa manera, es precisamente el sentido excesivamente tuitivo del Estado y la legislación que considera que los derechos reclamados por los trabajadores son derechos indisponibles por ellos, impide la solución mediante acuerdos transaccionales en instancia conciliatoria de sede administrativa que finalmente desampara al trabajador. Lo expresado no quiere decir de ninguna manera que las debilidades procesales anotadas deban resolverse por la vía de permitir que a título de transacción los empleadores incumplan parte o todas sus obligaciones, señala por el contrario que es necesario establecer mecanismos que eviten la desprotección de los trabajadores y terminen con la ineficacia de la intervención estatal en sede administrativa.

La realidad de la solución de conflictos en sede jurisdiccional no es más alentadora que la verificada en sede administrativa. Existe un crecimiento acelerado en el número de causas que son iniciadas todos los días. En el caso de la ciudad de La Paz, la Memoria Informe de la R. Corte Superior de este Distrito Judicial señala que el año 2008 se inició 618 causas laborales y el año 2009 774. En contraste con estas cifras, el número estimado de causas resueltas y que adquieren calidad de cosa juzgada material alcanza sólo a un 35% a 40% de las nuevas demandas, hecho que naturalmente congestiona el sistema judicial laboral. Por otra parte, el 2008 se logró conciliación entre partes en solo 10 casos y en 2009 en 3 casos.

Por mandato de la Ley Civil adjetiva, que de manera extensiva es apropiada por el Código Procesal Laboral, confirmada por Circular emanada de la Corte Suprema de Justicia, los jueces de materia laboral antes de declarar establecida la relación procesal deben instar a la conciliación de las partes llamándolas a audiencia especial. En los hechos, esta oportunidad procesal es desechada por las partes que sólo excepcionalmente logran acuerdo en ella.

La realidad mencionada según la opinión de diferentes jueces y profesionales especialistas en Derecho Laboral del foro local deviene de un conjunto de factores concurrentes entre los que se destaca:

- a) la inexistencia de un procedimiento diferenciado según cuantía de las demandas;
- b) el procedimiento común con plazos que en teoría son más expeditos que en otras materias, pero que la carga procesal obliga a los jueces a crear ficciones procesales por la imposibilidad material de cumplir los plazos legales (por ejemplo demoras en notificar a las partes la apertura del término de prueba);
- c) sometimiento al procedimiento común que hace admisibles recursos dilatorios, recursos incidentales, apelaciones y aún el recurso de casación (el Dr. Ivan Campero Villalba, Vocal de Sala Social de la R. Corte Superior del Distrito Judicial de La Paz, en el Seminario sobre Derecho Laboral dictado para el Colegio de Auditores de La Paz el día 26 de octubre pasado, señalaba que según su estimación un proceso laboral demanda al menos cinco años de tramitación hasta lograr sentencia firme); y
- d) La ejecución de sentencias se somete al procedimiento común que nuevamente admite toda clase de recursos dilatorios que podría prolongar la sustanciación de esta etapa procesal por períodos indeterminados tornando el sistema judicial manifiestamente ineficaz, lo cual contradice el sentido protectorio del sistema normativo laboral.

En Bolivia no existe un procedimiento arbitral a ser sustanciado en sede jurisdiccional. La realidad expuesta desaconseja crearlo. Reconociendo esa realidad, la Ley del Órgano Judicial recientemente promulgada no ha considerado incluir esa competencia para los jueces de materia laboral.

2. ARBITRAJE LABORAL ORIGEN, CONCEPTO, CARACTERES

2.1 Origen del arbitraje en el Derecho Laboral.

Aunque la industrialización produjo enormes transformaciones en la sociedad tales como el crecimiento de la llamada clase burguesa, o el éxodo rural producto de la revolución agraria, sin embargo quizá los dos fenómenos sociales más dignos de estudio sean el espectacular crecimiento demográfico y el nacimiento de una nueva y masiva clase trabajadora formada por los obreros de las nuevas industrias.

La situación en la que vivían los obreros, que puede calificarse en general como muy mala, así como sus condiciones laborales habría que describirlas como espantosas: fábricas sucias, húmedas, oscuras, poco ventiladas y ruidosas (condiciones causadas por la presencia en ellas de las máquinas de vapor y por la nula preocupación de los patrones por las condiciones laborales de sus empleados). La jornada de trabajo habitual era de doce a catorce horas diarias, trabajándose incluso sábados en jornada completa, y domingos hasta mediodía. La concentración de obreros en las fábricas es la que hace posible que estos trabajadores tomen conciencia de su situación y vean que mediante acciones colectivas podrían tratar de mejorar sus condiciones de vida. El Factory system²¹ se encuentra por tanto en el origen del movimiento obrero. La industrialización impulsó también el trabajo de mujeres y niños de muy corta edad, con salarios mucho menores que los varones.

De hecho, apenas se detectan preocupaciones sociales durante la segunda mitad del siglo XVIII pues estas condiciones se aceptan como normales. Ya en el siglo XIX investigaciones parlamentarias, protestas sindicales o conocidos relatos como los de Dickens en *Tiempos Difíciles*, pusieron de manifiesto la dureza de la vida de los obreros industriales.

Aunque desde los inicios de la industrialización se registra una notable oposición de los obreros artesanos a la introducción de máquinas, las primeras formas de protesta obrera se detectan en Gran Bretaña en la segunda década del siglo XIX cuando surge

²¹ *Factory system* literalmente **sistema de fábrica**, en lengua Inglesa, utilizado habitualmente sin traducir en la literatura económica e historiográfica), era un método productivo y de organización del trabajo industrial opuesto al sistema doméstico (*domestic system*) que se adoptó por primera vez en Inglaterra al comienzo de la Revolución Industrial y más tarde se extendió por el resto del mundo. www.es.factory_system.com

el conocido Movimiento Ludita (o Ludismo), nombre que deriva de un personaje real o inventado, un obrero, Ned Ludd, cabecilla de este movimiento de protesta que se canalizaba hacia la destrucción de la maquinaria y que pronto se extenderá por varios condados de Inglaterra donde la industria textil se había convertido en la principal manufactura. Las Guerras Napoleónicas de años posteriores hicieron saltar en varias ocasiones nuevas protestas luditas.

El llamado Movimiento Cartista supone una versión más organizada del Movimiento Obrero y que se desarrolla entre 1837 y mediados del siglo XIX. Debe su nombre a la denominada Carta del Pueblo, documento que llegó a conseguir la firma de cientos de miles de obreros y que era una petición elevada al Parlamento en la que se pedía el Sufragio Universal, el voto secreto, la igualdad en el valor de los votos. En definitiva, revelaba el deseo de democratización del sistema político británico: el movimiento obrero desea participar en el juego político y desde ahí mediante la presentación de leyes en el Parlamento, mejorar las condiciones de vidas de los obreros industriales.

A pesar de varios obstáculos legales surgieron diversas formas de asociacionismo obrero sostenidas por las cuotas de los trabajadores y que pretendían, ante todo, ofrecer protección para los asociados en caso de accidente o enfermedad. A partir de 1824 las leyes británicas autorizan el asociacionismo obrero que darán origen a lo que podemos considerar los primeros sindicatos de obreros, las llamadas Trade Unions en las que, en principio se unían los trabajadores con un mismo oficio en una localidad. En los años treinta esas asociaciones profesionales y locales se irán uniendo entre sí hasta formar enormes asociaciones que a mediados de siglo agrupaban a cientos de miles de obreros británicos de todos los oficios. La huelga, la negociación colectiva pacífica y, cuando lo permitan las leyes electorales, la participación en política, serán los instrumentos de los que se valdrá el sindicalismo británico para mejorar las condiciones de vida de los trabajadores.

A partir de la industrialización, en el Siglo XIX, se ha dado cambios fundamentales en la legislación, por lo que ya no se considero al trabajo como mercancía, sino se

reconoció a los trabajadores la posibilidad de negociar sus condiciones de trabajo si no se lograba un acuerdo.²².

La etapa fue denominada de la “tolerancia”, consintiendo a los trabajadores poder realizar huelga sin protección del Estado, como elemento de presión la cual tuvo los resultados esperados, partiendo de la premisa de la solidaridad de todos los trabajadores, en la cual no podían romper la huelga hasta lograr un acuerdo.

En Inglaterra, Francia y Estados Unidos, crecieron los movimientos huelguistas, causando grandes perjuicios económicos a la economía industrial y a los propios trabajadores quienes perdían su puesto de trabajo si la huelga fracasaba. Por esto, fue necesario crear alternativas jurídicas que logren que las partes en conflicto puedan resolver sus divergencias en forma pacífica y sin llegar a los extremos como la huelga.

Todo esto hace que tanto trabajadores como empleadores vean la necesidad de crear alguna técnica que les permita llegar a acuerdo, es así que se inicia el arbitraje para solucionar los conflictos colectivos de trabajo y de acuerdo con los historiadores del Derecho Laboral, parece que la institución se aplicó por primera vez en Francia, habiendo sido en esta donde se creó la Comisión de Arbitraje de CHOLET y en Lyon, una ley del Emperador Napoleón ordena la formación del Consejo de los PRUDHOMMES integrado por representantes de los trabajadores, de los empresarios y del Estado, teniendo como finalidad lograr una solución a las controversias que se presentan en la fijación de condiciones de trabajo.

Bajo la forma de Consejos de Empresas en Inglaterra se crean por parte de los empresarios y de los trabajadores las Juntas de Conciliación y Arbitraje, las cuales intentan fijar salarios más justos y arreglar las diferencias que se produzcan en las relaciones laborales. Como modelo de tales juntas se tiene también la creada en la ciudad de Gottemhan, la cual está conformada por seis representantes de los

²² ALVAREZ PEREIRA, Carlos. Revista Universitas No. 68, Año 1984. Artículo: El Tribunal de Arbitramento En Los Conflictos Colectivos de Trabajo, y El Recurso de Homologación

trabajadores y seis de los empresarios, elegidos por un año, pudiendo ser reelegibles; estos poseían como misión el resolver los conflictos que se presentaran en la industria.

En otros países como Nueva Zelanda y Australia aparece el Tribunal de Arbitramento de carácter obligatorio, en el cual se debía someter los conflictos entre trabajadores y empleadores, no pudiendo los trabajadores ejercer la huelga, este es el primer antecedente legislativo sobre la figura del Tribunal de Arbitramento como solución jurídica a los conflictos colectivos de trabajo.

Se recomienda después de un estudio la institución arbitral como un medio jurídico para la solución de las divergencias colectivas entre patronos y trabajadores en el Tratado de Versalles

2.2 Historia y tradición

2.2.1 El arbitraje laboral en la historia

Así como en la conciliación y la mediación, existen autores que sostienen que el arbitraje es tan antiguo como la humanidad²³. Es indudable que este método de resolución de conflictos tuvo amplio desarrollo en la antigua Grecia y Roma²⁴ y que en cuanto primer medio heterocompositivo de la resolución de conflictos, es el antecedente inmediato de la vía jurisdiccional²⁵.

En los orígenes del Derecho Romano, existió el “arbitrum boni viri”, método autocompositivo, similar a la mediación, que evolucionó convirtiéndose en el “arbitrum ex compromisum”, método heterocompositivo en el que el árbitro solventaba el conflicto aun cuando este no tenía capacidad de ejecutarlo. Esta capacidad correspondía solo al Pretor. Sobre esto también señala Buiges Oliver, que el árbitro habría aparecido en primer lugar como simple testigo ante la

²³ (MAYERS L. El sistema legal de EEUU. La administración de justicia, Sistemas legales y procesales de los tribunales ordinarios Federales y estatales, administrativo militares, arbitrajes, contratos y recursos extraordinarios. Bibliografía Argentina. Bs Ar 1958 p 515)

²⁴ BRISEÑO SIERRA, H., *Sobre arbitraje, Estudios*, Cardenas, Mexico 1995, p.

²⁵ ARNAGIO RUIZ, V., *Las acciones en el derecho privado romano*, Editorial Revista de Derecho Privado, Madrid 1945, pag 37-42

llamada de queja de sus vecinos, posteriormente fue tomando parte de cierta forma, en el litigio ante sus vecinos, posteriormente tomando parte, en cierta forma en el litigio ante su llamada de ayuda y por último interviniendo decididamente en el conflicto con la misión de solucionarlo, actuando como juez²⁶.

Por otro lado en la Grecia del siglo VI A.C.²⁷ germinó como forma de sustituir las peleas individuales (monomachia), combates que se habían establecido para reemplazar las devastadoras guerras que se suscitaban entre las distintas ciudades griegas. Sin embargo, estas peleas individuales seguían resultando muy violentas, por lo que fue necesario establecer otro medio menos dañino para la población que al mismo tiempo evitara las guerras: el arbitraje. Por ello en Grecia el arbitraje evolucionó, si bien en su primera etapa el arbitraje coexistió con las luchas individuales, poco a poco su práctica fue prestigiándose al demostrarse una forma eficaz de impartir justicia y de lograr apaciguar los conflictos hasta desplazar por completo a la *monomachia*,

En materia laboral debemos retroceder hasta la primera década del siglo pasado para poder encontrar los primeros antecedentes del arbitraje laboral. En España por ejemplo la Ley de Consejos de Conciliación y Arbitraje Industrial de 19 de mayo de 1908, fue la primera norma que previó la solventación de los conflictos colectivos laborales por medio del arbitraje. Esta Ley ordenó la concurrencia de la conciliación previa y el arbitraje posterior, en cuanto forma de evitar medios de coacción por parte de empresarios y trabajadores. Concurrentemente el arbitraje operaba “cuando se prepara una huelga, o por lo menos antes de que transcurran 24 horas desde que estalló” o “cuando uno o varios patronos hayan resuelto el paro de sus respectivas industrias o de una parte considerable de ellas” o “cuando surja una cuestión entre un grupo de obreros y uno o varios patronos”. Se trataba

²⁶ BUIGES OLIVER G. “La solución amistosa de los conflictos en Derecho Romano”; *el arbiter ex compromisso*, Montecarlo Madrid 1990)

²⁷ SANCHEZ DELA TORRE,a., “El origen del arbitraje una hipotesis” Revista de la facultad de Derecho de la Universidad Complutense No. 73/1987.

de un arbitraje voluntario, fundamentado en la suscripción por las partes de la contienda de una escritura de compromiso de sumisión al laudo del arbitro²⁸.

En Bolivia²⁹ es partir del *Decreto Supremo de Reglamentación de la Huelga* de fecha 24 septiembre de 1920 la cual reglamenta la huelga, e introduce los procedimientos de Conciliación y arbitraje. Posteriormente tenemos *Ley Del Departamento Nacional De Trabajo* (18 marzo 1926). Crea esta institución, que era un organismo administrativo y judicial en materia laboral. Es en 1938 y en 1939 que se dan dos conferencias de Jefes Regionales del entonces Departamento Nacional del Trabajo los cuales presentan una propuesta del Código del Trabajo, el cual pese los reconocimientos de la OIT, no fue aprobado.

Es el 24 de mayo de 1939 que se promulga el *Decreto Ley* el cual es el elevado a rango de Ley el 8 de diciembre de 1942. Si bien la Ley General de Trabajo, no tiene rango de Código pero se puede decir que tiene dicho alcance. Esta Ley es posteriormente complementada con el Decreto Reglamentario del 23 de agosto de 1943 y el Código Procesal De Trabajo el cual es promulgado por Decreto Ley N° 16896 de 25 de julio de 1979

En cuanto a la constitucionalidad de los Derechos de los trabajadores, las Constituciones anteriores a la del 30 de octubre de 1938 no se habían ocupado de los derechos fundamentales del trabajador asalariado. Estas solo declaraban principios de libertad de industria y de trabajo. Los derechos de petición, de asociación sindical sólo eran derechos políticos sin la proyección hacia el campo profesional. Bolivia no podía quedar a un lado de las influencias de las Constituciones de Querétaro de 1917, la bolchevique de 1918, la de Weimar de 1919, la de Austria de 1920 y la española de 1931.

²⁸ MONTOYA MELGAR, A., *El arbitraje laboral en los conflictos de trabajo* "Revista de Derecho de l Trabajo No. 5/1981

²⁹ Lazarte, Jorge, *Movimiento Obrero y Procesos Políticos en Bolivia*, La Paz, Bolivia: EDOBOL, 1989.

Se forman grupos de trabajadores mineros y ferroviarios, por el auge de la explotación de la minas.³⁰ Van surgiendo partidos anarquistas y socialistas (PIR) que por la influencia de las Constituciones extranjeras quieren plasmar en nuestra Constitución el Régimen Social.

Es así que estas ideas toman cuerpo e importancia sólo con la Guerra del Chaco, las cuales se fortalecen, por la forma de la guerra en la cual Bolivia quedo muy afectada, solo se logro una unificación de las clases, con la desmovilización de las masas de trabajadores, campesinos y gentes de clase media las cuales tiene otra visión de la realidad nacional.

En el Gobierno del General German Buch se modifica la Constitución el 30 de octubre de 1938, y se incorpora el Régimen Social a la Constitución Art. 156 a 163 que señalan:

- ☪ El trabajo es deber y un derecho.
- ☪ La Seguridad Social
- ☪ Jornada Laboral De 8 Horas.
- ☪ Prohibición de trabajo en lugar insalubre a la mujer, o del niño menor de 14 años.
- ☪ El Descanso Hebdomadario.
- ☪ Salario justo o Salario Mínimo Vital
- ☪ La Indemnización
- ☪ La Asociación Sindical.
- ☪ El fuero sindical.
- ☪ El Derecho a la Huelga.
- ☪ Convención Colectiva Del Trabajo.
- ☪ El Tribunal Laboral.

³⁰ Lora, Guillermo, *Historia del Movimiento Obrero Boliviano*, Cochabamba, Bolivia: Los Amigos del Libro, 1980.
Mansilla, H. Celso Felipe, *La Identidad Social Y El Rol Político Del Sindicalismo Boliviano*, La Paz: CEBEM, 1993.

2.2.2 Tradición del arbitraje laboral

Pese a la larga existencia del arbitraje, no ha tenido en general gran aplicación en el ámbito laboral en particular, una institución muy empleada por los ciudadanos que se ven inmersos en conflictos inter subjetivos³¹ de intereses. ¿Cuáles son las razones por la que las partes no se someten al arbitraje? El estudio de las causas de la poca utilización de este mecanismo requiere un análisis en profundidad, si bien a grandes rasgos podemos señalar el fuerte arraigo de la vía jurisdiccional, junto al desconocimiento de los mecanismos extrajudiciales y la desconfianza hacia los mismos como las principales causas que explican el escaso uso del arbitraje. A ello hay que sumar también, en el caso del arbitraje privado general en cuanto elemento desincentivados añadido a esto lo dispuesto en el art. 6 de la Ley 1770 de fecha 10 de marzo de 1997 que excluye de la Ley de Arbitraje y Conciliación específicamente *“las cuestiones laborales... por estar sometidas a las disposiciones legales que les son propias”*.

Como se puede apreciar el estado de situación para la solución de conflictos laborales en Bolivia no es la más ágil por las diferentes causas del retraso y la falta de afianzamiento de la solución extrajurisdiccional en el ámbito laboral. Sin embargo, consideramos oportuno matizar que en este último caso la regulación legal es inexistente. Además, para entender la situación actual del arbitraje laboral en Bolivia, hay que recordar que con el objetivo de intentar paliar los inconvenientes de la vía jurisdiccional ordinaria en la resolución de los conflictos laborales (lentitud, complejidad procedimental, gasto), se creó la vía de la conciliación a través del Ministerio de Trabajo. Actualmente, también los Jueces deben llamar a conciliación antes de proseguir con las demandas laborales.

³¹ ROCA MARTINEZ,j.,m., *Arbitraje e instituciones arbitrales.,op cit.,pag17*, se lamenta de que el arbitraje es una institución no entendida por la doctrina y menospreciada en la práctica..Destaca en general la escasa utilización de este método de resolución de conflictos

Los distintos ordenamientos jurídicos de otros países optaron por crear en el seno de aquella una vía especializada (la jurisdicción laboral) o alternativamente por desarrollar el arbitraje laboral. España optó por la primera, dejando el arbitraje laboral en segundo plano³². La situación española es diferente a la realidad que tiene EEUU, país en el cual el arbitraje es el método de resolución de conflictos laborales por excelencia, en el cual el 95% de los convenios colectivos contienen cláusulas de arbitraje³³, así lo señala la OIT, en un estudio comparativo, Conciliación y Arbitraje en los conflictos de trabajo.

La Mediación y la Conciliación son más utilizadas que el arbitraje laboral en otros países. El carácter más consensual y menos coactivo de aquéllos es la razón de ello³⁴. En algunos países, incluido el nuestro, el arbitraje como medio de solución de conflictos laborales es sólo utilizado en resolución de conflictos laborales colectivos. La doctrina se muestra más optimista y con mayor seguridad en que el arbitraje ocupe un lugar más importante en la resolución de conflictos jurídicos en general y de los laborales en particular.

2.3 Elementos principales del arbitraje laboral

El arbitraje laboral es un método heterocompositivo de solución del conflicto laboral, donde las partes acuden a un tercero llamado árbitro, en quien delegan la resolución o solución del conflicto. Este árbitro en cumplimiento de su obligación, presenta una solución en forma de laudo que aquellas deben acatar. En este sentido, esta técnica se aleja de la conciliación y la mediación, fórmulas en las que las partes, con mayor o menor ayuda de un tercero conciliador o mediador autocomponen la disputa y se acercan a la vía jurisdiccional. Efectivamente, en ambas, el tercero (árbitro y juez respectivamente) resuelve el conflicto de manera vinculante. Sin embargo y a salvo las relaciones que mantienen con aquélla no podemos obviar que también en el arbitraje concurre el elemento de negociación.

³² DEL REY GUNTIER, S., *La resolución extrajudicial de los conflictos colectivos laborales*, op cit., p.69.

³³ GOULD, W.,B., “*El sistema del arbitraje en EEUU*” AAVV, XI Jornadas Universitarias de derecho de trabajo y relaciones de trabajo.1994 p.209

³⁴ ALFONSO MELLADO, C.L., “*Algunas consideraciones en torno al arbitraje laboral*” Revista de treball, economia i societat No. 22/2001 y DEL REY GUANTER, S., “*Presente Y futuro del arbitraje laboral en el ordenamiento español: la necesidad de una aproximación selectiva*”

Para iniciar y someter la disputa a esta técnica se requiere el **acuerdo de voluntades**, de los contendientes, recogido en el convenio o contrato arbitral, resultando, por ende, también la autonomía de la voluntad de las partes el fundamento de este mecanismo

Es tan importante este elemento que “sin acuerdo de voluntades para someterse al arbitraje, no hay arbitraje”³⁵. El convenio arbitral, recoge el elemento negociador que también caracteriza al arbitraje, y en sus efectos.

Un convenio o contrato arbitral, está subordinado, en cuanto contrato ordinario, a las normas obligacionales contractuales, además de recoger la intención de las partes, de someter el conflicto a decisión del árbitro, contendrá la forma de designación del mismo, el objeto del conflicto así como, la tramitación del mismo con indicación de las garantías que se reconocen a las partes y el compromiso de éstas de aceptación expresa del laudo.

Además, las partes señalarán claramente el régimen jurídico del arbitraje al que se someten pudiendo remitirse al efecto a normas ya existentes que ordenan esta técnica³⁶. El convenio o contrato arbitral podrá ser suscrito antes de que surja el conflicto con vistas al mismo, o bien en el momento en que las partes se ven inmersas en una disputa, y produce un doble efecto, uno positivo consistente en la sumisión de las partes al arbitraje, con la consiguiente obligación de aceptar el laudo que otorgue el árbitro, y uno negativo, excluyendo del conocimiento del asunto en la vía jurisdiccional³⁷. Es tan importante este segundo efecto negativo que son varios los autores que lo incluyen en la definición que realizan del arbitraje. En este sentido por ejemplo está Alvarez Alarcon A., “procedimiento de arbitraje” Revista Justicia No. 4/1989 (España), concibe el arbitraje como “la renuncia por las partes de su derecho a acudir a los juzgados y tribunales del Estado para la resolución de una controversia

³⁵ CUCARELLA GALINA, L.A., “*Litis pendencia y arbitraje*” Anuario de Justicia Alternativa, Derecho arbitral No.1 2001

³⁶ HERNANDEZ VIGUERAS, J., “*La solución de los conflictos en el sistema de relaciones laborales*”

³⁷ ALVAREZ ALARCON A., “Procedimiento del arbitraje” Justicia No. 4/1989, concibe el arbitraje como la renuncia por las partes de su derecho a acudir a los juzgados y tribunales del estado para la resolución de una controversia sobre materia disponible, y la sumisión voluntaria y libre de la misma a la decisión de los árbitros.

sobre materia disponible y la sumisión voluntaria y libre de la misma a la decisión de los árbitros”. El sometimiento a un procedimiento de arbitraje implica una especie de renuncia al ejercicio del mayor poder que puede tener una de las partes en conflicto, en relación a la vía jurisdiccional³⁸.

2.4 Contextualización del arbitraje laboral dentro del arbitraje en general

En este punto y como paso previo, debemos analizar la relación que en el ordenamiento jurídico Boliviano existe entre el arbitraje privado general o común y el arbitraje laboral.

El arbitraje, en cuanto método de resolución de conflictos, es único e indivisible, independientemente de que adquiera características distintas en función del ámbito del Derecho al que se aplica, tal como ocurre con el proceso jurisdiccional.

Las disposiciones en cuanto al arbitraje se han creado en la regulación del arbitraje patrimonial, el civil y el mercantil, dejando a un lado el arbitraje laboral³⁹. Ante este panorama una de las preguntas lógicas es ¿Cuáles han sido las razones que han empujado al legislador a dejar de lado el arbitraje laboral de la regulación del arbitraje privado general? La doctrina ofrece varias razones, unificables todas ellas en la consideración del difícil encaje del conflicto laboral en el marco de la legislación arbitral iusprivatista. Se hace hincapié en elementos que separan el arbitraje laboral del privado común, como la peculiaridad de los derechos laborales y su “disponibilidad limitada” la necesidad de regímenes jurídicos diferentes en las distintas modalidades de conflicto laboral (individual y colectivo, de interpretación y aplicación y de reglamentación); la distinta eficacia que en cada caso se debe reconocer al laudo; el régimen de impugnación del laudo en vía jurisdiccional; la existencia de modalidades de arbitraje laboral obligatoria o la especialidad de la materia y la rapidez y flexibilidad que exige el arbitraje laboral. Merino Merchan⁴⁰ señala como causa genérica de esta separación “la progresiva aceptación y expansión

³⁸ RODRIGUEZ FERNANDEZ, M., L. “Negociación Colectiva y solución de conflictos laborales”. *Op cit* pag 58

³⁹ FONTSERRA, E., “La nueva configuración del arbitraje en el Derecho Español” *Justicia*, Num 2/1989

⁴⁰ MERINA MERCHAN, J., F., “Arbitraje Laboral”, *op. Cit* pag 93

del conflicto laboral”. Basta la exclusión del arbitraje laboral del régimen jurídico del arbitraje privado común. Otros autores hablan de la indisponibilidad de los derechos de los trabajadores, añadiendo que el uso de esta institución debía contar con una tutela sindical y venir avalado por los convenios colectivos⁴¹.

Sin embargo, no se llega a entender por qué el legislador ha dejado al arbitraje laboral fuera del arbitraje privado común o general, cuando es conocido y notorio que existe un vacío legal en la materia en los casos en que empresarios y trabajadores optan por solventar su conflicto mediante esta técnica, quedando por ende, en esa coyuntura, los protagonistas de la disputa laboral desamparados. Se puede intentar justificar la opción legislativa en Bolivia con la idea de que el legislador considera que el arbitraje en su modalidad laboral debe ser objeto de regulación especial. Sin embargo este razonamiento se olvida de que por las particularidades de este medio y principalmente por su relación con la vía jurisdiccional, existen abundantes cuestiones de orden público cuya regulación es necesaria y debe corresponder al Órgano Legislativo del Estado Plurinacional.

Como consecuencia, lo cierto es, que mientras el arbitraje civil y el mercantil cuentan con una regulación completa y adecuada, la ordenación del arbitraje laboral, como vemos en Bolivia, se caracteriza por sus abundantes vacíos y lagunas jurídicas, omitiendo incluso la posibilidad de incorporar al arbitraje laboral la resolución de conflictos individuales.

Por lo señalado nace como una fuerte necesidad la de contar con una adecuada reglamentación del arbitraje laboral. Profundizaremos en lo normativo aplicable al arbitraje laboral tras el estudio de su naturaleza y sus distintas modalidades.

⁴¹ RIOS SALMERÓN, B., “Soluciones pactadas de conflictos de trabajo” Revista Ministerio de trabajo y asuntos Sociales No. 3/1997 España

3. MARCO CONCEPTUAL DEL ARBITRAJE LABORAL PARA SOLUCIÓN DEL CONFLICTO INDIVIDUAL

3.1 Concepto

El arbitraje supone un recurso de las partes en conflicto laboral de interponer el mismo a un tercero o terceros denominados árbitros, al cual mediante su acuerdo de voluntades, conceden autoridad para resolver de manera vinculante la disputa.

A diferencia de lo que ocurre en la conciliación y la mediación, la referencia al tercero y a su actividad no es suficiente para entender este medio de resolución. Es imprescindible que consideremos particularmente al árbitro a quien se designa para resolver la disputa – también es importante considerar el convenio arbitral el cual recoge el acuerdo de voluntades de las partes y que indica como se desarrollará la técnica y por último en la fuerza vinculante del laudo arbitral.

Estos elementos están relacionados con la vía jurisdiccional. No exageramos, por tanto si afirmamos que estamos ante un medio para cuyo entendimiento es imprescindible la referencia de la vía jurisdiccional.

Etimológicamente el concepto de arbitraje, viene del sustantivo latino “arbitrari”, que en español quiere decir juez, y que se enmarca en la familia léxica del verbo “arbitrari”, que significa “dar o pronunciar sentencia”.

El arbitraje al igual que la conciliación configura un acto, un procedimiento y una resolución⁴².

| | |
|----------------------|--|
| ACTO, | Integra la comparecencia o audiencia en que las partes presentan su causa e impugnan la ajena |
| PROCEDIMIENTO | El procedimiento lo constituyen las diversas modalidades y trámites desde que se pone en marcha este sistema de heterocomposición hasta que se dicta y cumple la resolución imperativa ⁴³ |
| RESOLUCIÓN | Resolución que se denomina Laudo Arbitral, la cual contiene lo resuelto o dispuesto por el árbitro único o por los varios árbitros. |

⁴² CABANELAS, Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual.

⁴³ BENETTI SALGAR, Julio. El Arbitraje En El Derecho Colombiano. Editorial Temis S.A. P.4

3.2 Naturaleza fundamentos y Constitucionalidad del arbitraje laboral

3.2.1 La interrelación de la naturaleza, fundamento y constitucionalidad del arbitraje

La normativa que regula esta técnica es escasa, por ende se tiene muchos vacíos en configuración tanto autónoma como legal que hay que intentar cubrir de una u otra manera, por lo cual el determinar la naturaleza del arbitraje laboral es crucial.

Frente a este panorama el esclarecimiento de la naturaleza jurídica de esta institución se convierte en una herramienta fundamental para completar su ordenamiento; nos permitirá ubicar el mecanismo objeto de nuestro estudio en una determinada categoría jurídica y aplicar la normativa correspondiente a la misma en caso de laguna normativa. Por lo demás, naturaleza, fundamento y constitucionalidad del arbitraje laboral van unidos, independientemente de que en esta monografía para lograr alcanzar claridad, diferenciamos los tres elementos.

3.2.2 Naturaleza del arbitraje laboral

El arbitraje como tal en todas partes ha suscitado una serie de polémicas en diferentes países; a esto sumamos la concepción del arbitraje laboral como parte o especie de la institución laboral, si bien el análisis de la naturaleza del género también nos sirve para la especie (en este caso el arbitraje laboral).

Consideraremos para esta monografía las dos teorías principales que se han formulado para explicar la naturaleza del arbitraje cuestión y la ecléctica que las aúna. La exposición detallada de cada una de ellas – con la matización que han realizado diferentes autores- y de los vicios y defectos que de las mismas ha mostrado la doctrina (la cual por si misma justificaría otra monografía), con lo que nos vamos a limitar a señalar sus rasgos principales, para terminar presentado nuestra propia interpretación de la naturaleza de esta técnica de resolución de conflictos.

La doctrina ha estado dividida principalmente en dos grupos, uno integrado por los autores que postulan la naturaleza privada del arbitraje y otro compuesto por quienes defienden la naturaleza pública del mismo.

Aquellos que postulan la naturaleza privada del arbitraje mantienen que el arbitraje es un contrato privado, una manifestación más de la soberanía o poder de disposición de las partes sobre sus relaciones jurídicas, rigiéndose en cuanto tal por el Derecho contractual y quedando, por ende, ubicado en la órbita del Derecho privado.

Los defensores de la postura contractualista, para llegar a esta conclusión se fijan en el primer momento del arbitraje, es decir, en el acuerdo de voluntades que recoge el convenio arbitral, extendiendo el carácter contractual del mismo a toda la institución. Luego otorgando absoluta predominancia a la autonomía de la voluntad, explican el arbitraje como pacto de sumisión al tercero – a quien atribuyen legitimidad y autoridad para resolver el conflicto- al tiempo que se comprometen a cumplir la solución que éste considere conveniente para la disputa (el laudo).

Por tanto se entiende como privado el negocio jurídico por el que las partes, se someten al arbitraje, concediendo funciones arbitrales al árbitro, y el mismo carácter tienen tanto la función de éste, como las relaciones que con el arbitraje surgen entre las partes y entre éstas y el árbitro, y el laudo que recoge la resolución al conflicto. Como ejemplo de esta posición se cita a Guasp Delgado J., autor del libro “*El arbitraje en el Derecho español*”⁴⁴ quien considera el arbitraje un fenómeno material y sustantivo, un contrato de solución de tracto sucesivo procedimental. Este autor niega cualquier vínculo del arbitraje con el proceso jurisdiccional, postulando que “sólo sociológicamente opera el arbitraje como un remedio o sustituto del proceso”. También participaron de estos postulados Ogayar y Ayllon en “*Recursos contra un laudo arbitral*” del la Revista General de Legislación y Jurisprudencia de 1963.

⁴⁴ GUASP DELAGADO, J., “El arbitraje en el Derecho español, op cit., pp21-26.

Por otro lado, existen otros autores que defienden la naturaleza pública del arbitraje, esto en base a las similitudes entre elementos que configuran el arbitraje y la jurisprudencia, proclaman éstos la cualidad jurisdiccional del primero, enmarcándolo, por ende, en el Derecho Público. Precisamente se fijan en las similitudes de la función que desempeñan los árbitros y jueces, y en las similitudes de los efectos del laudo arbitral y la sentencia.

También reconocen que los árbitros no detentan potestad, sino autoridad atribuida por las partes para resolver el conflicto concreto, remarcan que el resultado último de ambos, el laudo y la sentencia por la que se solventa la disputa respectivamente, tienen efectos de cosa juzgada, compartiendo las notas de obligatoriedad, ejecutoriedad e imperatividad. Dentro de esta teoría, los más radicales, consideran que la autoridad del árbitro, al igual que la de los jueces, deriva del Estado y no de las partes. En este sentido Bernardo San José en su obra *Arbitraje y Jurisdicción. Incompatibilidad y vías de exclusión*. También el Italiano Mortara en su obra “*El manuale Della procedura civile 1992 p176*” defendió que los árbitros desempeñan la labor u oficio jurisdiccional no por voluntad de las partes, sino porque el Estado atribuye el carácter de juez a la persona designada como árbitro por la parte. Esta premisa le llevo a mantener que en el momento de juzgar los árbitros no representan a las partes sino a la Soberanía que administra justicia.

Estos autores que defienden posturas publicistas enfatizan que si bien es cierto que el convenio arbitral muestra la voluntad de las partes contendientes de acudir al arbitraje y excluir la vía jurisdiccional (su efecto negativo), los efectos del laudo (cosa juzgada y ejecución) poseen un alcance jurídico que rebasa la autonomía de la voluntad y el poder dispositivo de las partes, ya que únicamente el Estado puede atribuir o reconocer aquellos efectos previa exclusión de su propia jurisdicción, no pudiendo las partes otorgar al arbitro más poder del que tienen. (“Nemo dat quod non habet”)⁴⁵. También existen autores como Serrea Domínguez en su libro

⁴⁵ MERCHAN ALVAREZ, A., *El arbitraje: estudio histórico jurídico*, op.cit p 38

Estudios de Derecho Procesal⁴⁶ el cual defiende que la jurisdicción es independiente de su atribución a unos órganos estatales y que la función y los efectos de la sentencia y el laudo son idénticos, explicando la particularidad de la jurisdicción arbitral únicamente diferenciando entre autoridad y potestad, correspondiendo sólo la primera a los árbitros, al tiempo que la segunda es exclusiva del Estado. Además mantiene la concurrencia en el arbitraje del juicio – que nosotros vamos a identificar con el proceso – y la cosa juzgada. Postula igualmente el carácter procesal (jurisdiccional para nosotros) del arbitraje.

Aparecen teorías intermedias o eclécticas entre ambas posturas, las cuales buscan alguna conexión y erigen puentes entre las mismas. Independientemente de las matizaciones que hacen los diferentes autores, situamos en esta posición la parte de la doctrina que proclama la naturaleza *híbrida o mixta del arbitraje*, configurando éste como “un todo indisoluble en el que convienen el origen contractual del mismo y la teleología jurisdiccional que en última instancia explica su aparición”. Martínez Vázquez de Castro⁴⁷, defiende que el arbitraje es “jurisdicción convencional”, Es convencional “desde el momento en que las partes perfeccionan un contrato de compromiso, que es negociación de Derecho privado; asimismo, es convencional en aquel otro acto, el engendrar un vínculo jurídico entre litigantes y árbitros y que crea una relación de servicios desde el instante en que se da la aceptación por los terceros llamados a dirimir. En cuanto al procedimiento o tramitación arbitral, estamos ante un contrato de tracto procedimental, en el que cada uno de los elementos que lo componen funciona como requisito de admisión del siguiente, como condición de eficacia del anterior.

Por otra parte, también se defiende que “es jurisdiccional la institución que nos ocupa, no por la función que desarrollan los árbitros, que no es jurisdiccional en sentido técnico – político, sino por la especial eficacia que el derecho otorga a los efectos del arbitraje, efectos que emergen del Derecho contractual o privado y se

⁴⁶ SERRA DOMINGUEZ *Estudios de Derecho procesal*, Ariel Barcelona 1969pp 371 y ss572

⁴⁷ MARTINEZ VASQUEZ DE CASTROL., *La cláusula compromisoria en el arbitraje civil*, Civitas Madrid 1991, p22

trastocan en procesales, al otorgarles la Ley la misma tutela que a las sentencias judiciales, no obstante diferenciarlas de ellas”.

Es esta postura intermedia la cual tiene más adeptos y que en la actualidad acapara mayor atención.

La postura que se adopta en esta monografía nos sitúa entre la teoría jurisdiccionalista y la ecléctica.

No se niega el origen contractual del arbitraje. Esta técnica se basa en la manifestación de voluntades que se recoge en el convenio arbitral, suscrito por las partes de un conflicto presente o futuro, por el que aquellas deciden acudir a un tercero en busca de una solución a su conflicto. Sin embargo, a continuación cabe hacer dos puntualizaciones importantes que ayudan a poner el arbitraje en el lugar que le corresponde.

El árbitro no es un juez. El que actúa como tercero en este mecanismo no detenta potestad (jurisdiccional), es un particular que sólo se arroga la autoridad otorgada por las partes para la resolución de un conflicto. Ello aleja en principio el arbitraje de la vía jurisdiccional, en cuanto concebimos esta última como Poder judicial, como los órganos judiciales y la función jurisdiccional que en los mismos desempeñan los jueces que lo integran. No se divisa, por tanto, en el arbitraje la concurrencia de la jurisdicción en sentido estricto, debido a la falta de potestad del árbitro.

Los efectos del laudo arbitral (cosa juzgada y ejecutividad) son similares a los que producen las decisiones de los jueces. Sin duda alguna, si el Estado reconoce los efectos mencionados al arbitraje, para ello deberán cumplirse unos requisitos y pautas. Esto nos lleva a ver la necesidad de tener un proceso arbitral que nos sirva de instrumento para que los árbitros desempeñen su labor. Por tanto, el elemento

proceso aparece en ambos medios de solución (jurisdicción y arbitraje)⁴⁸. Pero no es este el único elemento que tienen en común ambos mecanismos.

Otro punto a considerar es la acción, la cual se compone de una serie de derechos que se reconocen a los ciudadanos ante los tribunales. Es derecho fundamental imprescindible, elemento principal de los que configura la acción, el derecho a acudir a los tribunales. Además, y junto a aquél, configura la acción otra serie de derechos jurisdiccionales, como la prohibición de la indefensión y todas las garantías previstas en el ordenamiento jurídico para evitar ésta (audiencia, contradicción, igualdad,) el derecho a la resolución, a la ejecución de la resolución, a la defensa y asistencia de letrado, a no sufrir dilaciones indebidas, a utilizar medios de prueba, etc.

Ahora bien, es importante señalar cómo podemos aplicar aquellos derechos a priori configurados para la jurisdicción al arbitraje. En cuanto al acceso a la jurisdicción conocemos que el convenio arbitral conlleva la exclusión de la vía jurisdiccional. Aquel que se denomina efecto negativo del convenio arbitral, sin embargo, esta exclusión no es definitiva ni absoluta, pudiendo las partes, independientemente de que opten por resolver sus conflictos a través del arbitraje, pueden recurrir a la jurisdicción para impugnar el laudo, para ejecutarlo, etc. Por tanto ese elemento de la acción aparece mitigada en el caso del arbitraje, pero no desaparece.

En opinión de Cremades Sanz pastor⁴⁹, el hecho mismo de que las partes se sometan a la decisión del árbitro, renunciando expresamente al derecho de acudir al juez estatal competente, otorga a la relación de arbitraje una eficacia procesal innegable, superando con ello el arbitraje la mera naturaleza arbitral para adquirir la naturaleza de jurisdicción privada, fruto de la autonomía de la voluntad y sometida a efectos de control de la legalidad a los jueces y tribunales.

⁴⁸ (Barona Vilar, S. "el arbitraje en el Derecho Español" AAVV, curso sobre *resolución alternativa de conflictos (arbitraje y conciliación)*)

⁴⁹ CREMADES SANZ-PASTOR, B.M., "El arbitraje en el siglo XXI" op.cit.

Por lo tanto, los elementos que integran la acción, en la medida que puedan ser aplicados, también se aplicarán en el arbitraje, satisfaciendo esos otros derechos que se reconoce a los ciudadanos mediante el proceso arbitral (Font Serra en su obra *”la nueva configuración del arbitrajes en el derecho español”* defiende la naturaleza jurisdiccional del arbitraje, argumentando así, que en el proceso arbitral como actividad prestacional de función jurisdiccional en la que corresponde a los justiciables los mismos derechos, que se les reconoce frente al Poder Judicial).

Por lo señalado, consideramos que el arbitraje debe ser objeto de estudio del Derecho jurisdiccional, por lo que se debe acudir para cubrir las lagunas jurídicas en la ordenación del arbitraje a la legislación jurisdiccional, a la ordenación del proceso laboral y con carácter supletorio a la del proceso civil y a todas las garantías que en ellos se reconocen a las partes en las distintas normas (sobre todo en la Constitución Política del Estado). Esta conclusión disminuye los efectos de la exclusión del arbitraje laboral del régimen jurídico del arbitraje del Derecho Privado común (Art. 6 Ley 1770) y explica que los principios generales (Art. 2 Ley 1770) (imparcialidad del arbitro, igualdad, contradicción, audiencia de las partes,...) de aquella también puedan ser aplicadas al arbitraje laboral.

3.2.3 Fundamento del arbitraje laboral

El fundamento del arbitraje es la autonomía de la voluntad, la libertad de las partes, reconocida como valor supremo de nuestra nueva Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia, Art 14 Inc III, Art.21 inc 3 y Art. 22. La misma aplicación del principio de autonomía de la voluntad, que permite a las partes ordenar como ellas crean conveniente sus relaciones jurídicas – creándolas, modificándolas o extinguiéndolas - también les posibilita elegir el método al que puedan acudir en caso de conflicto. Y esta formulación es válida tanto para conflictos individuales como para conflictos colectivos, concurriendo para estos últimos a la autonomía colectiva (Art 49 I CPE), que junto a la libertad sindical (Art 51 CPE) permite la previsión del arbitraje laboral en los convenios colectivos. El reflejo y concreción de esta libertad, es el compromiso arbitral que firman las

partes, por el cual atribuyen al órgano arbitral poder dirimente para solventar el conflicto - autoridad (autoritas), en ningún caso potestad (imperium), que únicamente puede otorgar la Soberanía y lo hace exclusivamente para con los jueces- y por el que éstas se comprometen a acatar el laudo arbitral vinculante.

Se limita la libertad que es el fundamento del arbitraje, al ámbito de los derechos disponibles o renunciables por voluntad de las partes contendientes. Las partes no pueden someter a arbitraje conflictos en torno a derechos de carácter necesario o indisponible, aquellos que afectan al orden público. En estos casos forzosamente deberán acudir a la vía jurisdiccional. Por tanto se concluye, que al igual que la conciliación y la mediación, y el propio proceso laboral, el arbitraje también está informado por el principio dispositivo.

3.2.4 Constitucionalidad del arbitraje laboral

Determinada la naturaleza y fundamento del arbitraje laboral nos interesa conocer la protección que le ofrece la Constitución Política del Estado.

La Constitución Política del Estado, no recoge expresamente el arbitraje; ni la propia institución, ni el derecho de los ciudadanos a acudir al mismo. Sin embargo, ello no quiere decir que el arbitraje sea inconstitucional, y mucho menos, que no se pueda demostrar su constitucionalidad. Es más, a través del Tribunal Constitucional ha sido reconocida la legalidad del arbitraje. Las sospechas de inconstitucionalidad pueden provenir de su choque con dos preceptos constitucionales, el Art. 179 CPE, que reconoce la tutela jurídica efectiva y que atribuye el ejercicio de la potestad jurisdiccional en todo tipo de procesos exclusivamente a los jueces y magistrados que actúan en los juzgados y tribunales, al tiempo que configura la unidad jurisdiccional como base de la organización y funcionamiento de los tribunales.

Sólo se puede acudir al arbitraje siempre que el conflicto verse sobre materia o derechos disponibles. Por tanto si las partes acuden voluntariamente al arbitraje, en ejercicio de su libertad o autonomía de voluntad recogida en el convenio arbitral, ni

se infringe el derecho a la tutela judicial efectiva, en cuanto la CPE no impone el derecho a la tutela judicial efectiva. Con ello casamos de manera plenamente constitucional el arbitraje y aquél derecho.

Efectivamente, el sometimiento o arbitraje excluye el acceso a los tribunales (efecto negativo del arbitraje), derecho imprescindible y previo para el ejercicio del resto de los derechos que componen la acción, pero ello es constitucional siempre que se haga voluntariamente. Lo es porque esta exclusión o renuncia no es definitiva ni absoluta, en cuanto siempre queda abierto el acceso a la vía jurisdiccional mediante la impugnación del laudo arbitral en esta vía, y porque necesariamente tendrán que acudir las partes a los tribunales en ejercicio de esa derecho a la tutela judicial efectiva, cuando se incumpla el laudo en petición de su ejecución, o para solicitar la tutela cautelar. Además y, respecto del resto de derechos que componen la acción, en la medida que sean aplicables al arbitraje, también regirán en éste.

Por lo señalado se acuerda que el arbitraje es plenamente asumido en el marco constitucional, a pesar de su no reconocimiento expreso en la Carta Magna, pues no está en contra con el Art. 179 y en todo caso responde a uno de los valores reconocidos en la propia constitución como es la libertad.

3.3 Arbitraje común y arbitraje laboral

El arbitraje es común a varias áreas del Derecho, pero es importante establecer cuáles deberían ser las consideración entre el arbitraje laboral y el arbitraje en general o común, que no es propio del Derecho laboral, es más, en muchos países se ha profundizado más su uso en el derecho común.

| ARBITRAJE LABORAL | ARBITRAJE COMUN |
|---|---|
| Dentro de la LGT el arbitraje es obligatorio una vez concluida la conciliación y esta no logre efecto, es remitido al tribunal arbitral Art. 110 LGT - Art. 155 DR | En el arbitramento común es eminentemente voluntario. |

| | |
|--|---|
| El tribunal arbitral es precedido por el Ministerio de Trabajo (Director General de Trabajo en La Paz o autoridad mayor jerarquía en otros Departamentos) Art. 110 LGT | Persona natural o jurídica que al momento de su aceptación cumpla los requisitos señalados por Ley Art- 14 Ley 1770 |
| La competencia se tiene tanto para solucionar conflictos jurídicos como económicos. | La competencia de los árbitros en el arbitramento común es solo para conflictos jurídicos |
| El término para que se produzca la decisión es de quince (15) días de finalizada la recepción de pruebas (máximo /días), sin embargo, las partes de común acuerdo también pueden prorrogarlo. Art. 112 LGT | El término para que se produzca la decisión es de ciento ochenta (180) días, prorrogables antes de su vencimiento por sesenta (60) días. Art 55 inc I Ley 1770 |
| El laudo arbitral no puede ser recurrido en otra instancia sólo procede el recurso Huelga y el Lock-Out | En las materias comunes, contra el laudo arbitral, pueden interponerse los recursos de anulación y revisión. |

3.4 Fuentes del arbitraje laboral.

Dentro de las fuentes del arbitraje podemos mencionar:

- ③ La Ley: Pues será ella la que determine cuáles controversias se someterán obligatoriamente a un tribunal de arbitraje.
- ③ La Doctrina: Referente al arbitraje laboral, todos los preceptos y opiniones de los tratadistas que explican y fijan el sentido de las normas en cuanto al tema.
- ③ La Jurisprudencia: El conjunto de sentencias dictadas por los miembros del Poder judicial sobre la materia determinada

3.5 Clases o modalidades de arbitraje.

Se debe considerar que el arbitraje se ha expandido y han ido surgiendo organizaciones nacionales e internacionales que difunden y prestan servicios de arbitraje en muchos casos sin ninguna retribución.

Presentación de las distintas clases de órganos arbitrales: Para esta presentación consideraremos como referencia la clasificación del Dr. Ronald B. Martín Alarcón.

3.5.1. Por las personas o instituciones que lo administran:

- ③ **Arbitraje Ah Hoc, ocasional o Independiente:** Este tribunal será conformado de acuerdo a los requerimientos de las partes, quienes prescindiendo de la intervención o intermediación de entidad, corporación o asociación alguna, eligen ellas mismas a los árbitros, les dotan de los medios necesarios para que lleven a cabo su labor y les indican las líneas generales del proceso arbitral (fases, tiempos y otros).

Por su parte Ballester Pastor⁵⁰ confiere al arbitraje ad hoc las virtudes de su menor coste y la posibilidad de otorgar a las partes de nombrar árbitros especializados en el conflicto, junto al probable comportamiento más cuidadoso de aquellos al desempeñar su labor, motivado por el interés de mantener su reputación de cara a futuras nuevas designaciones. Considera debilidades del arbitraje ad hoc la posible dificultad de las partes para llegar a acuerdo sobre la persona o personas que deben actuar como árbitro y el menor conocimiento por parte de éstos de la realidad de la empresa y el contexto en el que surge el conflicto, elementos con los que ya están familiarizados los órganos arbitrales permanentes. Reconoce, asimismo, como fortaleza del arbitraje institucional el hecho de que a pesar de que en un principio y con autoridad a que se den los conflictos a solventar – y, por tanto, en un marco pacífico – sea arduo designar al órgano arbitral que conozca de pleitos futuros, una vez designado pone especial cuidado en su relación con las partes, compensando los éxitos entre capital y trabajo, al tiempo que otorga valor a los precedentes, evitando conflictos futuros. Parecidas fortalezas y debilidades muestran entre otros Hernández Viguera⁵¹.

- ③ **Arbitraje institucional:** Se denomina también arbitraje permanente, el que está gestionado por una entidad, corporación o asociación a la cual las partes en conflicto acuerdan someterse a través de la suscripción del correspondiente convenio arbitral. Una vez logrado el convenio las partes acuerdan que será esta institución, la que administre el arbitraje, confiando a ellas la solución de su

⁵⁰ BALLESTER PASTOR, M.A., “*El Arbitraje laboral, op cit., pp93,94y97*”

⁵¹ HERNANDEZ VIGUERAS “*La solución de los conflictos en el sistema de relaciones laborales*” op. cit.,p 485

conflicto. Esta entidad o asociación nombrara a los árbitros y facilitara a éstos los medios necesarios para desarrollar su tarea, la cual se hará de acuerdo a las reglas previstas para esta técnica en la entidad o corporación y ante los órganos arbitrales que actúan en la misma de manera permanente. (Ejem.: Cámaras o Colegios de profesionales pudiendo incluso hacer referencia a otras a nivel Internacional “*Comisión Interamericana de Arbitraje Comercial*”, etc).

La diferencia entre ambos tipos de arbitraje, consiste en la supervisión o cálculo. En el caso del arbitraje institucional está previsto con anterioridad en todos sus extremos (la forma del convenio arbitral, los propios órganos arbitrales, el proceso arbitral y todos los demás elementos referentes a la técnica), en el arbitraje *ad hoc* independientemente de que se preestablezca en una norma, no se configura hasta que no se de el conflicto a solventar por el mismo. Llegado ese momento, mediante el pertinente convenio arbitral, se designará al árbitro o árbitros, componiéndose así el órgano arbitral y se le comunicará las pautas a seguir para dictar el laudo arbitral.

3.5.2 Arbitraje de derecho - *arbitrer iuris* y arbitraje de equidad - *ex aequo et bono*.

El arbitraje, sea el genérico, o el específico como es el laboral, puede revertir dos formas: Arbitraje de derecho y arbitraje de equidad.

En el arbitraje de derecho el árbitro disipa el conflicto conforme la Ley exclusivamente. En el arbitraje de equidad el árbitro resuelve acorde con su “leal saber y entender”. Por tanto, mientras en el arbitraje de derecho el laudo arbitral en similitud a la sentencia, es fruto de la aplicación estricta del Derecho al caso concreto, en el arbitraje de equidad supone “la aplicación preferente al conflicto por parte del árbitro de normas morales y de conciencia.

El arbitraje de derecho reafirma la existencia del derecho objetivo, En el arbitraje de equidad se crea el Derecho aplicable al conflicto determinado. En este sentido Lorca Navarrete,A.M en “El arbitraje interno e internacional que administra el círculo

vasco de arbitraje” op. cite mantiene que “en el arbitraje de derecho se aplica el derecho mismo y en el arbitraje de equidad se crea y recrea ese mismo derecho”

Tanto el arbitraje de derecho como el arbitraje de equidad, conllevan en su esencia dos elementos fundamentales, uno en relación al árbitro y otro en relación al conflicto que pretenden resolver. En cuanto supone la solución del conflicto con aplicación estricta de criterios jurídicos (*ius strictum*), el arbitraje de derecho requiere un árbitro perito en Derecho y es adecuado para solventar conflictos de interpretación y aplicación.

Por el otro lado, el arbitraje de equidad, en cuanto no se basa en la aplicación estricta de la ley al caso concreto – sin que ello suponga de ninguna manera actuar en un contexto anónimo –, es importante señalar que a pesar de que se configure un arbitraje como de equidad, en el mismo también se puede aplicar normas jurídicas⁵², este tipo de arbitraje es apto para la solución de los conflictos de reglamentación.

Por tanto, y entendiendo que el arbitraje de derecho es muy similar a la vía jurisdiccional, es el arbitraje de equidad “el que mejor conecta con el espíritu de la vía extrajurisdiccional y el que más posibilidades puede acarrear en el ámbito laboral en la búsqueda de un marco de solución más amplio que el jurídico, que tenga también en cuenta factores económicos, productivos, organizativos o similares, así señala Alfonso Mellado, C.L. en “El acuerdo de solución de conflictos laborales de la comunidad Valenciana”, *Tribuna social (Revista de seguridad Social y Laboral N.84/1997)*, quien argumenta que cualquier situación conflictiva de cierta intensidad puede hacer interesante acudir a soluciones de equidad, que contribuyan a pacificar realmente a las relaciones laborales, aun a costa de ceder algo en lo que se hubiese obtenido con una solución ajustada estrictamente a la norma jurídica.

Se intenta con él, obtener la “justicia del caso concreto”

⁵² FRONT SERRAE., ESCUDERO RODRIGUEZ R. Temas laborales *Revista de trabajo y bien estar Social* No. 70/2003

3.5.3 Por el territorio en que se desarrollan (nacional o internacional)

- ③ **Arbitraje internacional**, este arbitraje si se encuentran involucradas personas o bienes de distintos países o sujetos a legislaciones de diferentes Estados, adelantándose el proceso en cualquier lugar y con sujeción al derecho internacional. Respecto del arbitraje internacional se suele distinguir también entre el *arbitraje internacional privado* si los intereses en juego son particulares de los litigantes, y *el arbitraje internacional público* cuando se trate de asuntos en que están involucrados distintos Estados soberanos que obren como tales, es decir, cuando se discuten cuestiones como reclamaciones de un Estado a otro, límites entre varios países, etc.
- ③ **Arbitraje Nacional:** La relación jurídica de las partes y el arbitraje como tal se desarrollan en un solo Estado⁵³ . Se lleva adelante en el país y esta sujeto a las normas locales vigentes. (las personas están sujetas a una determinada Ley nacional y los bienes o intereses radicados en el mismo).

3.5.4 Por las cualidades de las partes o por el objeto del mismo. (Público o privado).

Cuando una de las partes es una persona de derecho público estamos frente al Arbitraje de derecho Público, que actúa bajo esta característica.

En cuanto al arbitraje de derecho privado ambas partes son personas naturales o jurídicas que no tienen ninguna relación con el Estado y gozan ambas de las mismas características.

Cuando se trata del objeto de arbitraje, también se puede estar frente a un arbitraje de derecho público o privado.

⁵³ Tomado textual MARTIN ALARCON RONALD, “Arbitraje Introducción al derecho arbitral” Azul editores cit pag 36 Ed.2007

3.5.5 Por voluntariedad y obligatoriedad de las distintas modalidades de arbitraje.

Habiendo realizado la presentación de algunas clases o modalidades de arbitraje, debemos ver su carácter voluntario u obligatorio.

Cabe señalar que el arbitraje por naturaleza es una técnica de resolución de conflictos voluntaria, por lo que su imposición lo desnaturaliza, pronunciado este principio de voluntariedad la Recomendación No. 92 de la OIT (Ginebra 9 de junio de 1951). La doctrina es unánime al respecto, afirmando en muchas ocasiones que el arbitraje obligatorio no es verdadero arbitraje así lo señalan Garberi Llobragat⁵⁴ y Moner Romero⁵⁵. Es por ello que algunos autores consideran que el legislador ha optado por dejar al arbitraje laboral a extramuros del común o privado general.

Arbitraje obligatorio Cuando la Ley impone de forma obligatoria en razón de que está de por medio el interés público y la necesaria solución de conflictos (especialmente cuando se trata de Conflictos Laborales Colectivos)

Arbitraje Voluntario Cuando las partes hacen uso de este mecanismo voluntariamente para solucionar sus conflictos, sin que medie presión alguna

3.6 Funciones del órgano arbitral

Recurriendo a lo señalado en la fundamentación y naturaleza de esta técnica extrajudicial, se debe enfatizar, una vez más, que el árbitro no detenta *potestad o imperium*, la propia autoridad del juez, sino la auctoritas que le reconocen las partes mediante o en el convenio o cláusula arbitral. Es así que el árbitro, actúa investido del poder que las partes le reconocen para el caso o conflicto concreto, que es el que legítima jurídicamente o socialmente su actividad e intervención en la resolución del conflicto laboral.

⁵⁴ GARBERI LLOBRAGAT *Comentarios a la Ley 60/2003*

⁵⁵ MONER ROMERO "El arbitraje de consumo" *Curso sobre resolución alternativas de conflictos*

Son las partes las que en virtud de su autonomía individual o colectiva delegan en el árbitro la capacidad de resolver el conflicto laboral, al tiempo que se obligan a acatar su resolución (laudo). Obviamente este fundamento desaparece en el caso de los arbitrajes obligatorios, en las que debe ser la propia ley la que ordene el recurso necesario a esta técnica de resolución.

Independientemente sea uno y otro caso, sea el arbitraje voluntario u obligatorio, es importante el resultado de la actividad del árbitro (el laudo).

Los árbitros no desarrollan funciones jurisdiccionales. Pueden sustituir la tutela jurisdiccional declarativa en parte, en cuanto el laudo arbitral solventa un conflicto laboral, impidiendo el conocimiento del asunto por el mismo a los órganos jurisdiccionales. Sin embargo, en cuanto el laudo arbitral este puede ser recurrido en la vía jurisdiccional. Por otro lado el órgano arbitral no puede ejecutar el laudo arbitral en caso de incumplimiento, pues sólo los jueces tienen competencia para ejecutar lo juzgado, acudiendo incluso a la fuerza si fuera necesario.

Mirando las diferentes modalidades, se impone al árbitro el deber de dictar el laudo. Es la emisión del laudo la labor principal del órgano arbitral debiendo también realizar lo siguiente:

- ☞ Citación de las partes
- ☞ Recabar Pruebas
- ☞ Velar por los Derechos de las partes, concretamente porque la audiencia, contradicción e igualdad de las mismas sean efectivas en el proceso, evitando la indefensión.

3.7 Principios que rigen el arbitraje laboral

Tanto el órgano arbitral como las partes deben actuar con respeto escrupuloso a la Ley entendiéndose por este el **principio de Legalidad**, el cual se basa en el respeto a la Constitución, y el resto del ordenamiento jurídico. Independientemente que el arbitraje sea de derecho o equidad, siempre se debe respetar el ordenamiento jurídico

vigente, si bien en el arbitraje de derecho, el árbitro debe basar el laudo que resuelve el conflicto en la Ley y en la equidad puede alejarse de aquella – flexibilizando su aplicación, obviamente, sin caer en ilegalidades- para solventar el conflicto su aplicación según su leal saber y entender.

Por otro lado se sabe que es la **libertad** el fundamento o esencia de esta técnica con las salvedades ya justificadas del arbitraje obligatorio, impuesto por el Estado en el caso de la huelga. Esta **libertad o autonomía** de acceso a la técnica es una dimensión de lo que en el ámbito jurisdiccional denominamos **principio dispositivo**, encuadrable dentro del **principio de oportunidad**, que es opuesto al principio de necesidad. No se puede, por tanto, iniciar el proceso arbitral de oficio por el órgano arbitral. Este principio se extiende e informa también el desarrollo del proceso arbitral: las partes son dueñas y señoras del proceso arbitral, ellas establecen el objeto del mismo y pueden en un momento determinado por acuerdo mutuo prescindir de él.

Asimismo, el órgano arbitral deberá solventar todas las cuestiones planteadas por las partes (principio de congruencia), siendo frecuente que en las audiencias del órgano arbitral para que las partes hagan sus alegaciones y las prueben, aquellas lleguen a un acuerdo que pone fin al conflicto, haciendo innecesaria la continuación del proceso arbitral. Esta capacidad de disposición requerirá siempre del consentimiento de las partes. También tenemos que vincular con el **principio dispositivo** la flexibilidad que hemos indicado como característica principal del proceso arbitral.

No se puede dejar de mencionar en este punto la **imparcialidad** del órgano arbitral. La imparcialidad del tercero árbitro es contenido del derecho de acción, que a su vez, es parte de la legalidad que debe ser respetada en el proceso arbitral. En el marco de la misma también cabe destacar la vigencia en todos los procesos arbitrales de los **principios de igualdad, contradicción, audiencia y defensa** de las partes, que actúan en dualidad de posiciones. Lógicamente, además en cuanto esta técnica se basa en la participación de un tercero (órgano arbitral), rige en la misma el **principio de**

inmediación: el órgano está en contacto constante y directo con las partes, de las que extrae sin ningún tipo de intermediación los datos que motivarán su laudo.

3.8 El laudo arbitral.

Las partes en ejercicio de su autonomía de la voluntad, individual o colectiva, deciden acudir a un órgano arbitral en busca de una solución, para lo cual suscriben el convenio o compromiso arbitral. Mediante éste, además de reconocer al órgano arbitral la autoridad para resolver la disputa laboral y darle las indicaciones pertinentes para desarrollar el proceso arbitral, se comprometen a acatar su decisión recogida en el laudo arbitral. Es lo que denominamos efecto positivo del convenio arbitral.

Como consecuencia, y dentro del marco de actuación del principio dispositivo, todo arbitraje garantiza una última resolución o laudo que solventa el conflicto. Esta última solución o laudo debe ofrecerse a las partes dentro de un plazo normalmente indicado en el propio convenio arbitral, por aplicación del que hemos denominado principio de temporalidad.

Conocemos, igualmente, que en el caso de órganos arbitrales colegiados su contenido se configurará por unanimidad de sus componentes, o en su caso, por mayoría simple.

El efecto positivo del convenio o cláusula arbitral, es que las partes, al tiempo que someten voluntariamente el conflicto al arbitraje de un tercero, se comprometen a acatar su laudo.

3.8.1 Contenido del laudo arbitral

En el laudo, el órgano arbitral comenzará identificando las partes del conflicto y al propio órgano que dicta la resolución, y haciendo referencia al convenio arbitral y a los elementos más importantes del mismo como son: el objeto del arbitraje y ámbitos del conflicto exponiendo con claridad y precisión los puntos sometidos a resolución, descripción de los hechos considerados trascendentes para la solución del conflicto, la fundamentación jurídica de la resolución, expuesta y debidamente

motivada y por último la resolución del arbitro, que nunca podrá versar sobre puntos no contemplados en el compromiso arbitral suscrito.

Es importante señalar que el órgano arbitral, tanto en el arbitraje de derecho como en el arbitraje de equidad, basará su resolución en los hechos en torno a los que gira el conflicto sometido al arbitraje. Tras la descripción de las partes, y antes de presentar la decisión propiamente dicha, el órgano arbitral fundamentará o motivará la misma. Se trata de una fundamentación o motivación estrictamente jurídica en caso de su arbitraje de derecho, realizada por tanto, en referencia a normas y no tiene porque serlo en el arbitraje de equidad, en el que el órgano arbitral señalará las máximas ideas y normas morales que le llevan a decidir en el sentido que lo hace.

Este deber de motivar la resolución en contenido del derecho de acción, en cuanto garantía que permite a las partes entender la resolución, les enseña a resolver conflictos futuros, y en su caso, les facilita su impugnación en la vía jurisdiccional. Ello explica que casi todos los acuerdos ordenen expresamente motivar el Laudo.

Por otro lado, el árbitro, tanto se trate de un arbitraje de derecho, como de equidad, no va a buscar la resolución únicamente en normas jurídicas o morales, sino que intentará que la aplicación de aquellas origine un equilibrio entre las partes, intentando responder a las necesidades de ambas, no mirando tanto o exclusivamente al pasado, como al futuro. Se trata de ofrecer a las partes soluciones creativas difíciles de imaginar como contenido de una sentencia, que se ajusten a las necesidades y expectativas presentes y futuras de ambas partes, a las singularidades de la concreta relación laboral y del conflicto laboral determinando. Además, el laudo, fruto de la autonomía – individual o colectiva – de las partes, quienes deciden libremente – en general, a acudir a este mecanismo extrajudicial, potencia esa autonomía.

3.9 Eficacia o fuerza jurídica del laudo arbitral.

Para analizar la eficacia o fuerza jurídica reconocida al laudo arbitral en el arbitraje laboral debemos partir de una premisa fundamental. No podemos olvidar en ningún

momento que el arbitraje es un método de resolución extrajudicial vinculante para las partes, en el que concurren la heterocomposición, la autonomía de la voluntad de las partes y el reconocimiento de la eficacia jurídico pública de sus efectos.

A esta luz, lo cierto es que pocas o nulas son las referencias a la eficacia del laudo arbitral en las normas que regulan la modalidad de arbitraje configurada en la Ley General de Trabajo. No debemos perder de vista que estamos ante un elemento de orden público esencial para la seguridad jurídica del resultado último del arbitraje laboral. En cuanto a su fuerza el art 157 del Decreto Reglamentario, habla de sentencia arbitral, el art. 113 de la LGT señala que las decisiones del Tribunal Arbitral serán obligatorias para las partes.

Recurriendo a lo señalado en la Ley 1770, el Art. 60 II señala: “El laudo ejecutoriado tendrá valor de sentencia pasada en autoridad de cosa juzgada y será de obligatorio e inexcusable cumplimiento desde la notificación a las partes ...”. Por lo cual dentro del ordenamiento jurídico boliviano el laudo cuenta con eficacia jurídica.

3.10 El arbitraje y la O.I.T.

La Organización Internacional de Trabajo OIT a través del Convenio 87 recomienda a los Estados sobre “La Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicalización”, así como sobre el derecho de sindicalización y de negociación colectiva.

Por otro lado el Convenio 98 recomienda a los estados a adoptar medidas adecuadas a las condiciones nacionales cuando ello sea necesario, para fomentar y estimular entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores por otro, 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 año 1969 en el informe sobre conciliación y arbitraje producido por la Organización Internacional del Trabajo señala: *“El arbitraje puede definirse como aquella institución jurídica destinada a resolver un conflicto -individual o colectivo- planteado entre sujetos de una relación de derecho, cuya decisión se impone en virtud del compromiso adquirido en tal sentido por las partes interesadas”*. Dicho informe hace mención a las siguientes características del arbitraje:

- ③ El arbitraje, es una institución jurídica destinada a resolver conflictos en materia laboral. Surge cuando las diferencias existentes entre las partes dan lugar a la perfección del conflicto que encierra una pretensión objeto del mismo. El conflicto puede ser individual o colectivo, el arbitraje será de la misma forma a cualquiera. En los conflictos Colectivos se puede tratar conflictos jurídicos o conflictos de intereses: lo único a tener en cuenta es que el planteamiento de cada uno tendrá distinta significación el laudo arbitral, ya que unos se fundarán en derecho, y otros en equidad.
- ③ Intervención de un tercero cuya decisión se impone, la cual no tiene valor de mera propuesta, sino obligatoria en la medida en que las partes la acepten.
- ③ El cumplimiento del Laudo dependerá en primera instancia de la adhesión que las partes le han prestado de antemano; es decir, en el compromiso adquirido por las mismas, con carácter previo y en virtud del cual han decidido someter sus diferencias a la decisión arbitral.

Distingue la O.I.T. el arbitraje convencional del arbitraje reglamentado

4. EL ARBITRAJE LABORAL EN EL DERECHO COMPARADO

Hasta algunos años atrás, el Arbitraje como medio de solución de conflictos laborales estuvo restringido a la negociación colectiva y a los conflictos colectivos de trabajo. Sin embargo, existe la tendencia de incluir en el arbitraje laboral, la solución de conflictos laborales de carácter individual.

Las objeciones que motivaron la exclusión de los conflictos individuales en el arbitraje laboral aún persisten, aunque nuevos enfoques de la doctrina general del Derecho del Trabajo, han permitido también avances en el Derecho interno de algunos países.

Como ejemplo, cabe destacar la discusión y conclusión que respecto a este tema tuvo lugar los últimos años en Brasil. Quienes se oponían a incluir el arbitraje en el alcance de la Ley de Arbitraje de Brasil (aunque ésta no se oponía ni lo excluía de manera expresa), lo hacían sosteniendo que por el carácter tutelar del Derecho Laboral y su fin protectorio del jurídicamente débil (el trabajador), los derechos laborales son indisponibles y consiguientemente, no podrían ser sometidos a un tribunal arbitral ordinario ante el que el trabajador podría resignar parte de sus derechos laborales. Naturalmente, para este grupo detractor del arbitraje laboral individual, resultaba inadmisibles la mediación o conciliación en la que se podría “negociar” esos derechos de carácter indisponible.

En oposición al primer grupo de opinión, quienes abogaron por la inclusión de los conflictos laborales individuales en el alcance de la Ley de Arbitraje de Brasil, sostienen que los derechos de los trabajadores, emergentes de una relación laboral, pasan a ser disponibles una vez que ésta concluye (en efecto, así lo reconoce en el caso de Brasil la Ley 9307/96). Consecuentemente, concluida la relación de trabajo, el conflicto laboral pasa a ser susceptible de resolverse mediante procedimiento arbitral, con sometimiento a las disposiciones de la ya citada ley especial. Actualmente, la solución de conflictos laborales de carácter individual en Brasil, puede efectuarse mediante arbitraje.

La tabla siguiente, resume el estado de situación de la legislación de algunos países, respecto al arbitraje como medio de solución de conflictos individuales de trabajo.

EL ARBITRAJE PARA SOLUCIÓN DE CONFLICTOS INDIVIDUALES DE TRABAJO, SEGÚN LA LEGISLACIÓN DE ALGUNOS PAÍSES

| PAIS | Arbitraje Laboral para solución de conflictos individuales | Norma específica vigente | Sede de sustanciación del arbitraje | Tipo de Tribunal Arbitral |
|-------------|---|--|--|---|
| ARGENTINA | SI | Ley 18.345 de Organización y Procedimiento de la Justicia Nacional del Trabajo | Jurisdiccional | Institucional (A cargo del Juez o Secretario de un Juzgado de materia) |
| BRASIL | SI | Ley de Arbitraje de Brasil. Ley 9307/96 modificada para incluir el arbitraje laboral individual | Jurisdiccional | Institucional (A cargo de terceros designados por el juzgador) |
| CHILE | NO | Código del Trabajo (actualizado a 2010). Limita el arbitraje laboral a conflictos colectivos | | |
| COLOMBIA | SI | Código del Trabajo | No jurisdiccional | Institucional o Ad-hoc, a elección de las partes |
| ECUADOR | NO | Código Laboral. Limita el arbitraje laboral a conflictos colectivos | | |
| MÉXICO | SI | Ley Federal de Trabajo y Códigos de Procedimiento Civil de cada Estado de la unión | Administrativo | Institucional (A cargo de las Juntas de Conciliación y Arbitraje de México) |
| PERÚ | SI | Ley 26636 (Ley Procesal de Trabajo) y Ley 26752 (Ley General de Arbitraje) | No jurisdiccional | Institucional o Ad-hoc, a elección de las partes |
| VENEZUELA | SI | Ley Orgánica Procesal del Trabajo | Jurisdiccional | Institucional (A cargo de terceros designados por el Juez) |

De la información contenida en la tabla anterior, puede inferirse que se confirma que el Derecho interno de los diferentes países tiende a permitir que los conflictos laborales de carácter individual sean sometidos a su solución en instancia arbitral. Cabe destacar que la sede del arbitraje no está establecida siguiendo una preferencia o tendencia normativa, sino más bien se adecua al conjunto normativo de cada país.

5. JUSTIFICACIÓN Y PROPUESTA DE INCORPORACIÓN DEL ARBITRAJE LABORAL EN LA LEGISLACIÓN NACIONAL COMO FORMA DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS INDIVIDUALES

Antes de pasar a exponer la justificación de la propuesta que se formula en este capítulo, corresponde precisar que el conjunto normativo pertinente y vigente, permite la incorporación del arbitraje laboral como medio de solución de conflictos individuales de trabajo.

Por disposición del Artículo 410, parágrafo II de la Constitución Política del Estado Plurinacional Boliviano, “El Bloque de Constitucionalidad está conformado por los Tratados y Convenios internacionales en materia de Derechos Humanos y las normas de Derecho Comunitario, ratificadas por el país”. A continuación se señala los más importantes convenios y tratados internacionales de los que Bolivia es suscriptor y ha ratificado o han entrado en vigor de acuerdo al procedimiento establecido por los países suscriptores.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948 que en su Art. 23 garantiza el derecho al trabajo:

- ③ El Pacto Internacional de Derechos Humanos, Económicos, Sociales y Culturales adoptado por Asamblea General de la Organización de Naciones Unidas en 1966, que en su Art. 6 reconoce el derecho al trabajo y obliga a los Estados miembros a tomar las medidas para garantizar el ejercicio de este derecho.
- ③ Las cláusulas laborales del Tratado de Versalles de 1919 que establecen la obligación estatal de proteger al trabajador y sus derechos.
- ③ La Declaración de Filadelfia de 1944 que es la Carta de Fundación de la Organización Internacional del Trabajo, que completa el Tratado de Versalles.

- ③ La Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre de 1948 que en sus Artículos XIV y XVIII reconoce el derecho al trabajo y dispone el debido acceso a la justicia para hacerlo efectivo.
- ③ La Carta Internacional Americana de Garantías Sociales de 1948 que en su Artículo 36 dispone que “En cada estado debe existir una jurisdicción especial de trabajo y un procedimiento adecuado para la rápida solución de los conflictos”.
- ③ La Carta de la Organización de Estados Americanos (1948) que en su Artículo 45, incisos b) y l) ratifica el derecho al trabajo y su protección.
- ③ La Convención Americana de Derechos Humanos (Pacto de San José de Costa Rica) de 1969 que en sus Artículos 1, 2 y 8 dispone que los Estados suscriptores deben emitir disposiciones de Derecho interno que otorguen garantías judiciales para el ejercicio pleno de los derechos humanos entre los que se encuentra el derecho al trabajo y el acceso a la justicia.
- ③ El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, adoptado por la ONU en 1966 que en su Artículo 6, ratifica los derechos laborales.
- ③ Por su parte, de manera específica, la OIT ha emitido numerosas normas y ha promovido la suscripción de otros tantos acuerdos y tratados internacionales que garantizan el derecho al trabajo, la protección y garantía del ejercicio de ese derecho y el acceso a mecanismos de justicia y solución de conflictos laborales. Entre esos acuerdos se destacan la Declaración relativa a los fines y objetivos de la OIT (1944), la carta Constitutiva de la OIT (1945), la Declaración de Principios y Derechos Fundamentales (1998) y particularmente la Recomendación sobre la conciliación y el arbitraje voluntario de 1951.

Estos instrumentos internacionales, constituyen también mandato inexcusable para el Estado boliviano y justifican el establecimiento de mecanismos de solución de conflictos laborales –el arbitraje entre ellos- para hacer efectivo el ejercicio de los derechos y garantías motivo de esos acuerdos.

Por su parte, ya en el ámbito del Derecho interno boliviano, la Constitución Política del Estado Plurinacional boliviano, en su Artículo 50 textualmente dispone que “El Estado, mediante tribunales y organismos administrativos especializados, resolverá todos los conflictos emergentes de las relaciones laborales entre empleadores y trabajadores, incluidos los de la seguridad industrial y los de la seguridad social”. Esta disposición claramente señala que es función y obligación del Estado no sólo mediar o conciliar en conflictos laborales en sede administrativa, sino que establece un mandato expreso para hacerlo hasta lograr la solución de los conflictos laborales, sin distinguir si éstos son de carácter colectivo o individual. Así, no sólo queda permitida la inclusión a la legislación laboral de mecanismos de solución de conflictos en sede administrativa, sino que es una obligación del Estado, cuyo cumplimiento es tarea pendiente. Por supuesto, la inclusión del arbitraje laboral en la norma positiva cumple con el mandato constitucional señalado.

5.1 Justificación

Se ha identificado que los medios actuales para la solución de conflictos individuales de trabajo son ineficaces por las razones siguientes:

- ③ La conciliación en sede administrativa sólo en ocasiones excepcionales resuelve los conflictos individuales de trabajo.
- ③ Los trabajadores abandonan sus reclamos y finalmente resignan sus derechos por la ineficacia de la instancia de conciliación y el alto costo y demora de la sustanciación de procesos judiciales que correspondería iniciar luego de agotada la vía administrativa.
- ③ La carga procesal y el procedimiento que se aplica en la vía judicial causa que los procesos sometidos a conocimiento de jueces laborales extiendan su tramitación por varios años. Esta situación implica que el Estado no cumpla su rol protectorio del ejercicio de los derechos laborales.
- ③ El procedimiento de ejecución de sentencias firmes se rige por la ley civil adjetiva que admite la interposición de incidentes y recursos cuya resolución demanda también largos procedimientos de tramitación, que ocasiona demoras adicionales y agrava el problema.

Por otra parte, se ha identificado también que existe la base normativa constitucional y la que proviene de los acuerdos y convenios internacionales que integran el Bloque de Constitucionalidad boliviano, suficiente para incorporar el arbitraje como forma de solución de conflictos de trabajo de carácter individual.

El conjunto de consideraciones precedentes justifica la propuesta que a continuación se formula.

5.2 Regulación del arbitraje laboral como solución jurídica a los conflictos individuales.

El desarrollo de los conceptos y consideraciones normativas y fácticas de las páginas anteriores justifica y permite la formulación de la propuesta que a modo de conclusión se formula. Con base en ellos, se considera que la incorporación de un procedimiento de arbitraje laboral para solución de conflictos individuales puede contribuir efectivamente al acceso a la justicia laboral y al ejercicio efectivo de derechos laborales de los trabajadores bolivianos. El procedimiento que en realidad se constituiría en un sistema alternativo de solución de conflictos individuales de trabajo, debería estar orientado hacia la búsqueda de resultados ciertos, firmes y oportunos.

Con las premisas anotadas, se propone que ese sistema posea las características siguientes:

- ③ El arbitraje propuesto debe ser gratuito, sustanciado en sede administrativa, pero por la “contaminación” de orientación protectora de los funcionarios, el procedimiento debiera ser sustanciado preferentemente fuera del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Se considera que una opción adecuada sería el Ministerio de Justicia o una entidad dependiente de él. De ese modo, el arbitraje sería caracterizado como institucional.

- ③ Se sugiere también que el procedimiento sea de única instancia, salvo por los vicios de anulabilidad o nulidad que podría preverse sean reclamados siempre en efecto diferido y nunca en efecto suspensivo.
- ③ El laudo arbitral debería adquirir calidad de cosa juzgada material, inmediatamente sea dictado, habilitando también inmediatamente las gestiones para su ejecución.

En la página siguiente se ilustra el desarrollo del procedimiento propuesto, que junto con las consideraciones anteriores podrían configurar el texto de la norma respectiva.

- ③ La normativa vigente determina que el actual sistema de protección de garantías de derechos y ejercicio de los mismos no sea efectivo y en los hechos los trabajadores se encuentran en situación de desprotección.
- ③ Por otra parte, el marco constitucional y el Bloque de Constitucional vigente, permite acoger la propuesta de incorporación del arbitraje como medio de solución de conflictos individuales de trabajo. Es más, ese conjunto normativo exige una solución al problema existente y sugiere el arbitraje como medio para lograrla.

Consiguientemente, la propuesta que se formula es sostenible y se halla justificada fáctica y jurídicamente. Naturalmente, su formulación es perfectible y debe ser desarrollada con muchas precisiones.

6. CONCLUSIONES

Efectivamente el arbitraje laboral existe en nuestro ordenamiento jurídico, pero sólo para solución de conflictos entre privados y conflictos colectivos de trabajo. Sin embargo es su escasa utilización la que le mantiene poco difundido y practicado. Empleadores y trabajadores, prefieren acudir a otros mecanismos extrajudiciales, concretamente a la conciliación o mediación laboral, o a la vía jurisdiccional antes de firmar un convenio arbitral y someter su disputa al arbitraje laboral.

Actualmente se plantea o considera de manera limitada como medio sustitutivo o alternativo, no concurrente, para lograr el respeto a la huelga de manera legal.

Las consideraciones doctrinales expuestas en la monografía confirman las muchas bondades o fortalezas que esta forma de solución de conflictos de trabajo ofrece o, al menos, tiene potencialidad de ofrecer a las partes del conflicto laboral. Entre ellas destacamos:

- ③ Es un método consensual en origen, basado en el dialogo de las partes y en su deseo de arreglar pacíficamente y con beneficios para ambos.
- ③ El arbitraje laboral contribuye a la cohesión social y al bien común, al tiempo que robustece el dialogo social y al bien común, al tiempo que refuerza el dialogo social y la legitimidad social de la negociación. Es innegable, desde esta perspectiva, su aportación a la consolidación, fortalecimiento y maduración del sistema de relaciones laborales.
- ③ El arbitraje se adecua a las necesidades de las partes. Ellas definen en el contrato los condicionantes que consideren oportunos.
- ③ Las partes consideran el arbitraje laboral como mecanismo personal y propio. Es una concepción muy lejana de la que habitualmente aquellas tienen de la vía jurisdiccional, que conciben como ajena y rígida. Este elemento dota de legitimidad al resultado del arbitraje laboral, el laudo arbitral.
- ③ El laudo arbitral ofrece soluciones muy creativas, acorde con las necesidades de las partes y dirigidas a mantener las relaciones laborales y a asegurar la convivencia en la

empresa. Ciertamente el laudo arbitral mira más al futuro que al pasado, se basa en las esperanzas y posibilidades y no en los reproches.

Del conjunto de consideraciones contenidas en las diferentes partes de esta exposición monográfica, puede deducirse algunas conclusiones específicas, con relación al arbitraje laboral para solución de conflictos individuales:

- ③ Del análisis del Derecho comparado se desprende que existe experiencia difundida en el arbitraje laboral para solución de conflictos individuales. Esa experiencia está marcando una tendencia uniforme hacia la adopción e inclusión de procedimientos de arbitraje a cargo o bajo control del Estado, en varios países.
- ③ La doctrina habría resuelto la objeción teórica planteada por algunos opositores al arbitraje de derechos laborales individuales que arguyen que por razones de protección y garantía del ejercicio efectivo de esos derechos, éstos no son disponibles. El argumento de contrario, al que se adscriben cada vez más sistemas de derecho interno, indica que concluidas las relaciones laborales, los derechos emergentes de la relación laboral terminada, si son disponibles.
- ③ El actual sistema de protección de derechos laborales en sede administrativa es ineficaz por la limitación que implica que sus decisiones o recomendaciones no tengan carácter vinculante.
- ③ El sistema jurisdiccional, se ha tornado también en ineficaz por las demoras y características locales de la sustanciación de los procesos y la ejecución de las sentencias.

Por lo anotado precedentemente, se deduce como conclusión general la pertinencia y factibilidad de incorporar el arbitraje laboral como forma de solución de conflictos laborales de carácter individual.

7 BIBLIOGRAFÍA

- ③ ALVAREZ PEREIRA, Carlos. Revista Universitas No. 68, Año 1984. Artículo: El Tribunal de Arbitramento En Los Conflictos Colectivos de Trabajo, y El Recurso de Homologación
- ③ ALONSO GARCIA,M ALMENDROS MORCILLOF, PEREZ AMOROS, ROJO TORRECILLA,E, “*la solución de los conflictos colectivos del trabajo*” Instituto de Estudios Económicos, 1979 pp17 y 50
- ③ ALVAREZ SACIRSTAN, I., El nuevo arbitraje laboral, Revista Vasca de Derecho Procesal y Arbitraje, NO. 3/1996, OIT , Conciliación y arbitraje en los conflictos de trabajo (estudio comparativo)op cit. P161
- ③ AAVV “*La solución extrajudicial de los conflictos laborales, II Congreso de Castilla y Leon sobre relaciones laborales 2001*,pag.28-31
- ③ ARNAGIO RUIZ.V., *Las acciones en el derecho privado romano*, Editorial Revista de Derecho Privado, Madrid 1945, pag 37-42
- ③ ALFONSO MELLADO, C.L., “*Algunas consideraciones en torno al arbitraje laboral*” Revista de treball, economia i societat No. 22/2001 y ALVAREZ ALARCON A., Procedimiento del arbitraje” Justicia No. 4/1989
- ③ BALLESTER PASTOR, M.A., “*El Arbitraje laboral, op cit., pp93,94y97*”
- ③ BAYON CHACON, G “Los conflictos colectivos de trabajo. Introducción” AAVV, *Quince Lecciones sobre conflictos colectivos*, Universidad de Madrid, Madrid 1968, pg 16,
- ③ BRUFAU PRATS, J.,*Teoría fundamental del Derecho*, 4ta Ed., Tecnos, Madrid 1990,p 221.
- ③ BARONA VILAR, S.”el arbitraje en el Derecho Español” AAVV, curso sobre resolución alternativa de conflictos (arbitraje y conciliación”)
- ③ BRISEÑO SIERRA,H , *Sobre arbitraje, Estudios*,Cardenas, Mexico 1995,p.
- ③ BUIGES OLIVER G. “La solución amistosa de los conflictos en Derecho Romano”; el arbirer ex compromiso , Montecarlo Madrid 1990)
- ③ BENETTI SALGAR, Julio. El Arbitraje En El Derecho Colombiano. Editorial Temis S.A. P.4
- ③ CREMADES SANZ-PASTOR,B.M., “El arbitraje en el siglo XXI” op.cit.
- ③ CABANELAS, Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Editorial Heliasta. Buenos Aires, 1984
- ③ CABANELAS, Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual.
- ③ CERON CORAL, Jaime. Op. Cit.
- ③ COROMINAS I VAGNEAUX, J., Diccionario crítico etimológico de la lengua castellana , Voll III, credos, Madrid 1976
- ③ CUCARELLA GALINA, L.A., “*Litis pendencia y arbitraje*” Anuario de Justicia Alternativa, Derecho arbitral No.1 2001
- ③ DEL REY GUANTER, S.,”*Presente Y futuro del arbitraje laboral en el ordenamiento español: la necesidad de una aproximación selectiva*”
- ③ Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española. Madrid, 1992
- ③ DEL REY GUNTIER, S., La resolución extrajudicial de los conflictos colectivos laborales, op cit., p.69.
- ③ FRONT SERRAE., ESCUDERO RODRIGUEZ R. Temas laborales *Revista de trabajo y bien estar Social* No. 70/2003

- ③ Folberg y Taylor: Op Cit Pag 27
- ③ **Factory system** literalmente **sistema de fábrica**, www.es.factory_system.com
- ③ FONTSERRA,E., “La nueva configuración del arbitraje en el Derecho Español” Justicia, Num 2/1989

- ③ GOULD, W.,B., “*El sistema del arbitraje en EEUU*” AAVV,XI Jornadas Universitarias de derecho de trabajo y relaciones de trabajo.1994 p.209
- ③ GARBERI LLOBRAGAT *Comentarios a la Ley 60/2003*
- ③ GONZALES BIEDMA, E., “Los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos colectivos de trabajo en las CCAA-s”, AAVV, XI Jornadas, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales Trotta, Madrid 1994, p 217.
- ③ GUASP DELGADO,J., “El arbitraje en el Derecho español, op cit.,pp21-26.
- ③ GUASAP DELGADO J., Derecho Procesal Civil, 3ra Ed., Madrid, 1968 Vol II pag 754.
- ③ HERNANDEZ VIGUERAS, J., “*La solución de los conflictos en el sistema de relaciones laborales*”
- ③ HERNANDEZ VIGUERAS “*La solución de los conflictos en el sistema de relaciones laborales*” op. cit.,p 485
- ③ LORCA GARCIA, J. *Derecho procesal civil. Parte general*, Lex Madrid 1972,p 9.
- ③ LAZARTE, Jorge, *Movimiento Obrero y Procesos Políticos en Bolivia*, La Paz, Bolivia: EDOBOL, 1989.
- ③ LORA, GUILLERMO, *Historia del Movimiento Obrero Boliviano*, Cochabamba, Bolivia: Los Amigos del Libro, 1980.
- ③ *Las conciliaciones en el proceso laboral*” Revista de derecho procesal, 1973 No2-3 pag 406,475 y 495 *madrid*
- ③ MONTOYA MELGAR,A.,El arbitraje laboral en los conflictos de trabajo” Revista de Derecho de l Trabajo No. 5/1981
- ③ MARTINEZ VASQUEZ DE CASTROL., *La cláusula compromisoria en el arbitraje civil* , Civitas Madrid 1991, p22
- ③ MERINA MERCHAN,J.,F.,”*Arbitraje Laboral*, op. Cit pag 93
- ③ MERCHAN ALVAREZ,A.,El arbitraje: estudio histórico jurídico, op.cit p 38
- ③ MARTIN VALVERDE,A “Las relaciones entre el sistema judicial y los medios no judiciales de solución de conflictos de trabajo”AAVV(Coor. Valdes DAL-Ré, F) Los sistemas de solución extrajudicial de conflictos laborales: situación actual y perspectivas de futuro, Fundación SIMA, Madrid 2006,151
- ③ MAYERS L. El sistema legal de EEUU. La administración de justicia, Sistemas legales y procesales de los tribunales ordinarios Federales y estatales, administrativo militares, arbitrajes, contratos y recursos extraordinarios. Bibliografía Argentina. Bs. Ar. 1958 p 515
- ③ MARTIN ALARCON RONALD, “*Arbitraje Introducción al derecho arbitral*”Azul editores cit pag 36 Ed.2007
- ③ MONER ROMERO “*El arbitraje de consumo*” *Curso sobre resolución alternativas de conflictos*
- ③ MANSILLA, H. CELSO FELIPE, *La Identidad Social Y El Rol Político Del Sindicalismo Boliviano*, La Paz: CEBEM, 1993.
- ③ O.I.T. El arbitraje voluntario de los conflictos de intereses. Informe de la Organización Internacional del

- ③ OSSORIO MANUEL DICC. DE CIENCIAS JURIDICAS POLITICAS Y SOCIALES Editorial: HELIASTA
- ③ ODRIAZOLA LANDERAS, A., MARTINEZ DE VIERGOL LANZAGORTA, A., MATIAS ORTIZ DE ZARATE,A. *“El marco Institucional de relaciones de trabajo: Los PRECO”*
- ③ PLA RODRIGUEZ, Américo. *La Solución de los Conflictos Laborales (Estudio Preliminar)*. Tomo I. Compañía Editográfica Rendón. México
- ③ RODRIGUEZ FERNANDEZ,M.,L. *“Negociación Colectiva y solución de conflictos laborales”*. *Op cit* pag 58
- ③ RIOS SALMERÓN, B., *“Soluciones pactadas de conflictos de trabajo”* Revista Ministerio de trabajo y asuntos Sociales No. 3/1997 España
- ③ ROCA MARTINEZ,j.,m., Arbitraje e instituciones arbitrales.,*op cit*.,pag17
- ③ Revista internacional *Comparative labour law Journal*, Vol XII/1990-1991, p. 121,
- ③ SANCHEZ DELA TORRE,a., *“El origen del arbitraje una hipótesis”* Revista de la facultad de Derecho de la Universidad Complutense No. 73/1987.
- ③ SERRA DOMINGUEZ Estudios de Derecho procesal, Ariel Barcelona 1969pp 371 y ss572
- ③ SUAREZ GONZALES f. *“La sentencia”* AA.VV., *El porceso laboral, estudios en homenaje al Prof. Luis Enrique de la Villa* Lex Nova, Valladolid 2001 pag 779
- ③ VALDES DAL-RE F., *“Bases para la implementación de un sistema no jurisdiccional de confclitos de trabajo de dimensión europea”*. *Relaciones Laborlaes* Tomo I, 2002 pag 101 y 102
- ③ VINIYAMATA CAMP *“Manual de prevención y resolución de conflictos: conciliación, mediación, negociación”*