

UNIVERSIDAD AMAZÓNICA DE PANDO
ÁREA DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS
CARRERA DE CIENCIAS POLÍTICAS Y GESTIÓN PÚBLICA



TITULACIÓN VÍA DIPLOMADO – MONOGRAFÍA PARA
OPTAR AL
GRADO ACADÉMICO DE LICENCIATURA EN CIENCIAS
POLÍTICAS Y GESTIÓN PÚBLICA

ANÁLISIS DEL LAUDO ARBITRAL DEL SINDICATO DE
TRABAJADORES DEL MUNICIPALES DE COBIJA
DESDE LA PERSPECTIVA DE LA LEY GENERAL DEL TRABAJO

POSTULANTE: **Ulgrid Héctor Usquiano Alipaz**

Cobija – Pando – Bolivia

2023

UNIVERSIDAD AMAZÓNICA DE PANDO
ÁREA DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS
CARRERA DE CIENCIAS POLÍTICAS Y GESTIÓN PÚBLICA

TITULACIÓN VÍA DIPLOMADO – MONOGRAFÍA PARA OPTAR AL
GRADO ACADÉMICO DE LICENCIATURA EN CIENCIAS
POLÍTICAS Y GESTIÓN PÚBLICA

ANÁLISIS DEL LAUDO ARBITRAL DEL SINDICATO DE
TRABAJADORES DEL MUNICIPALES DE COBIJA
DESDE LA PERSPECTIVA DE LA LEY GENERAL DEL TRABAJO

POSTULANTE: **Ulgrid Héctor Usquiano Alipaz**

Cobija – Pando – Bolivia

2023

Esta Monografía ha sido aceptado por la Univesidad Amanonica de Pando, la Dirección de Posgrado, en la modalidad de Titulación Vía Diplomado y la defensa ha sido aprobada por la Dirección del Área de Ciencias Jurídicas y Políticas.

Firmantes:

.....

Dr. Simón Tito Zurita Jarandilla

PRESIDENTE DEL TRIBUNAL

DIRECTOR CIENCIAS POLÍTICAS Y GESTIÓN PÚBLICA

.....

Dr. Martiniano Pizza Tito

TRIBUNAL

.....

Dra. Nestoria Azad Limpias

TRIBUNAL

.....

Lic. Jose Luís Suarez Vaca

TRIBUNAL

.....

Est. Ulgrid Héctor Usquiano Alipaz

POSTULANTE

DEDICATORIA

A mi amada esposa y mis hijos, sin el apoyo de ellos no habría alcanzado mis metas en la vida y logrado la superación intelectual de la educación superior.

AGRADECIMIENTOS

Agradecimientos...

A Dios mi guía y protector.

A mis amigos compañeros de estudios de la Carrera de Ciencias Políticas y Gestión Pública de la Universidad Amazónica de Pando con quienes los estudios de las diferentes materias se hicieron interesantes, amenas e hicieron que me guste ésta ciencia. A los docentes de la Carrera de Ciencias Políticas y Gestión Pública de la Universidad Amazónica de Pando, gracias a ellos adquirí conocimientos en las Ciencias Políticas y la importancia de la Gestión Pública.

A los docentes del Diplomado de Resolución de Conflictos.

ÍNDICE GENERAL

INTRODUCCION.....	1
1. JUSTIFICACIÓN.....	2
2. EL PROBLEMA A INVESTIGAR.....	3
2.1. Descripción de la situación problemática.....	3
2.2. Delimitación del problema.....	4
2.3. Planteamiento del problema científico.....	5
2.4. Definición del objeto de estudio.....	5
3. OBJETIVOS.....	5
3.1. Objetivo General.....	5
3.2. Objetivos específicos.....	5
4. SUSTENTO TEÓRICO, DEBATE Y REFLEXIÓN.....	6
4.1. Marco teórico.....	6
4.1.1. Medios de resolución de conflictos.....	6
4.1.1.1. La conciliación.....	6
4.1.1.2. La mediación.....	7
4.1.1.3. La negociación.....	8
4.1.1.4. El arbitraje en materia laboral.....	8
4.1.2. Naturaleza del arbitraje.....	9
4.1.2.1. Tipos de arbitraje laboral	10
4.1.2.2. Principios en el Arbitraje Laboral	10
4.1.2.3. Fundamento del Arbitraje Laboral	11
4.1.2.4. Eficacia o fuerza jurídica del laudo arbitral.....	12
4.2. Marco Contextual.....	12
4.3. Marco Conceptual.....	13
4.4. Marco Legal.....	15
4.4.1. Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia.....	15
4.4.2. Ley General del Trabajo.....	15
4.4.3. Decreto Reglamentario Ley General del Trabajo.....	17
4.5. Metodología.....	18

4.5.1. Tipo de Investigación.....	19
4.5.2. Métodos de Investigación.....	19
4.5.3. Técnicas de Investigación.....	20
4.5.4. Instrumentos de Investigación.....	21
4.5.5. Población y Muestra.....	22
4.6. Resultados y alcance de la investigación.....	23
4.7. Análisis del Laudo Arbitral de los Trabajadores del Municipio de Cobija.....	28
5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	35
5.1. Conclusiones	35
5.2. Recomendaciones.....	36
6. APORTE CIENTÍFICO Y SOCIAL DE LA INVESTIGACIÓN.....	36
7. BIBLIOGRAFÍA.....	38
ANEXOS.....	41

INDICE DE FIGURAS

Figura 1. ¿Usted conoce los mecanismos alternativos de resolución de conflictos?.....	25
Figura 2. ¿Para usted que es el conflicto?.....	25
Figura 3. ¿Usted sabe que es el Laudo Arbitral?.....	26
Figura 4. ¿Cuándo usted tiene un conflicto como lo soluciona?.....	27
Figura 5. Para usted la cultura de paz es.....	28

INDICE DE ANEXOS

ANEXO I. Entrevista.....	42
ANEXO II. Encuesta a los trabajadores del Municipio de Cobija.....	43
ANEXO III. Entrevista Dr. Eliseo Cusi.....	44
ANEXO IV. Entrevista Dr. Dixon Venegas.....	45
ANEXO V. Entrevista Dr. Jesús Mamani.....	46
ANEXO VI. Entrevista Dr. Guillermo Torres.....	47
ANEXO VII. Registro fotográfico encuesta trabajadores Municipio de Cobija.....	48

RESUMEN

Esta investigación monográfica trata de explicar los problemas que han surgido en la aplicación del procedimiento de ejecutoria y efecto del Laudo Arbitral como resultado del arbitraje, este tema surge a raíz de que existen dos instancias que llegan a conocer un mismo caso en el tema de los laudos arbitrales. El laudo arbitral es considerado una auténtica sentencia, expedida por árbitros como consecuencia del poder de juzgar que se les otorga en un juicio arbitral, extra judicial. De esta manera concluye la intervención de los mismos agotando su mandato y jurisdicción, poniendo fin al litigio, resolviendo definitivamente el diferendo de las partes. Al ser el laudo equivalente a una sentencia judicial tiene fuerza vinculante y es obligatorio para las partes.

Esta monografía hace el estudio del significado del arbitraje como medio de resolución de conflictos que se caracteriza por presentar una serie de ventajas frente a los solemnes procedimientos judiciales, resultado de su sencillez e informalidad dando una viabilidad pronta al proceso. Pero además se analiza la naturaleza del arbitraje y como resultado de la decisión del Tribunal Arbitral el Laudo Arbitral. Forja una opinión propia, tomando para este ejercicio el análisis del laudo arbitral del Sindicato de Trabajadores del Municipio de Cobija, su ejecutoria y efectos como cosa juzgada.

El alcance de la investigación es de carácter analítico académico, para poder determinar cuáles son los aspectos que intervienen para el cumplimiento del Laudo Arbitral como valor de sentencia pasada en autoridad de cosa juzgada. Como conclusión a los objetivos planteados se realizó el análisis del laudo arbitral del sindicato de Trabajadores del Municipio de Cobija, el cual hasta la fecha continua en el Juzgado 2do de Trabajo de Tribunal Departamental de Justicia de Pando en espera del libramiento de mandamiento de aprehensión en contra de la Alcaldesa del Municipio de Cobija por incumplimiento ha lo determinado como resultado del Arbitraje y plasmado en el Laudo Arbitral.

Palabras Claves: Arbitraje, laudo arbitral.

ABSTRACT

This monographic investigation tries to explain the problems that have arisen in the application of the enforcement procedure and effect of the Arbitral Award as a result of arbitration, this issue arises as a result of the fact that there are two instances that come to know the same case on the subject of arbitral awards. The arbitration award is considered an authentic sentence, issued by arbitrators as a consequence of the power to judge that is granted to them in an arbitration trial, extrajudicial. In this way, their intervention concludes, exhausting their mandate and jurisdiction, putting an end to the litigation, definitively resolving the dispute between the parties. Being the award equivalent to a judicial sentence, it has binding force and is obligatory for the parties.

This monograph makes the study of the meaning of arbitration as a means of conflict resolution that is characterized by presenting a series of advantages compared to solemn judicial procedures, as a result of its simplicity and informality, giving an early viability to the process. But also the nature of arbitration is analyzed and as a result of the decision of the Arbitral Tribunal the Arbitral Award. Forge your own opinion, taking for this exercise the analysis of the arbitration award of the Workers' Union of the Municipality of Cobija, its execution and effects as *res judicata*.

The scope of the investigation is of an academic analytical nature, in order to determine what are the aspects that intervene for the fulfillment of the Arbitration Award as the value of the sentence passed in authority of *res judicata*. As a conclusion to the stated objectives, the analysis of the arbitration award of the Workers' Union of the Municipality of Cobija was carried out, which to date continues in the 2nd Labor Court of the Departmental Court of Justice of Pando pending the issuance of an arrest warrant in against the Mayoress of the Municipality of Cobija for breach has been determined as a result of the Arbitration and reflected in the Arbitration Award.

Keywords: Arbitration, arbitral award

INTRODUCCION

En busca de solución a los conflictos laborales ente los trabajadores del Municipio de Cobija y las autoridades del Gobierno Autónomo Municipal de Cobija, al fracaso de la conciliación entre partes, se conforma el Tribunal Arbitral a la Cabeza del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, el Tribunal Arbitral dentro del periodo probatorio convoca a presentar todas las pruebas que evidencien sus puntos de vista y derecho, fenecido el mismo, el Tribunal dicta el Laudo Arbitral, el cual hasta la fecha no ha sido cumplido. El arbitraje, se constituye en un procedimiento privado que dirige un árbitro, o un tribunal de varios árbitros, cuyo epílogo deviene en una decisión sobre la controversia, la cual es plasmada en el Laudo Arbitral y de cumplimiento obligatorio para las partes.

El objeto de estudio de la investigación es determinar los aspectos que produjeron el incumplimiento de lo determinado en el Laudo Arbitral del Sindicato de Trabajadores del Municipio de Cobija. Para desarrollar el objetivo de la investigación, se determinó primeramente conocer cuáles son los mecanismos de resolución de conflictos; así mismo la naturaleza del arbitraje, las generalidades del Laudo Arbitral como dictamen del Tribunal Arbitral, lo cual permitió poder hacer un análisis del Laudo Arbitral del Sindicato de Trabajadores del Municipio de Cobija su ejecutoria y efectos.

La investigación monográfica se estructuro metodológicamente, con un enfoque mixto cualitativo/cuantitativo, tomando como tipos de investigación, la investigación descriptiva, la cual se utilizó para definir cuáles son los efectos del Laudo Arbitral ejecutoriado con valor de sentencia pasada en autoridad de cosa juzgada. Así mismo se aplica la investigación analítica, cual permitió al investigador desarrollar el análisis del Laudo Arbitral y poder determinar cuáles son los factores que han impedido se cumpla lo determinado en esta resolución. Para la recopilación de información se utilizaron el método cualitativo, aplicando las técnicas de investigación de la entrevista y el análisis documental y complementando a la obtención de información se desarrolló el método de investigación cuantitativo aplicando la técnica de encuesta. La investigación es un tema poco tratado en nuestro país teniendo un alto grado académico en el sustento teórico y conceptual, siendo novedoso para el estudio de la resolución de conflictos.

1. JUSTIFICACIÓN

El Arbitraje tiende a dirimir derechos favorables y pecuniarios de las partes en controversia, es decir que este instrumento de resolución de conflictos tiene una marcada tendencia económica, por lo que una equivocada sistematización de la norma arbitral, definitivamente repercutiría en el patrimonio de las partes; por el contrario, si existe una normativa exacta y adecuada en el procedimiento arbitral las partes en conflicto verán satisfechas sus expectativas y con ello su patrimonio no sufrirá vulneración alguna. (Ayllon, 2014)

De acuerdo a la Ley General del Trabajo (1949), fracasada en todo o en parte la conciliación, el conflicto se llevará ante el Tribunal Arbitral. Este se compondrá de un miembro por cada parte y estará presidido por el Director General del Trabajo, por la autoridad de mayor jerarquía dependiente del Ministerio de Trabajo, y por las autoridades políticas, allí donde no existieren autoridades del trabajo.

En este sentido la presente investigación monográfica justifica su elaboración en el entendido de poder determinar cuales han sido los aspectos que produjeron el incumplimiento de lo determinado en el Laudo Arbitral en favor al Sindicato de Trabajadores del Municipio de Cobija y de esta manera poder colaborar a que este grupo humano pueda alcanzar a que se cumplan sus derechos laborales, para el desarrollo satisfactorio de sus labores.

Para el cometido del planteamiento del problema se desarrollara un diagnostico del Arbitraje y del Laudo Arbitral del Sindicato de Trabajadores del Municipuo de Cobija, el cual permitira a los trabajadores involuctados poder entender cuales son los impedimentos y como pueden petitionar el cumplimiento del Laudo Arbitral a traves de la autoridad jurisdiccional competente.

2. EL PROBLEMA A INVESTIGAR

2.1. Descripción de la situación problemática

Des que el hombre alcanzo la civilización, ha enfrentado conflictos cotidianos, en el ámbito personal, laboral, empresarial y otros, en este aspecto se han ido desarrollando mecanismos para la resolución de estos conflictos como la conciliación, la mediación, la negociación y el arbitraje.

Entre estos mecanismos de resolución de conflictos se encuentra el Arbitraje, el cual es el que tiene mayor similitud a la solución de conflictos judiciales como es un juicio por jurisdicción ordinaria, con la diferencia que el arbitraje serán los árbitros escogidos por las partes los cuales se regirán a las formas y acuerdos previos que determinen las partes en controversia y no el juez y la Ley establecida la que de la solución unilateral a la controversia de las partes. (Real, 2016)

Sin embargo, existen casos en que la resolución final pronunciada por el árbitro afecta los intereses de uno de los contendientes, aspecto que justifica la necesidad de la impugnación del Laudo, como sucedo en el caso específico del Laudo Arbitral del Sindicato de Trabajadores del Municipio de Cobija.

En este sentido Bolivia a través de la normativa en materia laboral ha desarrollado el arbitraje como solución a los conflictos laborales, de acuerdo a lo establecido por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social (2021) el cual nos dice que:

El conflicto laboral es cualquier controversia suscitada entre el trabajador y el empleador o entre un sindicato y el empleador respecto de la aplicación de la ley, cumplimiento de normas laborales, contrato de trabajo o reglas consuetudinarias. Los conflictos laborales se constituyen en la alteración de la normalidad de las actividades dentro de un adecuado ambiente de trabajo, pudiendo ser este de derecho, de reivindicación y de intereses. (p. 1)

Una vez fracasada la conciliación gestionada por la Junta de Conciliación, se conforma el Tribunal Arbitral, que se compone de un Árbitro nombrado por cada una de las partes, y es

presidido por el Director General del Trabajo en La Paz, y por el Jefe Departamental de Trabajo en el interior del país. (p. 2)

El conflicto de los trabajadores Municipales del Gobierno Autónomo Municipal de Cobija, se asienta en las bases de los derechos laborales determinados en la Ley General del Trabajo, como es el reconocimiento a las vacaciones anuales, al pago puntual del salario, el reconocimiento a las horas de trabajo fuera de horario, al bono de refrigerio, al bono de frontera, a los implementos que debe otorgarse para la seguridad industrial y otros derechos los cuales no cumple la institución, provocando el descontento de los trabajadores y haciendo justo su reclamo ante autoridad competente.

En este sentido y en busca de solución a los conflictos laborales ente los trabajadores del Municipio de Cobija y las autoridades del Gobierno Autonomo Municipal de Cobija, al fracaso de la conciliación entre partes, el año 2017 se conforma el Tribunal Arbitral a la Cabeza del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, como Presidenta en representación del Ministerio cabeza del sector la Abog. Alejandra Obando, como Árbitro Patronal el Abog. Guillermo Torres López, como Árbitro Laboral Abog. Gregorio Pardo Zeballos. el Tribunal Arbitral dentro del periodo probatorio convoca a presentar todas las pruebas que evidencien sus puntos de vista y derecho, fenecido el mismo, el Tribunal dicta el Laudo Arbitral.

El Laudo arbitral determina que el Gobierno Autónomo Municipal de Cobija cumpla con el Pliego Petitorio planteado por el Sindicato de Trabajadores del Municipio de Cobija, resolución la cual se encuentra hasta la fecha en espera del libramiento de aprensión a la máxima autoridad del Municipio de Cobija, por haberse incumplido con lo determinado.

2.2. Delimitación del problema

Delimitación Temática: Análisis del Laudo Arbitral del Sindicato de Trabajadores del Municipio de Cobija, para determinar cuáles son los aspectos que produjeron el incumplimiento de lo determinado.

Delimitación Temporal: Se delimita temporalmente desde la gestión 2017 a 2022 en relación al suceso del conflicto y la emisión del Laudo Arbitral y su ejecutoria.

Delimitación Espacial: La investigación se llevó adelante en la ciudad de Cobija del Departamento de Pando, en el Juzgado Segundo de Trabajo y Seguridad Social del Tribunal Departamental de Justicia de Pando.

2.3. Planteamiento del problema científico

¿Si el Laudo Arbitral ejecutoriado tiene valor de sentencia pasada en autoridad de cosa juzgada, porque no se ha cumplido lo determinado en el Laudo Arbitral en favor del Sindicato de Trabajadores del Municipio de Cobija?

2.4. Definición del objeto de estudio

Aspectos que produjeron el incumplimiento de lo determinado en el Laudo Arbitral del Sindicato de Trabajadores del Municipio de Cobija.

3. OBJETIVOS

3.1. Objetivo General

Identificar los aspectos que produjeron el incumplimiento de lo determinado en el Laudo Arbitral en favor al Sindicato de Trabajadores del Municipio de Cobija.

3.2. Objetivos específicos

- Caracterizar los Medios de Resolución de Conflictos.
- Determinar la naturaleza del Arbitraje de acuerdo a la doctrina y legislación boliviana
- Establecer las generalidades del Laudo Arbitral.
- Analizar el Laudo Arbitral del Sindicato de Trabajadores del Municipio de Cobija, para determinar los aspectos que produjeron su incumplimiento.

4. SUSTENTO TEÓRICO, DEBATE Y REFLEXIÓN

4.1. Marco teórico

4.1.1. Medios de resolución de conflictos

En el afán de desarrollar respuestas a la sociedad se han incorporado ciertos medios cuyo propósito es solucionar los conflictos sin generar mayores antagonismos entre las partes, como son la conciliación, la mediación la negociación y el arbitraje, cada uno de ellos con sus características y particularidades.

4.1.1.1. La conciliación

Según el Diccionario de la Lengua Española (2014), el término conciliación procede del latín: “conciliatio Onis” que significa: acción y efecto de conciliar. Conveniencia o semejanza de una cosa con otra.

El proceso conciliatorio se caracteriza por ser un proceso informal donde las partes, asistidas por el conciliador, se comunican en forma activa a fin de lograr un acuerdo, si este es posible mejorar sus relaciones. El proceso conciliatorio se diferencia del procedimiento judicial porque este último se caracteriza por la rigidez de sus normas y procedimientos. Por eso se dice que el proceso judicial es sumamente estructurado, lo cual no sucede con el proceso conciliatorio que es poco formal e estructurado. (Romero, 2003)

De acuerdo a Manthufar (2018), la conciliación se distingue de la negociación por el hecho que interviene un tercero, designado por las partes, u otorgdo por el centro de conciliación, quien las ayudará a buscar una solución al conflicto. Sin embargo, dicho tercero no tiene capacidad de decisión, ni sus propuestas son obligatorias para las partes, quienes finalmente son libres de llegar a un acuerdo que ponga fin al conflicto.

La facultad que tiene el conciliador de sugerir opciones de solución es lo que diferencia a la conciliación del proceso de mediación, pues, el mediador limita su participación a promover únicamente el diálogo entre las partes sin poder plantear sugerencias de solución, esto quiere

decir que se trata de un instrumento de resolución de conflictos activa y en cierta forma asistida para la desición de las partes. La conciliación en Bolivia puede ser judicial o extra judicial.

4.1.1.2. La mediación

De acuerdo a la Junta de Andalucía (S/F), mediación es un Mecanismo Alternativo de Resolución de Conflictos. Alternativo porque es extra-judicial o diferente a los canales legales o convencionales de resolución de conflictos. Consiste en un proceso voluntario, flexible y participativo de resolución pacífica de conflictos, en el que dos partes enfrentadas recurren voluntariamente a una tercera persona imparcial, el mediador, para llegar a un acuerdo satisfactorio, este método promueve la búsqueda de soluciones que satisfagan las necesidades de las partes.

De acuerdo a (Villacís, 2019), en la mediación son las partes las que tratan, por sí mismas, de alcanzar un acuerdo que sirva de solución al conflicto con la asistencia de un tercero (mediador) que les presta ayuda profesional. Los principios rectores que guían e instrumentan la mediación son: la confidencialidad, la voluntariedad y la plena comunicación entre las partes, la imparcialidad del mediador interviniente y la neutralidad del mismo frente a la materia traída a cuestión. La mediación moderna se ha configurado como una nueva forma de acceso a la justicia y se han establecido en muchos países servicios de mediación dentro del propio sistema de Administración de Justicia.

La mediación se distingue de otros sistemas alternativos de resolución de conflictos como la negociación, la conciliación y el arbitraje. La mediación se caracteriza por el principio de neutralidad y no reemplaza el papel protagonista de las partes en la elaboración del acuerdo. La mediación se ha mostrado como un sistema muy eficaz para la solución de controversias, sobre todo en aquellas en las que existe alguna carga emocional o hay que pensar en las relaciones personales o económicas futuras. Una de las grandes ventajas de la mediación es la posibilidad de racionalizar el conflicto y desescalarlo, al desarmar las posiciones buscando los intereses y necesidades de las partes. (Villanueva, 2013)

4.1.1.3. La negociación

La negociación es un medio de solución de conflictos en el que las partes buscan persuadir una a la otra del hecho de que su percepción de una situación determinada es la correcta. Si bien la negociación fue comúnmente calificada como un enfrentamiento entre las partes, la tendencia actual califica a la negociación como un proceso en el que predomina el trabajo en equipo denominándola, negociación cooperativa (García, 2018). Lo que permite a las partes en conflicto contar con un equipo de expertos los cuales asesoran para la toma de decisiones, para llegar a soluciones equitativas y de esta manera poder disminuir la tensión o medidas de presión de la parte que pretende el reconocimiento de un derecho vulnerado.

De acuerdo a lo expuesto por García (2018) se ha redefinido que la negociación a calificando el conflicto como un problema común de las partes que éstas solucionarán trabajando en equipo.

Para la normativa boliviana la Ley 708 (2015), la conciliación es un medio alternativo de solución de controversias al que las personas naturales o jurídicas, públicas o privadas, nacionales o extranjeras, acceden libre y voluntariamente, antes o durante un proceso judicial o arbitral, con la colaboración de una o un tercero imparcial denominado conciliador, que se ejercitará en el marco de la Ley. El Acta de Conciliación desde su suscripción es vinculante a las partes, su exigibilidad será inmediata y adquirirá la calidad de cosa juzgada, excepto en las materias establecidas por Ley, cuando se requiera la homologación por autoridad judicial competente.

4.1.1.4. El arbitraje en materia laboral

El Arbitraje en materia laboral en el Estado Plurinacional de Bolivia se establece en el Ley de Trabajo su Reglamentación y el Código de Procedimiento Laboral, el cual se activa al fracaso de la conciliación de las partes en los conflictos laborales. (Ley General de Trabajo, 1942)

De acuerdo a la Ley General de Trabajo (1942), en su artículo 110 determina que, fracasada en todo o en parte la conciliación, el conflicto se llevará ante el Tribunal Arbitral. Este se compondrá de un miembro por cada parte y estará presidido por el Director General del Trabajo,

por la autoridad de mayor jerarquía dependiente del Ministerio de Trabajo, y por las autoridades políticas, allí donde no existieren autoridades del trabajo.

La misma normativa del Estado Plurinacional de Bolivia en su Artículo 112 nos dice que, El Tribunal Arbitral se reunirá dentro de las 48 horas de la notificación a las partes para organizarlos. Hará comparecer y escuchará a las partes procurando un avenimiento; recibirá la causa a prueba si fuere necesario, con un término máximo de 7 días y dictará laudo dentro de los 15 días posteriores. Mientras tanto es obligatorio que empleados y obreros continúen en sus labores.

Etimológicamente la palabra arbitraje proviene de la adaptación moderna (siglo XVII) del francés arbitrage, procedente del verbo arbitrer que como el castellano arbitrar proviene del latín árbitro, -are o arbitrar, -ari, denominativo de arbite-tri, arbitro. (Couture, 1976)

Recurriendo a la doctrina de acuerdo Petzold (2005), el arbitraje en los ordenamientos jurídicos se muestra como una alternativa para resolver controversias. El derecho laboral no es ajeno a este fenómeno y se ha materializado en términos del derecho material de manera individual y, por otra parte, en la resolución de conflictos económicos de derecho colectivo.

4.1.2. Naturaleza del Arbitraje en Materia Laboral

En principio, el arbitraje ha sido reconocido como un método efectivo para resolver conflictos paralelamente a la función jurisdiccional. Así, la Recomendación 92 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), precisó que debe regularse organismos de conciliación voluntaria, con el fin de contribuir a la prevención y solución de los conflictos de trabajo entre empleadores y trabajadores. (OIT, 1951)

Respecto a esto, nuestro ordenamiento jurídico ha dado al arbitraje la naturaleza de ser un mecanismo alternativo de solución de conflictos cuando la conciliación ha fallado y no hay otra alternativa, el cual responderá a la voluntad de las partes (Trabajador – Empleador – Tribunal Arbitral). La esencia de esta herramienta alternativa a la clásica forma heterónoma de solución

de los conflictos radica, principalmente, en la voluntad de las partes en decidir que un tercero imparcial solucione definitivamente la controversia mediante un laudo

Para Gurdera (2014), en materia laboral, el arbitraje toma un matiz distinto, puesto que también debe asegurar derechos inherentes del trabajador y regular la asimetría de condición en la que se encuentran las partes. Así, los tipos de arbitrajes en materia laboral serán de dos tipos según el conflicto que debe resolverse, arbitraje laboral jurídico, arbitraje laboral económico.

4.1.2.1. Tipos de arbitraje laboral

De acuerdo a Sanchez (2010), en materia laboral dos clases de conflictos:

a) Los jurídicos, llamados también de derecho, en los que el conflicto versa sobre el incumplimiento o interpretación de una norma que deba ser aplicada a una situación en particular, situación frente a la cual y ante la controversia derivada de la aplicación o interpretación de las normas, debe recurrirse a interponer una demanda laboral;

b) Los conflictos económicos, llamado también de intereses contrapuestos que tienen las partes de la relación laboral, en los que siempre interviene una empresa y un sindicato.

4.1.2.2. Principios en el Arbitraje Laboral

Según Botta (2002), de acuerdo a la doctrina el arbitraje laboral, estableció que nos encontraremos con 3 principios aplicables:

1. En los asuntos que rija el arbitraje laboral no intervendrá la autoridad judicial, salvo en los casos en que la norma así lo disponga.

2. El tribunal arbitral tiene plena independencia y no está sometido a orden, disposición o autoridad que menoscabe sus atribuciones.

3. El tribunal arbitral tiene plenas atribuciones para iniciar y continuar con el trámite de las actuaciones arbitrales, decidir acerca de su propia competencia y dictar el laudo.

4. Ninguna actuación ni mandato fuera de las actuaciones arbitrales podrá dejar sin efecto las decisiones del tribunal arbitral, a excepción del auxilio judicial. Cualquier intervención judicial distinta, dirigida a ejercer un control de las funciones de los árbitros o a interferir en las actuaciones arbitrales antes del laudo, está sujeta a responsabilidad.

4.1.2.3. 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. (Romero, 2003)

De acuerdo a Sanchez (2010), 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.

4.1.2.4. Eficacia o fuerza jurídica del laudo arbitral.

De acuerdo a Arrom (1992), 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 medio 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 de cumplimiento obligatorio para las partes.

4.2. Marco Contextual

Alcocer (2012), nos dice que en países como Bolivia, donde la administración de justicia no ha respondido de acuerdo a las demandas sociales, y ante la necesidad de copar este vacío, son los propios usuarios del servicio de justicia, en algunos de los casos con el auspicio y apoyo del Estado, los que han promovido la utilización de medios alternativos a la justicia ordinaria para la solución de sus conflictos, destacando entre ellos el arbitraje. Es así que este mecanismo se ha convertido en un medio más eficaz y menos onerosos que el Poder Judicial para la solución pacífica de sus disputas. Existe una marcada corriente doctrinal que busca mejorar el funcionamiento del Poder Judicial mediante la reducción de la demanda del servicio de justicia por parte de la sociedad, esto es, reducción del número de conflictos sometidos a los tribunales para ser resueltos por éstos. La existencia de estas vías alternativas o medios extrajudiciales de solución de conflictos, están íntimamente relacionadas con la identificación de diversas insuficiencias en los sistemas judiciales. Entre otras, existe déficit de recursos, dado que el índice de conflictividad en la sociedad contemporánea supera grandemente las asignaciones de los sistemas judiciales.

En materia laboral la legislación boliviana a institucionalizado el arbitraje como el principal instrumento para la resolución de conflictos entre los trabajadores y el empleador, es más el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social ha elaborado cartillas expresas donde se pone en conocimiento de los trabajadores las etapas que debe de seguir para llegar a la solución del conflicto, como parte de sus políticas públicas sectoriales. Las cuales consta primeramente de la construcción del Pliego de Reclamaciones, la Conciliación la cual está presidida por la Junta de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje, compuesto por un representante del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social el cual se convierte en el Presidente, un Árbitro Patronal y un Árbitro Laboral, instancia la cual plasma un dictamen en el Laudo Arbitral. (Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, 2021)

El laudo arbitral goza de eficacia ejecutiva es algo que quedó perfectamente claro ya en la Ley 708, donde se señalaba, que firme el laudo arbitral, podrá obtenerse la ejecución del acuerdo, en su caso, ante el juez de primera instancia del lugar donde se ha seguido el arbitraje. Esta ejecución se lleva a efecto del modo que la Ley procesal establece para las sentencias, la cual es de cumplimiento obligatorio para las partes.

4.3. Marco Conceptual

El marco conceptual de la presente investigación determinara la terminología del arbitraje en materia laboral de acuerdo a los autores de la siguiente manera:

- **Pliego de reclamaciones:** Es un documento que contiene las peticiones de los trabajadores acordadas en asamblea general y que constituye la base de la negociación colectiva que será llevada a cabo con los empleadores, que podría culminar en la firma del convenio final. Se le conoce también con el nombre de pliego petitorio, pliego de reivindicaciones laborales o proyecto de convención colectiva. Los conflictos laborales surgen cuando un empleador rechaza o no atiende los reclamos laborales; desde el momento en que se plantea el conflicto laboral, ningún trabajador puede ser suspendido de su trabajo. (Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, 2021)

- **La conciliación:** Tiene por finalidad el arribar a un acuerdo (entre las partes) toda vez que son las partes las que, en una primera instancia, negocian y acuerdan la solución del conflicto.

Cuando ésta fracasa se puede recurrir a la mediación, en la cual un tercero, en este caso el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, en el marco de sus atribuciones y competencias, convoca a conformar las Juntas de Conciliación y se aborda el pliego como corresponde a procedimiento. (Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, 2021)

- **Junta de conciliación:** Recibido el pliego de reclamaciones, el Inspector de Trabajo pone a conocimiento de la parte patronal, al mismo tiempo determina que las partes en conflicto designen dos representantes para constituir la Junta de Conciliación. Estos representantes pueden asesorarse de abogados, peritos, entre otros, y valerse de todas las pruebas para acreditar derechos. Los miembros de la Junta de Conciliación deben ser representantes mayores de 18 años. En ningún caso pueden actuar personas ajenas al entorno laboral afectado por el conflicto. Éstos deberán estar debidamente autorizados para constituir el pliego de reclamaciones y actuar a nombre de los trabajadores. La Junta debe procurar llegar a un acuerdo conciliatorio, pero si no fuera posible, por la negativa de las partes y fracasada la Junta de Conciliación, determinará así en acta circunstanciada precisándose los puntos de avenimiento (Poner de acuerdo a dos o más personas o partes enfrentadas) y no avenimiento, donde deberán especificarse las causas del conflicto, llevándose a conocimiento del Tribunal Arbitral. (Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, 2021)

- **El tribunal arbitral:** Una vez fracasada la conciliación gestionada por la Junta de Conciliación, se conforma el Tribunal Arbitral, que se compone de un Árbitro nombrado por cada una de las partes, y es presidido por el Director General del Trabajo en La Paz, y por el Jefe Departamental de Trabajo en el interior del país. No pueden ser Árbitros los trabajadores en conflicto, sus personeros, abogados y representantes por parte de los trabajadores; ni los directores, gerentes administradores, socios, abogados por la parte de la empresa o patronal. La autoridad de trabajo en cuanto recibe los antecedentes de la Junta de Conciliación ordena a las partes nombrar sus árbitros, si no se hubiera nombrado los mismos, de oficio el Presidente del Tribunal Arbitral los nombrará en rebeldía. El Tribunal Arbitral se reúne una vez notificadas las

partes, quienes deben comparecer para dar a conocer sus planteamientos y puntos de vista; sobre esta base procura que las partes en conflicto lleguen a un acuerdo si fuera posible y se redacta el acta correspondiente para su cumplimiento. Si no fuera posible el avenimiento, el Tribunal Arbitral dentro del periodo probatorio convocará a presentar todas las pruebas que evidencien sus puntos de vista y derecho, fenecido el mismo, el Tribunal dicta el Laudo Arbitral. (Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, 2021)

- **Los laudos arbitrales:** Son fallos que tienen la calidad de sentencias pasadas en autoridad de cosa juzgada, cuya ejecución corresponde al Juez de Partido de Trabajo, por tratarse de un Órgano permanente, este fallo es inapelable. (Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, 2021)

- **La huelga:** Es la suspensión pacífica realizada por los trabajadores, una vez agotado el procedimiento legal con el fin de lograr el reconocimiento a ciertas pretensiones o demandas para alcanzar mejores condiciones de trabajo. (Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, 2021)

4.4. Marco Legal

4.4.1. Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia

Artículo 49. I. Se reconoce el derecho a la negociación colectiva.

Artículo 50. 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.

4.4.2. Ley General del Trabajo

Artículo 99. Se reconoce el derecho de asociación en sindicatos, que podrán ser patronales, gremiales o profesionales, mixtos o industriales de empresa. Para actuar como tal, el sindicato deberá tener carácter de permanencia, haber legalizado su personería y constituirse con arreglo a las regías legales.

Artículo 105. En ninguna empresa podrá interrumpirse el trabajo intempestivamente, ya sea por el patrono, ya sea por los trabajadores, antes de haber agotado todos los medios de conciliación y arbitraje previstos en el presente título caso contrario el movimiento se considerará ilegal.

Artículo 106. Todo sindicato que tuviere alguna disidencia con los patronos, remitirá su pliego de reclamaciones al respectivo Inspector del Trabajo, suscrito por los miembros de la directiva del sindicato y a falta de éstos, por la mitad más uno de los trabajadores en conflicto.

Artículo 107. Dentro de las 24 horas de recibido el pliego de reclamaciones, el Inspector lo hará conocer mediante un empleado de su dependencia o de la Policía de Seguridad, al patrono o patronos interesados. Al mismo tiempo, exigirá a las partes constituir dentro de 48 horas dos representantes de cada lado, para integrar la Junta de Conciliación. Los representantes deberán ser trabajadores y patronos de las entidades en conflicto y serán debidamente autorizados para constituir el pliego de reclamaciones y suscribir por sus manantes un acuerdo.

Artículo 109. La Junta de Conciliación se reunirá dentro de las 72 horas de recibido el pliego de reclamaciones. El inspector del Trabajo presidirá la Junta, interesando razones de convivencia, pero sin emitir opinión ni voto sobre el fondo del asunto.

Artículo 110. La Junta no se disolverá hasta llegar a un acuerdo conciliatorio o hasta convencerse de que todo avenimiento es imposible. Fracasada en todo o en parte la conciliación, el conflicto se llevará ante el Tribunal Arbitral. Este se compondrá de un miembro por cada parte y estará presidido por el Director General del Trabajo en La Paz, por la autoridad de mayor jerarquía dependiente del Ministerio de Trabajo, y por las autoridades políticas, allí donde no existieren autoridades del trabajo.

Artículo 112. El Tribunal Arbitral se reunirá dentro de las 48 horas de la notificación a las partes para organizarlos. Hará comparecer y escuchará a las partes procurando un avenimiento; recibirá la causa a prueba si fuere necesario, con un término máximo de 7 días y dictará laudo dentro de los 15 días posteriores. Mientras tanto es obligatorio que empleados y obreros continúen en sus labores.

4.4.3. Decreto Reglamentario Ley General del Trabajo

Art. 149. Los conflictos colectivos pueden afectar total o parcialmente al personal de una empresa, fábrica o faena y la aplicación de los preceptos legales se entenderá circunscrita, en tales casos, a los trabajadores afectados por el conflicto.

Art. 150. Desde el momento en que se plantee un conflicto colectivo, ningún obrero empleado podrá ser suspendido de su trabajo, salvo que alentase contra los bienes o propiedades de la empresa o efectuase actos de sabotaje; tampoco podrá suspenderse las labores en la empresa.

Art. 151. La presentación del pliego de reclamaciones que se refiere el artículo 106 de la Ley, no tendrá lugar sino después de que el patrono hubiera rechazado en todo o en parte la reclamación formulada por los obreros o no la hubiera respondido en un plazo de diez días, ampliable pro acuerdo de partes. La presentación del pliego deberá ser acordada, por mayoría de votos, en asamblea a la que concurrirán por lo menos, tres cuartas partes de los trabajadores interesados.

Art. 152. El pliego de reclamaciones contendrá las siguientes referencias:

- a) fecha;
- b) especificación de las peticiones;
- c) personal al cual afecta;
- d) nombres de los delegados que representan al personal;
- e) firma de éstos.

El pliego será acompañado de un ejemplar del acta de la asamblea a que se refiere la última parte de artículo anterior.

Art. 153. Los representantes a quienes se refiere el artículo 167 de la ley, deberán ser precisamente trabajadores mayores de veintiún años, de uno u otro sexo. En ningún caso podrán actuar como representantes personas ajenas a la empresa, fábrica o faena afectada por el conflicto.

Art. 154. La Junta de Conciliación, sea en caso de producirse el acuerdo conciliatorio o de evidenciarse la imposibilidad de él, levantará acta, en la misma sesión, firmada por sus miembros, anunciando las causas del conflicto y con un extracto de las deliberaciones.

Art. 155. Fracasada definitivamente, en todo o en parte, la conciliación, el conflicto se llevará ante el tribunal arbitral, a que se refiere la segunda parte del artículo 110 de la Ley.

Art. 156. El Tribunal arbitral funcionará con la asistencia de todos sus miembros. Si alguno de ellos, por enfermedad u otra causa legítima de impedimento, faltare por más de tres días, se procederá a reemplazarlo, por la parte a quien corresponda, dentro de las 24 horas siguientes al vencimiento de dicho plazo.

Art. 157. La sentencia arbitral se expedirá por mayoría de votos y será obligatoria para las partes, por el plazo que ella determine, el que no podrá ser inferior a seis meses, en los casos siguientes:

- a) Cuando el conflicto afecte a los servicios de carácter público;
- b) Cuando el Poder Ejecutivo así lo determine por resolución especial;
- c) Cuando las partes hayan convenido en ello.

Art. 158. Durante la vigencia de los acuerdos, sea por convenio directo, por conciliación o por fallo arbitral, no podrán plantearse conflictos colectivos sobre las mismas materias que fueron objeto del avenimiento o de la sentencia.

4.5. Metodología

La investigación monográfica se estructuró metodológicamente, con un enfoque mixto cualitativo/cuantitativo, tomando como tipos de investigación, la investigación descriptiva, la cual se utilizó para definir cuáles son los efectos del Laudo Arbitral ejecutoriado con valor de sentencia pasada en autoridad de cosa juzgada. Así mismo se aplica la investigación analítica, la cual permitió al investigador desarrollar el análisis del Laudo Arbitral y poder determinar cuáles son los factores que han impedido se cumpla lo determinado en esta resolución.

Para la recopilación de información se utilizaron el método cualitativo, aplicando las técnicas de investigación de la entrevista y el análisis documental y complementando a la obtención de información se desarrolló el método de investigación cuantitativo aplicando la técnica de encuesta.

4.5.1. Tipo de Investigación

- Investigación Descriptiva

El objetivo de este tipo de investigación es únicamente establecer una descripción lo más completa posible de un fenómeno, situación o elemento concreto, sin buscar ni causas ni consecuencias de éste. Mide las características y observa la configuración y los procesos que componen los fenómenos, sin pararse a valorarlos. (Hernandez, 2016)

Este tipo de investigación permitió describir a los actores intervinientes en el Análisis del Laudo Arbitral y conocer cuáles son sus percepciones sobre el arbitraje en la resolución de conflictos.

- Investigación Analítica

La investigación de tipo analítico distingue los elementos de un fenómeno y se procede a revisar ordenadamente cada uno de ellos por separado y se consigue como resultado un nuevo documento con lo ya investigado, respetando la autoría de quien lo hizo. (Hernandez, 2016)

La investigación desarrollo la revisión de la literatura consultada, para la interpretación de información, en el análisis de datos y el análisis el laudo arbitral del Sindicato de Trabajadores del Municipio de Cobija.

4.5.2. Métodos de Investigación

- Método Cuantitativo

A diferencia del método cualitativo, centrado en la interpretación y los resultados descriptivos, el método cuantitativo asigna valores numéricos a los elementos del fenómeno estudiado, para así aplicar técnicas estadísticas o formales al resultado. De esta manera, obtiene conclusiones cuantificables, o sea, expresadas en términos matemáticos. Se considera el tipo contrario de investigación de la cualitativa: la cuantitativa se centra en las cantidades,

mientras que la cualitativa se centra en las cualidades, por así decirlo. (Enciclopedia Concepto, 2013)

El método cualitativo ha permitido contar con información porcentual sobre el conocimiento o desconocimiento que tienen trabajadores sindicalizados del Municipio de Cobija respecto a los mecanismos de resolución de conflictos, el arbitraje, el laudo arbitral y la cultura de paz.

- Método Cualitativo

Cuando hablamos de métodos cualitativos, investigaciones cualitativas o metodología cualitativa, nos referimos al tipo de procedimientos de recopilación de información más empleados en las ciencias sociales. Las investigaciones cualitativas suelen ser multimetódico en su aproximación al objeto de estudio, es decir, que suelen aplicar distintos métodos de obtención de información al mismo tiempo. Arroja datos de tipo descriptivo: el contenido cultural de las personas, los datos observables de lo que dicen, etc. (Enciclopedia Concepto, 2013)

El método cualitativo ha permitido contar con la percepción personal de los abogados en el ejercicio libre de la profesión de la ciudad de Cobija, respecto a los mecanismos de resolución de conflictos, el arbitraje, el laudo arbitral y la cultura de paz.

4.5.3. Técnicas de Investigación

- Entrevista

La entrevista en la investigación cualitativa es una técnica para la recolección de información y datos, la cual es realizada a partir de una conversación cuyas orientaciones responden a propósitos concretos del estudio. (Ruíz, 2013)

La entrevista fue dirigida a cuatro abogados en el ejercicio de la profesión en referencia sus percepciones personales sobre el arbitraje y el laudo arbitral.

- Análisis Documental

Es un proceso basado en la búsqueda, recuperación, análisis, crítica e interpretación de datos secundarios, es decir, los obtenidos y registrados por los otros investigadores en fuentes

documentales: impresas, audiovisuales o electrónicas. Como en toda investigación, el propósito de este diseño es el aporte de nuevos conocimientos. (Hernandez, 2016)

En la investigación se tuvo en cuenta la siguiente clasificación de documentos para su análisis e incorporación en el cuerpo del proyecto.

- Legislación nacional vigente
- Documentos de legislación en referencia a los instrumentos de resolución de conflictos resaltando el arbitraje como tema central y el laudo arbitral como resultado del arbitrio.
- Documentos de Derechos que puedan esclarecer cuales han sido los factores que impidieron el cumplimiento de lo determinado en el Laudo Arbitral del Sindicato de Trabajadores del Municipio de Cobija.
- Revistas Científicas que tocaron temas sobre el arbitraje y el laudo arbitral.
- Bibliografía especializada en el área.

- Encuesta

Una encuesta es aquella que recopila datos para describir un tema que es objeto de estudio. En otras palabras, la encuesta está más enfocada en conocer más opiniones, puntos de vista e impresiones para poderlos transformar en datos numéricos, las encuestas cualitativas son menos estructuradas y funcionan para obtener una idea de cómo piensan las personas, cuáles son sus motivaciones y su actitud hacia el tema de estudio. (Jansen, 2012)

La encuesta permitió el análisis sobre el conocimiento personal de los trabajadores del Municipio de Cobija, en referencia a los mecanismos de resolución de conflictos, especialmente del arbitraje, el laudo arbitral y la cultura de paz.

4.5.4. Instrumentos de Investigación

- Guía de Entrevista

Es la lista de los puntos a tratar y las preguntas que un entrevistador va a formular al entrevistado en dicha conversación, las cuales deben generar respuestas coherentes de acuerdo con la finalidad de la entrevista. (Hernandez, 2016)

La guía de entrevista fue aplicada a cuatro abogados en el ejercicio de la profesión en referencia sus percepciones personales sobre el arbitraje y el laudo arbitral.

- Cuestionario de encuesta

Es un conjunto de preguntas escritas utilizadas para obtener información indistintamente para evaluar la muestra determinada. (Hernandez, 2016)

Se utilizó el cuestionario de encuesta para recopilar información de 20 trabajadores del Municipio de Cobija.

- Referenciación Bibliográfica en sistema APA versión 6ta

Si bien la bibliografía consultada se encuentra pormenorizada en las referencias en notas, conviene agruparlas en la bibliografía final, para que el lector no esté obligado a buscar página por página la información que le interesa y pueda tener una visión de conjunto de los materiales usados en el trabajo. (Botta, 2002)

La bibliografía determinada para la investigación se encuentra en sistema APA 6ta versión, de acuerdo a lo establecido en el Reglamento de Monografía para Posgrado de la Universidad Amazónica de Pando.

4.5.5. Población y Muestra

- Población: Es el conjunto de personas u objetos de los que se desea conocer algo en una investigación. "El universo o población puede estar constituido por personas, animales, registros médicos, los nacimientos, las muestras de laboratorio, los accidentes viales entre otros". (López, 2004)

La población de la presente investigación son todos los funcionarios que trabajan en el Gobierno Autónomo del Municipio de Cobija que se encuentran amparados por la Ley General del Trabajo.

Muestra: Es un subconjunto o parte del universo o población en que se llevará a cabo la investigación. Hay procedimientos para obtener la cantidad de los componentes de la muestra

como fórmulas, lógica y otros que se verá más adelante. La muestra es una parte representativa de la población. (López, 2004)

Se tiene como muestra poblacional a 20 trabajadores sindicalizados del Gobierno Autónomo Municipal de Cobija que se encuentran amparados por la Ley General del Trabajo y fueron encuestados para recolección de información primaria, así mismo formara parte de la muestra poblacional 5 abogados en ejercicio libre de la profesión, tomados como parte de la población muestra en razón al conocimiento del arbitraje y laudo arbitral. El muestreo utilizado es no probabilístico de muestra intencionada.

4.6. Resultados y alcance de la investigación

- Análisis de la entrevista:

De acuerdo a la aplicación de la entrevista dirigida a los 5 abogados en ejercicio libre de la profesión, tomados como parte de la población muestra en razón al conocimiento del arbitraje y laudo arbitral, se tiene las siguientes apreciaciones:

De acuerdo al conocimiento de la normativa de arbitraje y conciliación, se tiene que los profesionales juristas consultados se encuentran informados sobre la Ley 708, en referencia a las clases de arbitraje que se aplican en Bolivia los juristas explican que se tienen dos clases de arbitraje el institucional y el Ad hoc reconociendo la importancia que tienen para la resolución de conflictos, así mismo recomienda el arbitraje institucional a fin de lograr la satisfacción de las necesidades de justicia pronta y efectiva.

Los profesionales explican que la falta de conocimiento que tienen las personas es la razón principal por la que los bolivianos no recurren a este instrumento para la solución de sus conflictos en las diferentes materias de derecho en las que se aplica. En referencia a las sanciones que se deben de aplicar al funcionario que quiera suspender o dilatar los contenidos de un Laudo Arbitral, respondieron que las mismas que se imponen en caso de desobediencia a órdenes judiciales.

Bolivia se encuentra atravesando por un período de transición en materia procesal. Si bien el Órgano Judicial ha visto la luz bajo la necesaria promesa de celeridad, es evidente que existen muchas dudas sobre su aplicación. Los instrumentos o mecanismos de resolución han ido tomando un lugar interesante para la sociedad, es así que la conciliación extrajudicial se hace más frecuente para solucionar conflictos, tanto en materia familiar, como en el ámbito laboral no es la excepción, puesto que el documento de compromiso puede ser homologado vía judicial.

El arbitraje como mecanismo de resolución de conflictos, es el mecanismo de mayor data en Bolivia, ya en 1834 aparece el primer código mercantil que regula el juicio arbitral en negocios mercantiles previa la celebración del compromiso a través de escritura pública, documento privado, o petición escrita de las partes ante el juez o convenio de las mismas ante esa autoridad.

Rincón (2012), expresa que, al igual que las complejidades propias de la relación entre las leyes y la realidad social, hacen del arbitraje un tema de continuos debates y de constantes planteamientos pues, antes que todo, se habla de una institución que busca establecer una serie de parámetros para solucionar los conflictos entre las partes que decidan acudir a dicho mecanismo, lo que implica cuestionarse sobre la noción de justicia, sobre su relación con un mecanismo de justicia privada y la posibilidad de que este sea o no la forma más adecuada para garantizar unas relaciones humanas más pacíficas.

Bolivia tiene bastante experiencia en referencia al arbitraje institucional, en materia laboral este último en conflictos colectivos de los trabajadores, en razón de la conquista de sus derechos. El Decreto Supremo de 24 de mayo de 1939 se dicta la Ley General del Trabajo, elevado a ley el 8 de diciembre de 1942. Normativa la cual a través de su Título X (de los conflictos) determina en su, Capítulo I, la conciliación y arbitraje, dando a los trabajadores un mecanismo extrajudicial para la resolución de sus conflictos. Mecanismo el cual tiene como resultado el Laudo Arbitral, resolución de cumplimiento obligatorio para las partes, el cual ejecutoriado tiene valor de sentencia pasada en autoridad de cosa juzgada.

Lo que nos lleva a la reflexión que si estos mecanismos de resolución de conflictos, cumplen una función social, es obligación del Estado dentro de la Gestión Pública difundirlos, para que

las personas pueden solucionar sus problemas, en forma directa con la otra parte, llevando a descongestionar la carga procesal de los tribunales.

Análisis de encuesta:

De acuerdo a las respuestas emitidas por los 20 trabajadores sindicalizados del Gobierno Autónomo Municipal de Cobija, determinados como muestra poblacional, se pueden apreciar las siguientes apreciaciones:

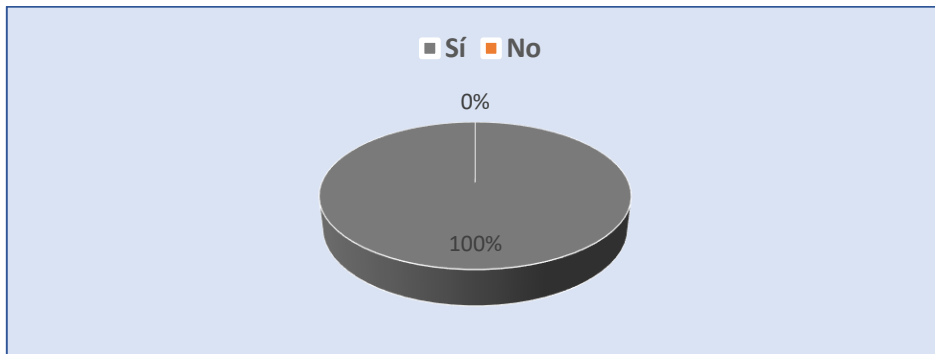


Figura 1. ¿Usted conoce los mecanismos alternativos de resolución de conflictos?
Fuente Propia

Análisis: De acuerdo a la figura expuesta se puede percibir que los trabajadores en un 100% conocen sobre los mecanismos alternativos de resolución de conflictos, es importante resaltar que los trabajadores tienen pleno conocimiento de los mecanismos de resolución de conflictos, lo que les permite la defensa de sus derechos laborales por la vía pacífica.

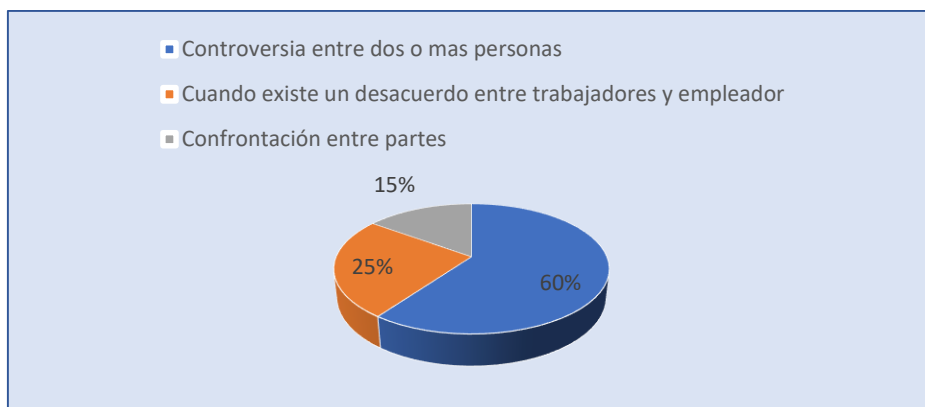


Figura 2. ¿Para usted que es el conflicto?
Fuente Propia

Análisis: En referencia a la opinión de los encuestados en la definición del conflicto se tiene que el 60% determina que el conflicto es controversia entre dos o más persona, el 25% respondió que es cuando existe un desacuerdo entre trabajadores y empleador y el 15% determina que es la confrontación entre partes.

Debemos de tener en cuenta que las tres opciones en cierta forma son similares y dan respuesta a la pregunta, pero obviamente la más usual para definir el conflicto es la controversia entre dos o más personas. En si la cultura de la paz consiste en promover una serie de valores, actitudes y comportamientos, que rechazan la violencia y previenen los conflictos.

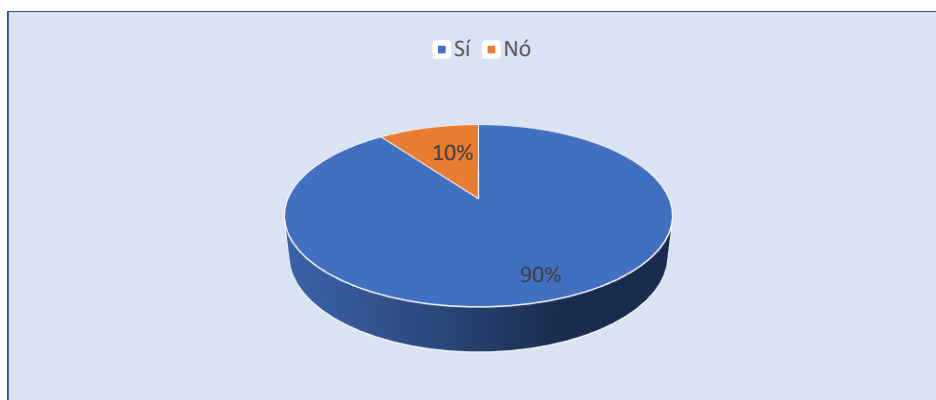


Figura 3. ¿Usted sabe que es el Laudo Arbitral?

Fuente Propia

Análisis: De acuerdo a las respuestas emitidas por las personas encuestadas se determina que el 90% declara saber que es el Laudo Arbitral y el 10% declara no saber lo que significa. A pesar de tener casi la totalidad de las personas consultadas tienen pleno conocimiento sobre la resolución de del arbitraje como es el laudo arbitral.

Esto no justifica que los representantes del Sindicato de trabajadores municipales de Cobija no socialicen el significado y alcance de esta resolución la cual tiene una gran similitud a la sentencia judicial en el aspecto de la instrumentación para su cumplimiento y al nacer como cosa juzgada pasada en autoridad jurisdiccional, adquiere mayor formalidad, en defensa de los acuerdos a los que se llega en favor de los trabajadores ante sus empleadores. Laudo es la denominación de la resolución que dicta un árbitro y que sirve para dirimir un

conflicto entre dos o más partes. El laudo es solamente la resolución de un árbitro, las resoluciones de un juez no llevarán nunca este nombre.

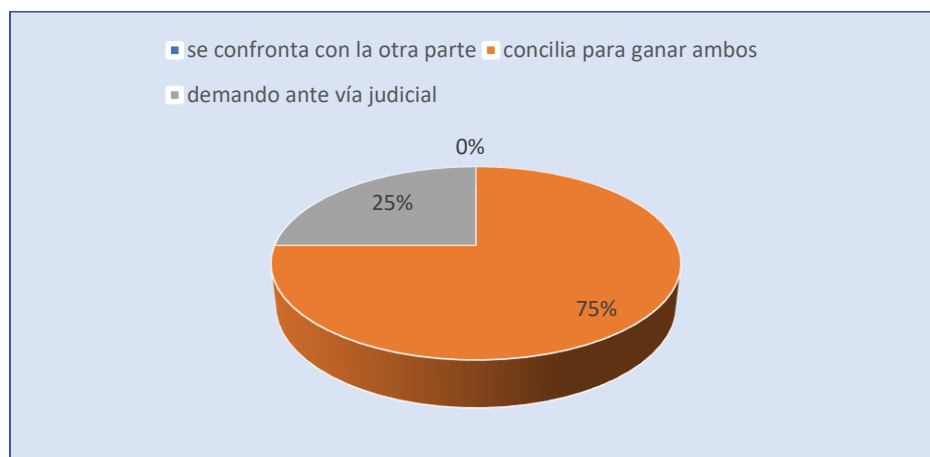


Figura 4. ¿Cuándo usted tiene un conflicto como lo soluciona?

Fuente Propia

Análisis: En referencia a la solución que las personas encuestadas de solucionan sus propios conflictos, de acuerdo a las respuestas emitidas se tiene que el 75% respondieron, el 25% resuelven sus conflictos vía judicial y el 0% se confrontan con la otra parte.

Esto demuestra que las personas buscan mecanismos pacíficos para solucionar sus problemas, siendo un factor importante para poder avanzar en el desarrollo de la cultura de paz, puesto que la vía judicial debe ser la última instancia para la resolución de los conflictos en aquellas materias del derecho que permite la normativa.

Normalmente se habla como si fueran sinónimos de problemas y conflictos, problema, es el estado de tensión o malestar que surge entre dos personas o más, porque tienen los mismo o contrarios, intereses, a lo que no encuentran una solución compatible con igualdad entre ellos, el conflicto es una cuestión de difícil solución entre dos o más personas donde ambas tienen o creen tener la razón.

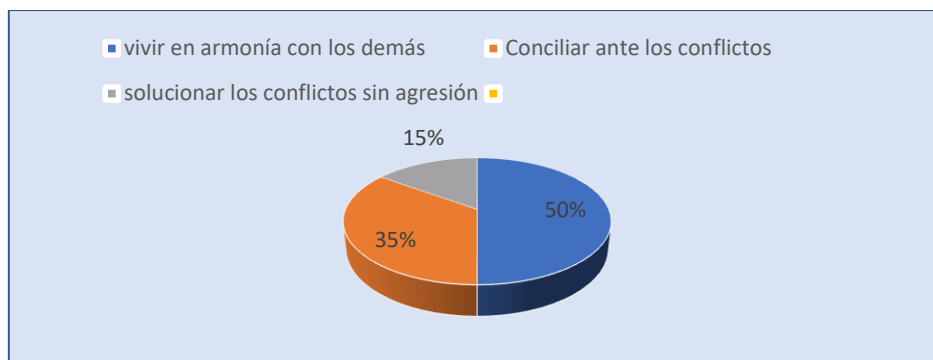


Figura 5. Para usted la cultura de paz es

Fuente Propia

Análisis: Se puede observar en la figura expuesta que el 50% respondieron que la cultura de paz es vivir en armonía con los demás, el 35% piensa que la cultura de paz es conciliar ante un conflicto y el 15% piensa que la cultura de paz es el solucionar los conflictos sin agresión. En s la cultura de paz está conformada con todas las actitudes expuestas anteriormente, lo que permite que las personas puedan vivir en una sociedad pacífica y en armonía.

La construcción de una cultura de paz y desarrollo sostenible es uno de los objetivos principales del mandato de la UNESCO (2021). La formación y la investigación para el desarrollo sostenible están entre sus prioridades, así como la educación para los derechos humanos, las competencias en materia de relaciones pacíficas, la buena gobernanza, la memoria del Holocausto, la prevención de conflictos y la consolidación de la paz.

No se debe de olvidar que la Constitución declara a Bolivia un Estado pacifista, promotor de la cultura de paz y del derecho a la paz, lo cual logra cimentar el precepto de Vivir bien, el suma qamaña, ñandereko, teko kavi, ivi maraei, y qhapaj ñan de nuestros pueblos indígenas originarios campesinos, como parte de la armonía con todo lo que nos rodea.

4.7. Análisis del Laudo Arbitral del Sindicato de los Trabajadores del Municipio de Cobija

- Introducción

El presente análisis determina cuales han sido los factores que han provocado el cumplimiento del Laudo Arbitral del Sindicato de Trabajadores del Municipio de Cobija en el conflicto laboral

suscitado por el Gobierno Autónomo Municipal de Cobija al vulnerar y no reconocer los derechos laborales establecidos en la normativa vigente, haciendo hincapié en los problemas que pueden presentarse para el acceso a la justicia de los trabajadores y en posibles soluciones.

En síntesis, se sostiene la idea de que, si bien el arbitraje es un cauce de ejercicio del acceso a la justicia, en los conflictos individuales de trabajo, dada la situación de vulnerabilidad en la que se encuentran los trabajadores, es necesaria una serie de medidas tanto a nivel sustantivo como procesal para evitar que el arbitraje termine inhibiendo el acceso a la justicia para los trabajadores.

- Naturaleza del Laudo Arbitral del Sindicato de Trabajadores Municipales del Gobierno Autónomo de Cobija

la Ley General del Trabajo, determina con carácter general los derechos y obligaciones emergentes del trabajo, el Laudo Arbitral del Sindicato de Trabajadores Municipales de Cobija 2017 como resolución al conflicto suscitado con la administración del Gobierno Autónomo Municipal de Cobija, tiene una naturaleza de cumplimiento a los derechos laborales de los trabajadores sindicalizados, derechos los cuales fueron expuestos en el pliego petitorio el cual no fue aceptado por partes del Gobierno Autónomo Municipal de Cobija en la comisión conciliadora, de acuerdo a los siguientes puntos:

1. Incremento salarial de acuerdo a lo establecido en el DS 3161/2017.
2. Rendición de cuentas del 3% descontado a los trabajadores.
3. Bono de sobre alimentación para los trabajadores que cumplen trabajos de horario nocturno.
4. Reconocimiento de indemnización y gastos que hayan surgido de accidentes de trabajo de forma retroactiva desde la vigencia de la Ley 321.
5. Mejorar la forma de pago de sueldos y salarios
6. Entrega de certificados de trabajo.
7. Traspaso de los descuentos por atrasos y sanciones a favor del Sindicato de Trabajadores del Gobierno Autónomo Municipal de Cobija.
8. Programación de vacaciones pendientes desde el inicio de relación laboral entre la trabajadora/r y el empleador.

9. Pago de horas extras
10. Pago de domingos y feriados trabajados.
11. Pago de sueldos y salarios hasta el 10 de cada mes siguiente en cumplimiento al convenio 2016, junto a la entrega de papeleta de pago.
12. Pago de bono de alimentación y refrigerio.
13. Seguridad industrial con la dotación de ropa de trabajo cada 3 meses, provisión de insumos y repuestos para maquinaria, dotación de herramientas de trabajo adecuadas, cursos y facilitación de primeros auxilios, mantenimiento de vehículos livianos y pesados, incorporación de un botiquín en cada unidad de trabajo del Gobierno Autónomo Municipal de Cobija.
14. Respeto por parte de las instancias administrativas y ejecutivas del Gobierno Autónomo Municipal de Cobija.
15. Seguro de vehículos del Gobierno Autónomo Municipal de Cobija contra accidentes emergentes de las actividades laborales al margen del SOAT.
16. Pago de bono de transporte al trabajador para acudir a su fuente laboral en dependencias del Gobierno Autónomo Municipal de Cobija.
17. Tolerancia para estudios universitarios o superiores como incentivo de superación a todos los trabajadores sindicalizados del Gobierno Autónomo Municipal de Cobija.
18. Implementación de guarderías.
19. Reconocimiento de la antigüedad para vacaciones y bono.
20. Bono de antigüedad sobre 3 salarios mínimos nacionales.
21. Consensuar un Reglamento Interno de Trabajo.
22. Nivelación salarial sin discriminación a igual trabajo, igual remuneración de forma más favorable a la trabajadora y el trabajador sindicalizado.
23. Pago de subsidio de prenatal y lactancia.

Al no haberse llegado a un acuerdo de partes mediante la conciliación se activa el Arbitraje presidido por un Tribunal, el cual está compuesto por un representante del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, en el caso específico la Directora Departamental de esta repartición del Estado Abg. Alejandra Obando G., la cual se constituye como Presidenta, el Arbitro Laboral representado por el Abg. Roberto Pardo Zeballos y el Arbitro Patronal representado por el Abg.

Guillermo Torres López, que luego de proseguir co los actuados determinados por normativa vigente, dictan Laudo Arbitral el 13 de octubre de 2017 con los siguientes resolutivos:

Primero: El Gobierno Autónomo Municipal de Cobija, deberá cumplir con la Ley General del Trabajo y norma conexas en lo que implica aquellos trabajadores que se encuentran comprendidos en la Ley 321, aplicando la base legal desarrollada en cada uno de los puntos del Pliego Petitorio desglosado en el presente Laudo Arbitral.

Segundo: Respecto a los trabajadores sindicalizados cuya modalidad de contratación no se tiene claramente identificada, convirtiéndose en controvertidos por no tenerse prueba de cargo y/o descargo que pueda justificar o desvirtuar lo solicitado, se recomienda a las partes conformar una comisión técnica jurídica a objeto que puedan analizar individual y objetivamente cada caso, revesando los antecedentes que emergen de la relación laboral o acudir a la vía judicial.

Tercero: En cumplimiento al Artículo 157 inciso a) del Decreto Reglamentario de la Ley General del Trabajo, se dispone un plazo máximo dentro de los 180 días a partir de la notificación del presente Laudo Arbitral, para que las partes cumplan con sus contenidos salvo las excepciones de los plazos establecidos por ley.

- Auxilio judicial para Ejecución del Laudo Arbitral

El 6 de enero de 2020 se apersona Rosela Mosqueira Montero como Secretaria General del Sindicato de Trabajadores Municipales del Gobierno Autónomo de Cobija y solicita ejecución de Laudo Arbitral ante el Juez de Trabajo y Seguridad Social de la Capital, solicitando en su Petitorio a la Autoridad Jurisdiccional, se admita la acción de Auxilio Judicial para la Ejecución del Laudo Arbitral y se proceda al traslado de la parte demandada.

Luego de enmiendo el proveído dictado por la Jueza Segunda de Trabajo y Seguridad Social, a través de Auto de 10 de marzo de 2020 se admite el Auxilio Judicial y se conmina con plazo de tres días a la Máxima Autoridad de Gobierno Autónomo Municipal de Cobija para el cumplimiento de lo determinado en el Laudo Arbitral.

Es a partir del 17 de julio de 2020 que los representantes jurídicos del Gobierno Autónomo Municipal de Cobija comienzan a dilatar el proceso de ejecución con memoriales fuera de lugar y desconociendo la normativa que sustenta el Arbitraje y como resultado el Laudo Arbitral.

El 10 de agosto de 2020 la Jueza Segunda de Trabajo y Seguridad Social del Tribunal Departamental de Justicia de Pando dicta Auto en conformidad a la suspensión de plazos dictado por la Sala Plena del Tribunal de Justicia de Pando N° 29/2020 del 31 de julio de 2020 y del Artículo 79 del CPT pasa a resolver: Que el Laudo Arbitral por comportar verdaderas sentencias a tenor del Art. 157 del RLGT, serán ejecutadas por la judicatura laboral, en los términos de una sentencia laboral ejecutoriada, de acuerdo al CPT, por lo que no se complementa ni se enmienda el Auto de 10 de marzo de 2020, se ratifica y queda firme para su cumplimiento.

En este sentido el Gobierno Autónomo Municipal a través de sus representantes legales, plantea impugnación al Auto de 10 de marzo de 2020, ante el Tribunal Departamental de Justicia de Pando. La Sala Civil, Familia, Niño Niña y Adolescente, Social, Contencioso y Contencioso Administrativo, a través de Auto de Vista de 11 de febrero de 2021, ratifica Auto de 10 de marzo de 2020 y Auto complementario de 10 de agosto de 2020.

El 12 de mayo de 2022 se apersona ante el Juzgado Segundo de Trabajo y Seguridad social del Tribunal Departamental de Justicia de Pando, el señor Dennys Baqueros Hurtado, Secretario General del Sindicato de Trabajadores Municipales del Gobierno Autónomo Municipal de Cobija y solicita se libre mandamiento de apremio en contra de la señora Ana Lucia Reis Melena Alcaldesa del Municipio de Cobija.

El 11 de agosto de 2022, el señor Dennys Baqueros Hurtado, Secretario General del Sindicato de Trabajadores Municipales del Gobierno Autónomo Municipal de Cobija, reitera la solicitud para que la autoridad jurisdiccional libre mandamiento de apremio en contra de la Máxima Autoridad del Gobierno Autónomo Municipal de Cobija, solicitud que a la fecha sigue en espera de su ejecución.

- Aspectos que produjeron el incumplimiento de lo determinado en el Laudo Arbitral del Sindicato de Trabajadores del Municipio de Cobija

De acuerdo a todo lo expuesto en la naturaleza del Laudo Arbitral del Sindicato de Trabajadores Municipales del Gobierno Autónomo Municipal de Cobija desde la gestión octubre de 2017 a agosto de 2022 se ha detectado los siguientes factores que han entorpecido la ejecución de esta resolución:

- Desconocimiento de la normativa que ampara el Arbitraje y Laudo Arbitral por parte de los representantes legales del Gobierno Autónomo Municipal de Cobija.

La intervención judicial se reduce solo a la prestación del auxilio judicial para la ejecución del laudo arbitral; por cuanto, la decisión emitida por el tribunal arbitral en materia laboral no puede ser impugnada ni modificada por un juez o tribunal judicial, puesto que se encuentra ejecutoriada y tuvo su tiempo en sede extrajudicial para poder ser impugnada. La pretensión por parte de los personeros que representan al Gobierno Autónomo Municipal de Cobija de desconocer y anular el Laudo Arbitral con chicana jurídica solo ha dilato el proceso de su ejecución perjudicando a los trabajadores.

- Falta de voluntad política para cumplir con lo determinado en el Laudo Arbitral del Sindicato de Trabajadores Municipales del Gobierno Autónomo Municipal de Cobija, por parte del Alcalde del Municipio de Cobija en las Gestiones 2017 a 4 de mayo de 2021, como de la actual Alcaldesa del Municipio, autoridad que empieza su gestión desde el 5 de mayo de 2021 a la fecha. Provocado perjuicio a los trabajadores los cuales se encuentran a la espera que se respeten sus derechos laborales.

- Inactividad y dejadez de los representantes del Sindicato de Trabajadores Municipales del Gobierno Autónomo Municipal de Cobija, para llevar adelante el auxilio judicial al término de los 180 días para su respectiva ejecución, del 13 de octubre de 2017 al 13 de abril de 2018 culminaba el plazo determinado para el cumplimiento del Laudo Arbitral. Al fenecimiento del plazo para el cumplimiento, se activaba el auxilio judicial el cual fue peticionado ante autoridad jurisdiccional en judicatura laboral el 6 de enero de 2020 cuando se apersona Rosela Mosqueira

Montero como Secretaria General, habían transcurrido 2 años y 4 meses de la fecha establecida. En relación al seguimiento del proceso de ejecución del laudo arbitral amparados por el Artículo 219 del Código Procesal Laboral el cual determina que, los trabajadores involucrados en el Laudo Arbitral, por si o por intermedio de sus dirigentes sindicales, se apersonarán ante el Juez del Trabajo acompañando copia legalizada de dicho Laudo, pidiendo las ejecuciones del mismo.

El proceso de ejecución del Laudo Arbitral del Sindicato de Trabajadores Municipales del Gobierno Autónomo Municipal de Cobija, no tuvo seguimiento por parte de los interesados desde el 6 de enero de 2020 hasta el 12 de mayo de 2022 que se apersona ante el Juzgado Segundo de Trabajo y Seguridad Social del Tribunal Departamental de Justicia de Pando, el señor Dennys Baqueros Hurtado, Secretario General del Sindicato de Trabajadores Municipales del Gobierno Autónomo Municipal de Cobija y solicita se libre mandamiento de apremio en contra de la señora Ana Lucia Reis Melena Alcaldesa del Municipio de Cobija.

- De las actuaciones de la autoridad jurisdiccional en referencia al auxilio judicial, a través de Auto de 10 de marzo de 2020, admite el Auxilio Judicial y se conmina con plazo de tres días a la Máxima Autoridad de Gobierno Autónomo Municipal de Cobija para el cumplimiento de lo determinado en el Laudo Arbitral y complementa a respuesta de los representantes del Gobierno Autónomo de Cobija con Auto de 10 de agosto de 2020, los cuales fueron apelados por el empleador ante la Sala Civil, Familia, Niño Niña y Adolescente, Social, Contencioso y Contencioso Administrativo, a través de Auto de Vista de 11 de febrero de 2021, ratifica Auto de 10 de marzo de 2020 y Auto complementario de 10 de agosto de 2020.

Se presupone que la autoridad jurisdiccional no activo el impulso procesal para evitar inactividad procesal, por lo determinado en el Artículo 54 del Código Procesal de Trabajo, el cual dice que, “los procesos sólo podrán iniciarse a petición de parte, salvo los casos en que la Ley autorice expresamente que se promuevan de oficio”.

5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

Las conclusiones de la presente investigación se las determina de acuerdo a los objetivos específicos planteados:

Primer Objetivo Específico: Se caracterizó los medios de resolución de conflictos, a través de lo determinado por la Ley de Conciliación y Arbitraje N° 708 y la doctrina de acuerdo a los autores consultados teniendo como resultado que en Bolivia se reconoce y aplica como medios de resolución de conflictos, la negociación, la conciliación, la mediación y el arbitraje.

Segundo Objetivo Específico: Se determinó que el Arbitraje de acuerdo a la doctrina y legislación boliviana, es un medio alternativo a la resolución judicial de las controversias entre las partes, sean éstas personas naturales o jurídicas, públicas o privadas, nacionales o extranjeras cuando éstas versen sobre temas que no estén prohibidos por la Constitución Política del Estado y la Ley, ante la o el Árbitro Único o Tribunal Arbitral, pudiendo ser un arbitraje institucional o arbitraje Ad Hoc.

Tercer Objetivo Específico: Se estableció a través de la normativa expresa que, el Laudo Arbitral, deberá ser motivado y suscrito por la o el Árbitro Único o por la mayoría de los miembros del Tribunal Arbitral, aunque exista disidencia. El Laudo Arbitral ejecutoriado tendrá valor de sentencia pasada en autoridad de cosa juzgada y será de obligatorio e inexcusable cumplimiento desde la notificación a las partes con la resolución que así lo declare.

Cuarto Objetivo Específico: Como resultado del análisis del Laudo Arbitral del Sindicato de Trabajadores Municipales del Gobierno Autónomo de Cobija se determina que los factores que impidieron su ejecución fueron los siguientes:

- Desconocimiento de la normativa que ampara el Arbitraje y Laudo Arbitral por parte de los representantes legales del Gobierno Autónomo Municipal de Cobija.

- Inactividad y dejadez de los representantes del Sindicato de Trabajadores Municipales del Gobierno Autónomo Municipal de Cobija, para llevar adelante el auxilio judicial y su respectivo seguimiento.
- La autoridad jurisdiccional no activo el impulso procesal para evitar inactividad procesal,
- Falta de voluntad política para cumplir con lo determinado en el Laudo Arbitral del Sindicato de Trabajadores Municipales del Gobierno Autónomo Municipal de Cobija, por parte del anterior Alcalde y Alcaldesa actual.

5.2. Recomendaciones

- Se recomienda a los representantes del Sindicato de Trabajadores Municipales del Gobierno Autónomo Municipal de Cobija, hacer seguimiento al proceso de ejecución del Laudo Arbitral hasta culminar con el cumplimiento de lo establecido por el Tribunal Arbitral, lo cual permitirá que los trabajadores municipales cuenten con los derechos laborales determinados en la Ley General de Trabajo.
- Se recomienda a los representantes jurídicos del Gobierno Autónomo Municipal de Cobija, cumplir lo determinado en la norma y asesorar de acuerdo a lo establecida en ella a la Máxima Autoridad del Municipio, consensuar con los trabajadores para que a través de etapas ir cumpliendo lo determinado en el Laudo Arbitral.

6. APOORTE CIENTÍFICO Y SOCIAL DE LA INVESTIGACIÓN

El aporte científico de la presente investigación monográfica es académico al contar con un exhaustivo análisis del Laudo Arbitral del Sindicato de Trabajadores Municipales del Gobierno Autónomo Municipal de Cobija, en el proceso de su ejecución para su cumplimiento, siendo un aporte para aquellos profesionales que son o pretenden acceder a ser conciliadores o árbitros que apliquen los mecanismos de conciliación para la resolución de los conflictos presentados entre partes.

El conflicto laboral es un elemento social, que se produce en una sociedad determinada e influye en la misma, la vulneración de los derechos laborales es una violación a los derechos humanos, puesto que de la estabilidad laboral depende la estabilidad de las familias del Municipio de

Cobija, afectando en forma directa a los miembros más sensibles de la sociedad como son los niños, las mujeres embarazadas y las personas de la tercera edad, al transgredir los derechos laborales de los trabajadores municipales se está poniendo en riesgo la estabilidad de las familias de los trabajadores.

El contar con un análisis que determine los aspectos que produjeron el incumplimiento de lo determinado en el Laudo Arbitral del Sindicato de Trabajadores del Municipio de Cobija, permitirá corregir errores cometidos y lograr de esta manera el cumplimiento del Laudo Arbitral del Sindicato de Trabajadores Municipales del Gobierno Autónomo Municipal de Cobija.

7. BIBLIOGRAFÍA

- Alcocer, G. (2012). *La necesidad de adecuar la ley 1770 de Arbitraje y Conciliación*. La Paz, Bolivia: Universidad Mayor de San Andrés.
- Arrom, R. (1992). *La ejecución del laudo arbitral*. Illes Balears, España: Universidad de las Illes Balears.
- Ayllon, I. (2014). *El Laudo Arbitral y la aplicación de sus procedimientos*. La Paz, Bolivia: Universidad Mayor de San Andrés .
- Botta, M. (2002). *Tesis, monografías e informes: nuevas normas y técnicas de investigación y redacción*. Buenos Aires, Bolivia: Biblios.
- Constitución Política del Estado. (2009). *Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia*. La Paz, Bolivia: Gaceta Oficial.
- Couture, E. (1976). *Vocabulario Jurídico*. Buenos Aires, Argentina: Depalma.
- Diccionario de la Lengua Española. (1 de octubre de 2014). *Conciliación*. Madrid, España: Real Academia de la Lengua Española. Obtenido de <https://dle.rae.es/>
- Enciclopedia Concepto. (2013). *Método cualitativo*. Deconceptos. Recuperado el 26 de setiembre de 2022, de <https://concepto.de/metodo-cualitativo/#qu-es-el-mtodo-cualitativo>
- García, J. (2018). *Los Medios Alternativos de Solución*. Cambridge, Estados Unidos de Norte América: Harvard Law School.
- Gurdera, J. G. (2014). *Resolución de conflictos*. San Salvador, Salvador: IREZ, Bustamante y Ponce. Recuperado el 25 de setiembre de 2022, de <https://www.pbplaw.com/es/arbitraje-en-derecho/>
- Hernández, S. R. (2016). *Metodología de la investigación*. Mexico: MAC. GRAW HILL EDUCATION. Recuperado el Diciembre de 2018, de <https://metodologiaecs.wordpress.com/2016/01/31/libro-metodologia-de-la-investigacion-6ta-edicion-sampieri-pdf/>
- Jansen, H. (12 de noviembre de 2012). La lógica de la investigación por encuesta cualitativa y su posición en el campo de los métodos de investigación social. *Revista Paradigmas*, 5, 39-72. Obtenido de <file:///C:/Users/PC/Downloads/Dialnet-LaLogicaDeLaInvestigacionPorEncuestaCualitativaYSu-4531575.pdf>

- Junta de Andalucía. (S/F). *La Mediación*. Andalucía, España: Concejería de Justicia de Andalucía.
- Ley 708. (2015). *Ley de Conciliación y Arbitraje*. La Paz, Bolivia: Gaceta Oficial del Estado Plurinacional de Bolivia.
- Ley General de Trabajo. (1942). *Normativa de regimen laboral*. La Paz, Bolivia: Gaceta Oficial del Estado Plurinacional de Bolivia.
- López, P. L. (2004). *Boblación, muestra y muestreo de la investigación*. Cochabamba, Bolivia: Scielo. Recuperado el 26 de septiembre de 2022, de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-02762004000100012#:~:text=Es%20el%20conjunto%20de%20personas,los%20accidentes%20viales%20entre%20otros%22.
- Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social. (2021). *Cartilla Sindical Pliego Petitorio - Arbitraje - Laudo Arbitral*. La Paz, Bolivia: Dirección de Asuntos Sindicales.
- Moreno, G. P. (2011). *El lugar de arbitraje y la "deslocalización" del arbitraje comercial internacional*. Mexico: Boletín mexicano de derecho comparado.
- OIT. (1951). *Recomendacion N° 92, sobre la conciliación y el arbitraje*. Ginebra: Organización de Naciones Unidas.
- Petzold, M. (2005). *Algunas concideraciones sobre el arbitraje en general*. Caracas, Venezuela: Universidad Monte Avila. Recuperado el 25 de septiembre de 2022, de http://www.ulpiano.org.ve/revistas/bases/artic/texto/DERYSO/4/deryso_2003_4_27-40.pdf
- Real, A. C. (13 de abril de 2016). Obtenido de <https://ticlegal.com/10-diferencias-y-similitudes-entre-el-sistema-judicial-y-el-arbitraje/>
- Reglamento Ley General de Trabajo. (1943). *Decreto Reglamentario de la Ley del Trabajo*. La Paz, Bolivia: Gaceta Oficial.
- Rincón, V. (2012). *Reflexiones sobre el debido proceso en el arbitraje independinte*. Bogota, Colombia: Universidad Javeriana. Obtenido de <https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/10122/RinconTelloVictorAndres.pdf?sequence=3>
- Romero, S. (2003). *Negociación directa y asistida*. Lima, Perú: ASOPDES. Obtenido de <https://cejamericas.org/wp-content/uploads/2020/09/27conciliacionperu.pdf>

- Ruíz, M. V. (2013). *La entrevista, recurso flexible y dinámico* (Vol. 2). México: Investigación educación médica. Obtenido de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-50572013000300009
- Sanchez, S. (2010). *Incorporacion del Arbitraje en la legislación Boliviana en casos individuales*. La Paz: Universidad Mayor de San Andres.
- UNESCO. (2021). *Cultura de Paz y No Violencia*. Ginebra, Suiza: Organización de Naciones Unidas. Recuperado el 27 de septiembre de 2022, de <https://es.unesco.org/themes/programas-construir-paz>
- Villacís, A. (2019). *La mediación y su eficacia en la solución de conflictos*. Quito, Ecuador: Universidad Espiritu Santo. Obtenido de <https://uees.edu.ec/la-mediacion-y-su-eficacia-en-la-solucion-de-conflictos-2/>
- Villanueva, L. G. (2013). *La Mediación y las ciencias sociales: resolución alternativa de conflictos*. Madrid España: Revista Política y Sociedad.

ANEXOS

ANEXO I
ENTREVISTA
DIRIGIDO A ABOGADOS EN EL EJERCICIO LIBRE DE LA PROFESIÓN

1.- ¿Conoce usted la existencia de una legislación relativa al arbitraje en Bolivia?

R.-

2.- Para su consideración y conocimiento ¿cuantas clases de arbitraje existen y se aplican en nuestro país?

R.-

3.- ¿Considera que la resolución que determina el árbitro es, irrevisable luego de dado el dictamen?

R.-

4.- ¿Siendo que el derecho a la doble instancia es un principio reconocido en nuestra legislación, debe por ello el recurso a la casación introducirse como impugnación del laudo arbitral?

R.-

5.- Si tuviera que recomendar un tipo de arbitraje, ¿cuál considera el más seguro a fines de lograr la satisfacción de las necesidades de justicia pronta y efectiva?

R.-

6.- ¿Cuáles cree las razones por las que el arbitraje no se recurre con frecuencia en Bolivia?

R.-

7.- ¿De acuerdo a su conocimiento, qué sanciones se deben aplicar al funcionario que quiera suspender o dilatar los contenidos de un Laudo Arbitral?

R.-

**ANEXO II
ENCUESTA
TRABAJADORES MUNICIPALES**

1.- ¿Usted conoce los mecanismos alternativos de resolución de conflictos?

R.- Sí No

2.- ¿Para usted que es el conflicto?

R.- a) Controversia entre dos o más personas b) Cuando existe un desacuerdo entre trabajadores y empleador c) Confrontación entre partes

2.- ¿Usted sabe que es el Laudo Arbitral?

R.- Sí No

4.- ¿Cuándo usted tiene un conflicto como lo soluciona?

R.- a) se confronta con la otra parte b) concilia para ganar ambos c) demando ante vía judicial

5.- Para usted la cultura de paz es:

R.- a) vivir en armonía con los demás c) conciliar ante los conflictos b) solucionar los conflictos sin agresión

ANEXO III
ENTREVISTA DR. ELISEO CUSI



Fuente propia

ANEXO IV
ENTREVISTA DR. DIXON VENEGAS



Fuente propia

ANEXO V
ENTREVISTA DR. JESÚS MAMANI



Fuente propia

ANEXO VI
ENTREVISTA DR. GUILLERMO TORRES



Fuente propia

ANEXO VII
REGISTRO FOTOGRAFICO ENCUESTA A LOS TRABAJADORES DEL
MUNICIPIO DE COBIJA



Fuente propia



Fuente propia



Fuente propia



Fuente propia



Fuente propia