
**EL ARBITRAJE COMO SOLUCIÓN EN CONFLICTOS
COLECTIVOS DE TRABAJO: UN ANÁLISIS DEL
PROCEDIMIENTO EN LA LEGISLACIÓN LABORAL
VENEZOLANA**

**ARBITRATION AS A SOLUTION IN COLLECTIVE LABOR
DISPUTES: AN ANALYSIS OF THE PROCEDURE IN
VENEZUELAN LABOR LEGISLATION**

Faustino MESA MARTÍNEZ

Magister en Historia de Venezuela, Facultad de ciencias de la Educación, Universidad de Carabobo. Abogado, Facultad de Ciencias Políticas, Jurídicas y Fiscales Universidad de Carabobo. Tesista Especialización en Derechos Humanos, Universidad Nacional Abierta, Doctorante Ciencias para el Desarrollo Estratégico Universidad Bolivariana de Venezuela.

mesafaustino71@gmail.com

Fecha de envío: 01/08/2024

Fecha de aceptación: 18/10/2024

EL ARBITRAJE COMO SOLUCIÓN EN CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO: UN ANÁLISIS DEL PROCEDIMIENTO EN LA LEGISLACIÓN LABORAL VENEZOLANA

Faustino MESA MARTÍNEZ

Universidad de Carabobo (Venezuela)

Resumen: El presente estudio se centra en el arbitraje como una vía alternativa para resolver los conflictos colectivos de trabajo que surgen en el ámbito laboral venezolano. En este contexto, los conflictos colectivos, caracterizados por la participación de un grupo de trabajadores que expresan un descontento compartido con las condiciones laborales impuestas por el empleador, representan un desafío para la estabilidad de las relaciones laborales y la productividad empresarial. Por tal razón, el arbitraje emerge como una herramienta que permite a las partes involucradas dirimir sus diferencias de manera ágil y especializada, sin necesidad de recurrir a los tradicionales mecanismos jurisdiccionales. Conforme a ello, La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT) el Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo (RLOT), y la Ley Orgánica Procesal del Trabajo (LOPT) reconocen y regulan el arbitraje como un medio alternativo de solución en conflictos, especialmente cuando los intentos de conciliación o mediación han fracasado. Así pues, al delegar la resolución de la disputa en un tercero imparcial, el árbitro, el procedimiento arbitral, busca garantizar una solución justa y equitativa, basada en los principios de imparcialidad, celeridad y confidencialidad.

Palabras clave: Legislación laboral - Conflictos - Modos de Solución de Conflictos Colectivos de Trabajo - Arbitraje - Procedimiento

Sumario: 1. Introducción. 2. El abordaje del conflicto en las relaciones colectivas de trabajo. 3. Modos de solución de conflictos colectivos de trabajo. 4. Inicio del procedimiento conflictivo. 5. El arbitraje como modo de heterocomposición de los conflictos colectivos de trabajo. 6. Naturaleza jurídica del arbitraje. 7. Clasificación del arbitraje laboral en el ordenamiento jurídico venezolano. 8. Procedimiento arbitral. 9. El arbitraje en el contrato individual del trabajo. 10. Beneficios del arbitraje en materia laboral. 11. Conclusiones.

Abstract: This study focuses on arbitration as an alternative way to resolve collective labor disputes arising in the Venezuelan labor environment. In this context, collective conflicts, characterized by the participation of a group of workers expressing a shared dissatisfaction with the working conditions imposed by the employer, represent a challenge to the stability of labor relations and business productivity. For this reason, arbitration emerges as a tool that allows the parties involved to settle their differences in an agile and specialized manner, without the need to resort to traditional jurisdictional mechanisms. Accordingly, the Constitution of the Bolivarian Republic of Venezuela (1999), the Organic Labor Law (LOTTT), the Regulations of the Organic Labor Law (RLOT), and the Organic Labor Procedure Law (LOPT) recognize and regulate arbitration as an alternative means of dispute resolution, especially when attempts at conciliation or mediation have failed. Thus, by delegating the resolution of the dispute to an impartial third party, the arbitrator, the arbitration procedure seeks to guarantee a fair and equitable solution, based on the principles of impartiality, celerity and confidentiality.

Keywords: Labor legislation - Disputes - Modes of Settlement of Collective Labor Disputes - Arbitration - Procedure

Summary: 1. Introduction. 2. The approach to conflict in collective labor relations. 3. Modes of settlement of collective labor disputes. 4. Initiation of the conflict procedure. 5. Arbitration as a means of heterocomposition of collective labor disputes. 6. Legal nature of arbitration. 7. Classification of labor arbitration in the

Venezuelan legal system. 8. Arbitration procedure. 9. Arbitration in the individual employment contract. 10. Benefits of arbitration in labor matters. 11. Conclusions.

1. Introducción

Es sabido que el conflicto es inherente a la condición humana en la convivencia social, especialmente frente a las numerosas necesidades del hombre y a la escasez de bienes existentes en la sociedad. En esta perspectiva, el Derecho surge como instrumento fundamental para la regulación de los conflictos, garantizando, de ese modo, la preservación de la armonía social.

Antes del surgimiento del Estado, los conflictos interpersonales eran resueltos por medio de la autotutela (justicia privada). Con el advenimiento de la organización social encarnada en el Estado, éste, ya suficientemente fortalecido, se impone sobre los particulares y, prescindiendo de su sumisión voluntaria, les impone coactivamente su solución a los conflictos de intereses (justicia pública).

En la actualidad, las críticas a la justicia estatal se han intensificado, apuntando a un creciente movimiento de fortalecimiento de los medios alternativos de resolución de conflictos, entre ellos la conciliación, la mediación y el arbitraje, debido al ahogo del Poder Judicial, que culmina en lentitud e ineficacia.

Es oportuno recordar que en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), se establece la admisión dentro del sistema de justicia de los medios alternativos de resolución de conflictos, fomentando el uso e implementación de los mismos en la sociedad.

Por tal razón, cuando se suscitan conflictos casi irresolubles en materia laboral, uno del procedimiento más indicado en nuestra legislación aplicable es el arbitraje, el cual es una forma de heterocomposición en la que se designa a un tercero para resolver la controversia existente entre las partes. La diferencia, sin embargo, radica en que, en la jurisdicción, la designación del tercero se basa en la ley, mientras que en el arbitraje la elección se hace por designación conjunta de las partes. En esa circunstancia, se debe tener claro que el árbitro deberá decidir y llevar el procedimiento de arbitraje de acuerdo a los principios que rigen al derecho procesal laboral; y tales principios no son más que el de la inversión de la carga de la prueba; celeridad procesal; gratuidad de la Justicia; la conciliación; la oralidad; la inmediatez; la publicidad; la concentración; el

carácter inquisitivo o el impulso de oficio; lealtad procesal y la informalidad por tal motivo entre otros.

En este sentido, el presente trabajo pretende explicar unos de los mecanismos más idóneos para dirimir conflictos colectivos e individuales en el ámbito laboral: el arbitraje, y su procedimiento pertinente, para que las partes inmersas en una controversia, puedan llegar a una solución que sea justa para ambas.

2. El abordaje del conflicto en las relaciones colectivas de trabajo

¿De qué manera reaccionamos ante un conflicto? La respuesta más común, puede ser la tensión, la ira, el desasosiego sumado al estado de desconcierto inicial que trae consigo. El conflicto algunas veces aturde. Propicia que la persona o un grupo social se sientan mal acerca de sus capacidades de enfrentar condiciones adversas. Si bien, ese lapso de toma de decisiones nos previene para enfocarnos en el asunto que nos perturba, la realidad es que si no identificamos y manejamos con inteligencia la fuente del conflicto, estaremos atrapados en un círculo vicioso de sentimientos negativos y los resultados van desde sentimientos de insatisfacción interna, enojo y amargura hasta llegar a una especie de inacción emocional.

De esta manera, cuando a nivel laboral, por ejemplo, no se toman las decisiones adecuadas en el momento correcto, lo más probable es que fluyan graves discrepancias entre sus miembros, y se desaten expresiones de descalificación mutua, que conlleva a empeorar la situación y, al mismo tiempo, a generar un tipo de confrontación que, a la postre, afectara de por sí el crecimiento o la consolidación de cualquier organización; pues es un hecho comprobado que en una atmosfera de desconfianza, ningún emprendimiento puede funcionar.

Una definición genérica del vocablo Conflicto es la oposición de intereses entre dos o más personas. También puede ser posiciones antagónicas en torno a un problema o varios problemas a la vez. Asimismo, se puede considerar el conflicto como un momento de desencuentro y diferencias basadas en

motivaciones contrapuestas, en aras de tomar una decisión benéfica para ambas partes. En este sentido, Cascón Soriano expresa que el Conflicto “es consustancial al ser humano como ser social que interactúa con otras personas con las que discrepa y tiene intereses y necesidades contrapuestas. El conflicto es ineludible y por mucho que cerremos los ojos o lo evitemos, continúa su dinámica”¹.

En materia laboral, el conflicto, históricamente, proviene de las relaciones vinculadas a los grupos de presión, que reclaman por reivindicaciones salariales, beneficios sociales, condiciones óptimas o ambientes propicios que permitan desarrollar sus actividades productivas, sin más limitante que las impuesta por la Constitución y la ley o los reglamentos correspondiente.

Por su parte, Dávalos Morales define el conflicto laboral como “las fricciones que pueden producirse en las relaciones de trabajo”².

En consecuencia, cuando las desigualdades se hacen muy marcadas y se intensifica en el decurso del tiempo, puede desencadenar en episodios de huelgas, paros o protestas espontánea u organizada, pues cada grupo o movimiento obrero, sindicalizado o no, creen tener razón en sus reclamos y exigencias, sobretodo, cuando no son atendidas por los órganos competentes o el patrono. En este orden de ideas, Carballo señala lo siguiente:

... se suele diferenciar entre conflictos sobre intereses o económicos y conflictos sobre derechos o de interpretación; los primeros se originan a partir de la pretensión de incorporar al patrimonio nuevos derechos o modificar los ya existentes (v.gr. aumentos salariales, reconocimiento de primas, o bonificaciones por productividad o asiduidad, etcétera). Por su parte los conflictos sobre derecho o de interpretación surgen en virtud de la desigual valoración (entre los sujetos de la relación colectiva de trabajo) de un derecho vigente, de cuya existencia no se debate (v.gr. interpretación

¹ Cascón Soriano, Paco. "Educar en y para el conflicto". Cátedra UNESCO sobre Paz y Derechos Humanos, Facultad de Ciencias de la Educación, Universidad Autónoma de Barcelona, 2002, p.16. Acceso el 1 de agosto de 2024. <https://pacoc.pangea.org/documentos/educarenyparaelconflicto.pdf>.

², Dávalos Morales José, "Conflictos de trabajo," en De Buen, Néstor y Morgado Valenzuela Emilio (coords), Instituciones de derecho del trabajo y de la seguridad social, México: Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, 1997, p. 216. <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/139/15.pdf> (accedido el 1 de agosto de 2024).

sobre el contenido y alcance de la expresión "salario básico" en una convención colectiva de trabajo)³.

Sin embargo, en ciertas ocasiones, las personas en relación de dependencia de trabajo, pueden hacer uso de diversos mecanismos, que le permitan resolver sus conflictos de una manera rápida, eficiente y lo más justa posible, sin la necesidad de instaurar un procedimiento adversarial, que pudiera resultar perjudicial para las partes involucradas.

De este modo, los medios alternativos de resolución de conflictos (MARC) pueden considerarse como un conjunto de sistemas, orientados a gestionar mejor los intereses de las partes en conflicto, al ser ellas mismas (o con la ayuda de un tercero) las que resuelven la Litis a través un acuerdo extrajudicial antes del proceso de declaración, o iniciado el proceso, del juicio ordinario o cuando ya se han agotado todas las posibilidades de entendimiento previsto por la ley. Empero, a los fines de conceptualizar mejor estos medios veamos la definición especialista que nos aporta Funquen Alvarado:

Las formas alternativas corresponden a mecanismos no formales y solidarios que brindan un elemento fundamental en la humanización del conflicto, con la presencia de una tercera persona que actúa como facilitadora especialista en resolución o prevención del conflicto. Las formas alternativas son una debida opción cuando la convivencia diaria, familiar y comunitaria ha sido transgredida de manera intencional y repetitiva con perjuicios a nivel emocional, social, físico o legal de una persona. Las figuras alternativas también permiten a los individuos ser gestores de cambios propositivos y pro-activos que faciliten el bienestar mutuo, así como la satisfacción y el beneficio de los actores involucrados⁴.

Por tanto, estas instancias tienen funciones de asesoramiento, mediación conciliación o negociación y, no desplazan de ningún modo a los órganos judiciales en el cumplimiento de sus atribuciones. Igualmente, la intervención de órganos administrativos en la protección de determinados derechos, mediante

³ Carballo, César. "Notas sobre el arbitraje como medio de composición de los conflictos colectivos del trabajo," Revista de Derecho Público, núm. 71-72 (1997), pp. 5-19, p. 7. http://www.ulpiano.org.ve/revistas/bases/artic/texto/RDPUB/71-72/rdpub_1997_71-72_5-19.pdf.

⁴ Fuquen Alvarado, María. "Los conflictos y las formas alternativas de resolución." Tabula Rasa 1 (2003): pp.265-278. p. 273.

una actuación jurisdiccional, ha de estar sujeta a las garantías básicas del derecho a la tutela jurisdiccional efectiva, y no niega la intervención del control judicial de la actuación administrativa.

En efecto, la Constitución venezolana, en línea con las tendencias modernas en desjudicializar las controversias o los litigios, prevé en su artículo 258, segundo aparte: "...La ley promoverá el arbitraje, la conciliación, la mediación y cualesquiera otros medios alternativos para la solución de conflictos.", de conformidad con el artículo 253 ejusdem. Es por ello, que el estilo más o menos equilibrado de las relaciones humanas a veces indica una distribución balanceada del poder. Es una relación de complementación. Ambas partes piensan de sí mismo que sus posturas son las acertadas. Es decir, cada persona o entidad jurídica u organizacional, posee áreas específicas en las cuales sus puntos de vistas tienen un peso mayor que las del otro, afectando todo el entorno. Algunas relaciones son así de explosivas, sobre todo, si hay intereses en juego.

Ahora bien, tanto a nivel individual como colectivo, se tiene la libertad de iniciar la acción, de sugerir medidas, controvertir o convenir, pero la mayoría de esos comportamientos son competitivos o supremacistas. Cuando en semejante situación los conflictos se vuelven completamente abiertos y firmes (huelgas, movilizaciones, paro patronal) la relación está en estado beligerante. Así, pues, esto nos lleva a abordar el concepto y la naturaleza del Conflicto y sus posibles alternativas de solución desde la perspectiva de la naturaleza del derecho del trabajo

3. Modos de solución de conflictos colectivos de trabajo

Los conflictos colectivos de trabajo, tradicionalmente asociados a las huelgas y los cierres patronales, han experimentado una notable evolución. La participación de diversos grupos profesionales, como los médicos, y la aparición de nuevas modalidades laborales como la subcontratación y el teletrabajo han enriquecido y complejizado el panorama de las disputas laborales. Además, la

distinción entre sectores público y privado agrega una capa adicional de complejidad a estos conflictos.

A diferencia de los conflictos individuales, los conflictos colectivos tienen un carácter más amplio y complejo. Involucran a un número significativo de trabajadores y pueden tener un impacto considerable en la productividad de la empresa y en las relaciones laborales en general. Además, los conflictos colectivos pueden surgir en diversos contextos laborales, desde empresas tradicionales hasta organizaciones más modernas con estructuras laborales flexibles.

Si bien, el conflicto es inevitable en una economía de mercado, es posible evitar que estos desacuerdos se conviertan en importantes y resolverlos para limitar el recurso a los tribunales. Para ello es necesario que los sistemas de gestión de conflictos ofrezcan una serie de servicios que animen a empresarios y trabajadores a prevenir los conflictos mediante iniciativas de búsqueda de consenso, y que ofrezcan servicios de conciliación/mediación y arbitraje cuando no puedan evitar que sus desacuerdos se conviertan en conflictos que requieran la intervención de terceros. Los sistemas eficaces de gestión de conflictos reducen el tiempo y los costes que conllevan.

En este sentido, El Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo (RLOT) en su artículo 166 prevé una clasificación de los Modos de Solución de Conflictos Colectivos de Trabajo, estableciendo dos tipos: los de autocomposición y los de heterocomposición. Los primeros comprenden, como ya se ha señalado y de acuerdo con la CRBV (art.258), la negociación, la conciliación, la mediación, la consulta directa a los trabajadores y patrones mediante la comisión de encuesta, referéndum o cualquier otra modalidad; mientras que el segundo grupo incluye al arbitraje y la decisión judicial.

En el caso de la autocomposición, las partes resuelven el conflicto sin la decisión de un tercero. Se puede clasificar como unilateral, cuando una de las partes renuncia, artículo 263, CPC, o bilateral, cuando ambas llegan a un acuerdo, la llamada transacción, artículo 255 y 256, CPC.

Cabe señalar que la autocomposición da lugar a las formas consensuadas conocidas como conciliación y mediación. En el caso del Tribunal Laboral, se permite la negociación colectiva mediada por los sindicatos.

En cuanto a la heterocomposición, se trata de la resolución del conflicto mediante la intervención de un tercero, el cual puede ser investido por las partes, de conformidad con el artículo 143 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo. Esta resolución puede tener lugar por decisión judicial, sentencia reglamentaria o laudo arbitral. Las principales formas de heterocomposición son el arbitraje y la sentencia judicial⁵.

Por último, cabe destacar que todas estas vías de resolución de conflictos previstas en la RLOT requieren que el acuerdo sea ratificado por la competencia de los órganos administrativos: Inspectorías de Trabajo.

4. Inicio del procedimiento conflictivo

Es indudable, que el mecanismo por excelencia para prevenir y resolver los conflictos es la negociación, entendida en la Ley Orgánica del Trabajo, los trabajadores y trabajadora (LOTTT) como una facultad de dirimir directamente las diferencias entre patronos y trabajadores, sin recurrir a la autoridad de los órganos jurisdiccionales (art.431), pero cuando ésta se bloquea, puede ser necesario recurrir a la conciliación o al arbitraje como mecanismos alternativos.

Así pues, la LOTT, en su artículo 472 dispone que:

Aquellos conflictos colectivos que surjan entre uno o más sindicatos de trabajadores y uno o más patronos, para reclamar el cumplimiento de las convenciones colectivas, o para oponerse a que se adopten determinadas medidas que afecten a los trabajadores de la respectiva empresa, se tramitarán de acuerdo con lo dispuesto en esta Ley”.

Además, se debe considerar el principio de la progresividad de los derechos de los trabajadores del artículo 89 de la CRBV, esto con el fin de evitar

⁵ Mocletón, Mayrú, y González Oquendo, Luis. "Medios alternos de resolución de conflictos laborales en Venezuela." *Impacto Científico* 11, no. 1 (2016): 8-18. p. 13. <https://www.aacademica.org/luis.j.gonzalez.oquendo/11.pdf>.

que el patrono trate de tomar o dejar de tomar una actitud frente a las condiciones de trabajo

En tal sentido, primeramente, la organización sindical, asigna la calificación del pliego, ya sea como conflictivo o conciliatorio, a efecto de tramitarlo ante la inspección del trabajo, conforme el artículo 168 del RLOT, bien sean de carácter nacional, cuando corresponden a un conflicto que abarca distintas entidades federales o bien local, cuando está circunscripta a una determinada región. Si el pliego es tramitado con carácter conciliatorio, la lista de reclamos y peticiones contenidos en él, estará abierto a negociaciones. Al contrario, la segunda opción sería consignar pliegos con carácter conflictivos huelgario, que son los verdaderos conflictos de trabajo que regulan nuestra legislación y la LOTTT; no regulan de cierta manera los pliegos de carácter conciliatorio.

No obstante, los funcionarios de la Inspección del Trabajo, deben tratar de solucionar de manera armónica las diferencias que surjan entre empleador, empleadora, trabajadores y trabajadoras, “aún antes que las mismas revistan carácter conflictivo por hecho público o por la presentación del pliego correspondiente, sin que ello pueda ser alegado para negar su admisión”⁶. De tal manera, requisitos que deberá cumplir la organización sindical para la admisión del pliego, estará bajo las siguientes condiciones., establecidas en el artículo 476 de la Ley in comento:

1. Que el patrono o a patrona haya dejado de asistir a la negociación de la convención colectiva debidamente convocada o que hayan culminado los lapsos para la negociación de una convención colectiva de trabajo sin que haya logrado acuerdo entre las partes.
2. Que el patrono o la patrona haya dejado de asistir a la negociación de la convención colectiva debidamente convocada o que hayan culminado los lapsos para la negociación de una convención colectiva de trabajo establecidos sin que se haya logrado acuerdo entre las partes.
3. Que hayan culminado los lapsos para la negociación de una convención colectiva de trabajo en Reunión Normativa Laboral establecidos y la

⁶ LOTTT. Artículo. 473.

representación de los trabajadores y las trabajadoras haya rechazado la posibilidad de arbitraje.

4. Que se hayan agotado los procedimientos conciliatorios previstos legalmente y los pactados en las convenciones colectivas que se tengan suscritas.

5. Cuando el patrono o la patrona haya incumplido los acuerdos derivados de la negociación reciente de un pliego de peticiones.

Ahora bien, una vez verificado los requisitos que debe llevar el escrito del pliego conflictivo, de acuerdo al artículo 170 de RLOT, y el artículo 49 de la Ley Orgánica de Procedimientos Administrativos (LOPA), y admitido por la inspectoría del trabajo, “dentro de las 24 horas de recibido el pliego, el inspector del trabajo enviará copia del pliego presentado al patrono, patrona, patronos o patronas”⁷ En esto se logra tres propósitos, primero poner a derecho al patrono que ha incumplido o incurrido en algunos de los supuestos que generó la presentación y tramitación del pliego conflictivo; segundo pone al patrono a derecho igualmente al notificarlo de esa circunstancia; y tercero se preserva a derecho a la defensa al enviarle copia certificada del escrito contentivo del pliego con carácter conflictivo presentado por la organización sindical legitimada por la asamblea general de trabajadores.

Admitido, pues, el pliego conflictivo, el Inspector o Inspectora del trabajo, solicita al sindicato, por una parte, y a patrono o a patrona involucrado en la controversia laboral, por la otra, “la designación, dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes, de dos representantes principales y de un o una suplente por cada parte, para constituir la junta de conciliación, la cual estará presidida por el Inspector o la Inspectora del Trabajo o a quien éste o ésta designe”⁸. La citada Junta de Conciliación, conforme al artículo 169 del RLOT, estatuye que “El sindicato podrá participar en el pliego correspondiente, los nombres de los dos (2) representantes y el suplente que integrarán la Junta de Conciliación”.

La Junta de Conciliación, en caso de ausencia de uno o unas de sus voceras, serán sustituidos por sus respectivos suplentes. Asimismo, ambas partes podrán estar acompañados “por los asesores y las asesoras “que a tal

⁷ LOTT Artículo. 478.

⁸ Ibídem. Artículo 479.

efecto designen. Hay que destacar, según lo estipulado en el artículo 173 del RLOT, que

Sólo en la primera reunión de la Junta de Conciliación el patrono o patrona podrá formular alegatos y oponer defensas. El Inspector o Inspectora del Trabajo decidirá dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes. El patrono o patrona no podrá oponer excepciones o defensas sobre aquello que hubiere sido objeto de decisión por parte del Inspector o Inspectora del Trabajo, con ocasión de la presentación del pliego. Contra la decisión del Inspector o Inspectora se oirá apelación en los términos establecidos en el artículo 519 de la Ley Orgánica del Trabajo.

En ese contexto, el funcionario de trabajo que preside a Junta de Conciliación, intervendrá en sus deliberaciones con el propósito de armonizar el criterio de las partes o mediar para lograr acuerdos; pero sin avanzar en opiniones, esta es solo una actuación de buena fe, pues lo que se busca es llegar a un consenso que ponga fin al conflicto o en su defecto el inspector del trabajo tiene la obligación de proponer que a disputa sea sometida a la discusión de un Laudo arbitral de carácter facultativo, que tendrá que ser aprobado y aceptado por ambas partes intervinientes en el conflicto.

En consecuencia, conforme al artículo 480 de la LOTTT, la Junta de Conciliación tiene un lapso abierto que finaliza cuando se hayan dado los siguientes supuestos: 1) Que se haya logrado consenso mediante una propuesta o recomendación unánimemente aprobada; en este supuesto el conflicto queda finalizado a través de ese acuerdo que va a ser homologado por el propio presidente de la Junta de Conciliación, que es el inspector. 2). Que la conciliación se haya hecho imposible, es decir, que la posición entre las dos partes sea inflexible y que no haya posibilidades de acuerdo mínimo de una recomendación que pueda poner fin a la solución del conflicto.

Finalmente la recomendación que emita la Junta de Conciliación, o en su defecto, el acta en que se deja constancia que la conciliación ha sido imposible, pondrá fin a esta etapa del procedimiento, dejando abierta la posibilidad que la

disputa sea sometida a arbitraje.” A falta de otra proposición de arbitraje deberá hacerla el presidente o la presidenta de la Junta de Conciliación”⁹.

5. El arbitraje como modo de heterocomposición de los conflictos colectivos de trabajo

En teoría, la función pacificadora que la administración de justicia está llamada a cumplir en una sociedad democrática, es para evitar precisamente que sea con base en la autodefensa y en la ley del más fuerte se diriman las disputas; por tal razón, el Estado asume la administración de la justicia, a fin de asegurar una solución pacífica de los conflictos a través de la aplicación del Derecho por instancias independientes e imparciales. En tal sentido, se hace necesario conocer esos instrumentos extraprocesales que cumplen una función cívica, al permitir a los ciudadanos y entes políticos evitar o resolver sus conflictos de forma privada sin que impere la violencia.

Más, conviene saber que se entiende por medios alternativos de solución de conflictos (MASC) y quienes lo componen. Los MASC pueden considerarse como un conjunto de sistemas, orientados a gestionar mejor los intereses de las partes en conflicto, al ser ellas mismas (o con la ayuda de un tercero) las que resuelven la Litis a través un acuerdo extrajudicial antes del proceso de declaración, o iniciado el proceso, del juicio ordinario o cuando ya se han agotado todas las posibilidades de entendimiento previsto por la ley¹⁰.

Por su parte la Universidad Autónoma de Ica define los MASC como: “los procesos alternativos al proceso judicial, disponibles para la resolución de conflictos, en los cuales, más que imponer una solución, permite a las partes crear su propia solución”¹¹. Así pues, dentro de esos procesos que buscan prevenir o aminorar la conflictividad, se destacan conforme a nuestros criterios

⁹ LOTTT. Artículo 480.

¹⁰ San Cristóbal, Susana: “Sistemas alternativos de resolución de conflictos: negociación, conciliación, mediación, arbitraje, en el ámbito civil y mercantil.” Anuario Jurídico y Económico Escurialense XLVI (2013): 39-62. p. 42. ISSN: 1133-3677.

¹¹ Universidad Autónoma de Ica. Negociación y manejo de conflicto: Texto de instrucción básica. Chíncha Alta, Ica, Perú, 2016. p. 23.

estos cuatro principales a saber: la Conciliación, la negociación, la mediación y el arbitraje.

Por lo anterior, la figura del arbitraje surge como un método alternativo de solución de controversias que involucra derechos disponibles. Ocurre a través de la heterocomposición, es decir, el árbitro aparece en este procedimiento como un tercero imparcial elegido por las partes, que tendrá el poder de resolver la disputa que ha sido sometida a arbitraje. A diferencia de la mediación y de la conciliación, que son métodos autocompositivos, donde las partes deciden si habrá o no acuerdo, el arbitraje es un método heterocompositivo de resolución de conflictos muy similar a la solución judicial, ya que el árbitro decidirá la disputa. Como muy bien afirma

De hecho, de los medios alternativos a los que se refiere la Constitución (1999), el arbitraje juntamente con la conciliación es el que más ha tenido relevancia legislativa. Por ejemplo, el Código de Procedimiento Civil (1987) establece en su artículo 608, la posibilidad de que las “controversias se comprometan en árbitros, antes o durante el desenvolvimiento del juicio, siempre y cuando no se trate de divorcio o separación de los cónyuges, ni sobre los demás asuntos en los cuales no cabe transacción”. Igualmente en materia comercial, la Ley de Arbitraje Comercial (1998) vino a regir las controversias originadas por los contratos que incluyen cláusulas arbitrales. También reconoce el procedimiento arbitral y permite que los laudos emitidos puedan ejecutarse.

En esa línea, la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia, en su Sentencia N° 1541, en fecha 17 de octubre de 2008, dejó asentado su criterio jurisprudencial al respecto bajo estos términos:

...esta Sala ha señalado que “(...) la Constitución amplió el sistema de justicia para la inclusión de modos alternos al de la justicia ordinaria que ejerce el poder judicial, entre los que se encuentra el arbitraje. Esa ampliación implica, a no dudarlo, un desahogo de esa justicia ordinaria que está sobrecargada de asuntos pendientes de decisión, y propende al logro de una tutela jurisdiccional verdaderamente eficaz, célere y ajena a formalidades innecesarias (...). Así, a través de mecanismos alternos al del proceso judicial, se logra el fin del Derecho, como lo es la paz social, en perfecta conjunción con el Poder Judicial, que es el que mantiene el

monopolio de la tutela coactiva de los derechos y, por ende, de la ejecución forzosa de la sentencia (...). A esa óptica objetiva de los medios alternativos de solución de conflictos, ha de añadirse su óptica subjetiva, en el sentido de que dichos medios con inclusión del arbitraje, en tanto integran el sistema de justicia, se vinculan con el derecho a la tutela jurisdiccional eficaz que recoge el artículo 26 de la Constitución. En otras palabras, puede decirse que el derecho fundamental a la tutela jurisdiccional eficaz entraña un derecho fundamental a la posibilidad de empleo de los medios alternativos de resolución de conflictos, entre ellos, evidentemente, el arbitraje...

En materia laboral, el artículo 166 del RLOT, señala que “son modos de heterocomposición: El arbitraje; y La decisión judicial”. Inclusive en la LOTTT en sus artículos 465, 492 y 493, el arbitraje se perfila como un medio alternativo al proceso judicial, disponible para la resolución de conflictos, el cual supone el sometimiento de la controversia a la decisión de un tercero (arbitro o junta arbitral) quien en concordancia de las reglas aplicables que convengan a las partes litigiosas interviniente en la solución arbitral, o, en ausencia de éste, de aquellas previstas en los artículos de la LOTTT, ut supra, ejerce funciones jurisdiccionales sobre el caso concreto, por voluntad de los sujetos o, excepcionalmente, del Ejecutivo Nacional, si en todo caso, el conflicto afectare servicios básicos esenciales o lesionara derechos fundamentales de la población.

6. Naturaleza jurídica del arbitraje

La doctrina no es pacífica, existiendo diversas posiciones respecto a la naturaleza jurídica del instituto, que lo clasifican en contractualista, jurisdiccional o mixto.

Según la teoría contractualista, se descarta la naturaleza jurisdiccional del arbitraje porque: (a) está vinculado a la autonomía de la voluntad de las partes contratantes, mientras que la jurisdicción descansa en la soberanía del Estado; (b) el árbitro no tiene poder de jurisdicción; (c) el laudo arbitral no se perfecciona sin la actuación del tribunal en la fase de ejecución; (d) la ejecución del convenio arbitral es un requisito previo esencial del instituto.

La naturaleza jurisdiccional del arbitraje, según la teoría jurisdiccional, descansa en los poderes de juzgamiento de las controversias que le son conferidos al árbitro, confiriendo a los laudos la calidad de instrumento judicial de ejecución. Cabe destacar que los laudos arbitrales no están sujetos a homologación judicial, lo que refuerza su fuerza coactiva independientemente de la aprobación del Estado.

Para la teoría mixta, la primera fase del arbitraje es contractual, basada en el convenio arbitral que deriva de la voluntad. La segunda fase es jurisdiccional, en la que el árbitro dirá la ley aplicable a la especie, y es cierto que su decisión tiene fuerza coercitiva, genera cosa juzgada, es un instrumento de ejecución judicial y pone fin a la controversia como una decisión judicial¹².

Nos parece que la teoría mixta es la que mejor comprende el instituto del arbitraje, ya que las premisas para su encuadramiento en la dicotomía de derecho público o privado se revelan precarias e insuficientes frente a la complejidad de los fenómenos sociológicos y jurídicos actuales.

7. Clasificación del arbitraje laboral en el ordenamiento jurídico venezolano.

Existen dos modalidades de clasificación de arbitraje en nuestro país, atendiendo a su fuente (voluntarios o facultativos y obligatorios o de oficio) y a su naturaleza (de derecho y equidad).

a- Arbitraje voluntario o facultativo. El compromiso arbitral se pacta en forma libre, sin coerción y con el consentimiento expreso o tácito de ambas partes cuando el conflicto ya existe, dejando claro que las partes optan por resolverlo mediante arbitraje.

En ese sentido, el sometimiento del conflicto al arbitraje puede derivar en un acuerdo previo, previsto, por ejemplo, en la convención colectiva, donde las

¹² González De Cossío, Francisco. "La naturaleza jurídica del arbitraje. Un ejercicio de balance químico." Anuario Mexicano de Derecho Internacional 8 (2008): 509-525. p. 521. Acceso el 1 de agosto de 2024. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-46542008000100013&lng=es&tlng=es.

controversias colectivas de cierta naturaleza serán objeto de solución por medio de una Junta de Arbitraje.

En cuanto al arbitraje en los contratos individual de trabajo, el numeral 1 del artículo 29 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo (en adelante LOPT), “permite que las partes del contrato individual de trabajo, establezcan una cláusula arbitral en el contrato de trabajo, por lo cual será posible sostener que las partes tienen potestad para derogar a jurisdicción de los órganos del Poder Judicial”¹³.

b- Arbitraje obligatorio o de oficio. En teoría, la función pacificadora que la administración de justicia está llamada a cumplir en una sociedad democrática, es para evitar precisamente que sea con base en la autodefensa y en la ley del más fuerte se diriman las disputas; por tal razón, el Estado, en cabeza de los órganos de administración del trabajo, asume la imposición de sometimiento de un determinado conflicto laboral a la decisión de una Junta de Arbitraje, a fin de asegurar una solución pacífica de los conflictos a través de la aplicación del Derecho por instancias independientes e imparciales. El procedimiento que ha de seguirse será conforme al artículo 465 Y 493 de la LOTT.

Vale añadir, que según criterio de la Organización Internacional de Trabajo (OIT), el arbitraje obligatorio sería procedente, sólo cuando tuviera por objeto poner término a un conflicto que afecten áreas muy sensibles para la seguridad nacional y la salud pública, en tales casos esta restringida para los trabajadores el derecho a huelga¹⁴.

c- Arbitraje de derecho y equidad. De acuerdo a lo planteado por Sainz Muñoz “el proceso laboral se encuentra subordinado a los principios que rigen el alcance de la justicia para los trabajadores y patrono como partes en un litigio

¹³ Guilarte Lamuño, Reinaldo Jesús. "El arbitraje como medio de resolución de los conflictos laborales en Venezuela." Revista del Centro de Arbitraje de la Cámara de Caracas, El Arbitraje en Venezuela, Año 2, n° 3 (8 de diciembre de 2017): p.10. Acceso el 1 de agosto de 2024. <https://arbitrajeccc.org/wp-content/uploads/2020/01/ARBITRAJE-VENEZUELA-DICIEMBRE-2017.pdf>.

¹⁴ Organización Internacional del Trabajo (OIT). "Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical: El recurso al arbitraje obligatorio." Derecho de huelga 816. ,2011. Acceso el 1 de agosto de 2024. https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:70002:0::NO::P70002_HIER_ELEM_ENT_ID,P70002_HIER_LEVEL:3945625,2.

contencioso”¹⁵. En el marco del procedimiento laboral regulado por la LOPT, los árbitros, al ser los encargados de resolver las controversias sometidas a arbitraje, tienen el deber de aplicar las normas del derecho de manera justa e imparcial. Esto significa que deben respetar tanto las normas sustantivas, que definen los derechos y obligaciones de las partes, como las normas adjetivas, que regulan el procedimiento a seguir.

8. Procedimiento arbitral

Ahora bien, cuando las partes firmantes de una convención colectiva de trabajo no logran resolver un conflicto a través de los mecanismos de conciliación establecidos, pueden optar por someter la controversia a un arbitraje extrajudicial. Esta posibilidad suele estar prevista en la propia convención, mediante una cláusula que establece la conformación de una comisión tripartita de avenimiento. En este caso, el compromiso arbitral se pacta de manera posterior al surgimiento del conflicto, como una alternativa cuando la conciliación resulta infructuosa, tal como lo dispone el artículo 49 del RLOT:

Cuando la conciliación no hubiese sido posible dentro del plazo establecido en el artículo 525 de la Ley Orgánica del Trabajo, el conflicto planteado sobre las circunstancias económicas, de progreso o de modificaciones tecnológicas que afecten a la empresa se someterá a una Junta de Arbitraje, cuya designación, constitución y funcionamiento se regirá por las normas contenidas en la Sección Cuarta del Capítulo III del Título VII de la Ley Orgánica del Trabajo, sin perjuicio de lo que disponga, en su caso, el pacto o compromiso arbitral que pudiere suscribirse.

En el régimen previsto en la LOTT, el arbitraje depende de una parte del consentimiento de las partes y segundo; que los árbitros solo conocerán sobre las materias que puedan ser objeto de compromiso arbitral. Es decir que éstos árbitros conocerán de casos que no se encuentren lesionados la moral, las buenas costumbres y el orden público. En cuanto a las partes se refiere: son éstas las que en común acuerdo tienen la potestad de someter su presente

¹⁵ Sainz Muñoz, Carlos. Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTT): Lineamientos Prácticos. Caracas, 2012.

disputa en árbitros tal y como se menciona en el Artículo 138 de la LOPT: “El juez, a petición de las partes, ordenará la realización de un arbitraje que resuelva la controversia, a fin de estimular los medios alternos de resolución de conflictos, en la forma prevista en esta Ley”.

Para iniciar un arbitraje, las partes deben acordarlo previamente mediante un convenio arbitral, a través del cual las partes ajustan libremente los detalles del arbitraje, como la legislación a aplicar, por medio de una Junta de Arbitraje, que actuará en la controversia, constituida por tres árbitros, designados por las partes así lo preceptúa el artículo 493 de la LOTTT.

Según el artículo anterior, cada parte en conflicto selecciona un árbitro de una terna propuesta por la otra. Si no logran ponerse de acuerdo para elegir el tercer árbitro, dentro de los cinco días continuos, esta responsabilidad recae en el Inspector del Trabajo el cual designará a los y las integrantes de la Junta de Arbitraje. A fin de garantizar la imparcialidad, los árbitros deben aceptar el cargo y no tener vínculos cercanos con ninguna de las partes involucradas en la disputa.

En atención a lo expuesto, el artículo 494 de la LOTTT, detalla lo siguiente:

La junta de arbitraje constituida según el artículo anterior será presidida por el tercer o tercera integrante de la misma y se reunirá en la fecha, hora y lugar que éste o ésta indique. Las decisiones de la junta de arbitraje serán tomadas por mayoría de voto.

Ahora bien, cuanto más detallado sea el acuerdo, menores serán los riesgos de que se produzcan lagunas o imperfecciones a lo largo del procedimiento arbitral. Es por ello que una de las ventajas más reconocidas del Arbitraje es la posibilidad, hasta cierto punto, de elegir de árbitro, entre las personas que más inspiren confianza a las partes, considerando los conocimientos específicos sobre la materia, experiencia, edad, conducta, entre otros.

Asimismo, el artículo 202 del RLOT promueve la participación de diversos actores en los procesos de mediación y arbitraje laboral, a través de la creación del Servicio Nacional de Mediación y Arbitraje (SENAMED). De esta manera, universidades, instituciones especializadas en relaciones laborales y las

propias partes involucradas en el conflicto pueden postular candidatos para desempeñar el rol de mediador o árbitro, lo que contribuye a garantizar la imparcialidad y la eficiencia de estos procesos.

Sin embargo, conviene acotar, que actualmente el SENAMED aún no se encuentra desarrollado por el Ministerio del Poder Popular para el Proceso Social del Trabajo, por tanto, lo más idóneo sería que los Centros de Arbitraje establecidos en Venezuela, puedan ser los que colaboren con los patronos y los trabajadores en el desarrollo de una instancia de arbitraje institucional, para que de esa forma las partes no tengan que depender del Estado en el desarrollo del arbitraje en materia laboral.

En cuanto, a la conformación de los integrantes de la Junta de Arbitraje, éstos tendrán carácter de árbitros arbitradores, Es extremadamente beneficioso para las partes que su conflicto sea resuelto por árbitros competentes, que hayan estudiado el caso y que dicten una decisión razonada de acuerdo con las condiciones peculiares y específicas, por tanto, el artículo 495 ejusdem dispone que:

La junta de arbitraje tendrá la misma facultad de investigación que un tribunal ordinario y sus audiencias serán públicas.

Los y las integrantes de la junta de arbitraje tendrán el carácter de árbitros arbitradores y sus decisiones serán inapelables.

Queda a salvo el derecho de las partes de acudir a los tribunales del trabajo para solicitar que se declare su nulidad, cuando las decisiones de los árbitros se tomen en contravención a disposiciones legales de orden público.

Al respecto apunta Sainz Muñoz: La Junta de Arbitraje, “tendrá la misma facultad de investigación que un tribunal ordinario y sus audiencias serán públicas. Lo cual garantiza la claridad, la transparencia e idoneidad de las actuaciones de la Junta Arbitral”¹⁶. Por ello, es indispensable la notificación a las partes involucradas en el procedimiento arbitral con suficiente antelación, del lugar, la hora, de las reuniones de la Junta de Arbitraje.

Ahora, al tratarse de una controversia que involucra derechos laborales, los tribunales que resultan competentes para conocer de la impugnación hecha

¹⁶ Sainz Muñoz, Carlos, Ob.cit., 2012, p.875.

al laudo arbitral dictado por la Comisión antes mencionada, son los Tribunales de Trabajo, específicamente los Tribunales de juicio de la Circunscripción Judicial, una vez que se trata de la adjudicación de derechos eminentemente laborales.

Así pues, luego de tomar una decisión, “La Junta de Arbitraje deberá producir el laudo arbitral conforme los principios generales que orienten esta Ley”¹⁷, debiendo ser dictado ese Laudo dentro de los treinta (30) días siguientes a la constitución de la Junta Arbitral, pudiéndose dar una prórroga de treinta (30) días si así lo acordare la Junta. Contra ese Laudo, no existe recurso de apelación, es decir, no podrá ser objeto de revisión por parte de una instancia superior. Desde ese momento, el laudo será publicado en Gaceta Oficial y será de obligatorio cumplimiento para las partes.

No obstante, el Laudo arbitral conforme a lo dispuesto en los artículos 149 del LOPT y 626 del CPCV, podrá ser objeto del recurso de nulidad por ante los órganos judiciales con competencia en materia del Trabajo:

1. Cuando fuere dictado fuera de los límites del arbitraje;
2. Si estuviere concebido en términos de tal manera contradictorios que no pueda ejecutarse;
3. Si en el procedimiento no se observaron su formalidades sustanciales, siempre que la nulidad no se haya subsanado por el consentimiento de las partes al no reclamar oportunamente contra ellas y
4. Si la cuantía excediere del monto establecido en el artículo 167 de esta Ley. (Art. 149 LOPT).

Es de advertir, que por aplicación de la sentencia n° 1313 dictada por la Sala constitucional del TSJ, del 10 de octubre de 2014, se podrá ejercer Recurso de Nulidad en contra de Laudo arbitral con base al procedimiento de la Ley de Arbitraje Comercial, sin embargo, hoy en día, se continua tramitando en base al procedimiento ordinario de la LOPT.

Es así que ante una reclamación de naturaleza laboral, los tribunales que resultan competentes para conocer de la impugnación hecha al laudo arbitral dictado por la Comisión antes mencionada, son los Tribunales laborales,

¹⁷ LOPT. Artículo 147.

específicamente los Tribunales de juicio de la Circunscripción Judicial correspondiente, una vez que se trata de la adjudicación de derechos eminentemente laborales.

9. El arbitraje en el contrato individual del trabajo

El establecimiento de arbitraje como método de resolución de conflictos que puedan existir entre las partes de la relación laboral no conlleva una claudicación de los derechos del laborante, porque el mismo conserva la posibilidad de ejercer la acción en contra del empleador, sólo que su pretensión será conocida por la Junta de Arbitraje, sin que eso signifique la violación del numeral 2 del artículo 89 de la CRBV, que regula la irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores.

10. Beneficios del arbitraje en materia laboral

En primer lugar, hay que señalar que existe una acumulación de demandas en los Tribunales de Trabajo, lo que provoca la lentitud del procedimiento, provocando el desgaste de las partes que deben enfrentarse a largos y dilatados procesos a la espera de sentencias que aborden cuestiones que puedan ser solucionadas entre las partes.

Además, el juez que dicta la resolución en el procedimiento judicial conoce el ordenamiento jurídico, pero es incapaz de analizar la situación en detalle debido a la gran demanda de asuntos a juzgar, dictando en muchas ocasiones sentencias amplias y genéricas.

En el arbitraje, las partes son libres de elegir la Junta Arbitral y los árbitros que analizarán y decidirán el caso, pudiendo elegir a personas calificadas en un área específica relacionada con el objeto de la disputa. Además, la celeridad es otra de las ventajas del arbitraje, sobre todo si se toma como paradigma el proceso judicial. Mientras que la "tasa de congestión" de nuestros tribunales señala un plazo excesivamente largo para la sentencia definitiva e inapelable, la

LOPT establece que el procedimiento arbitral debe finalizar en el plazo de treinta días desde la institución del arbitraje¹⁸

El procedimiento arbitral es más rápido, ya que no existe fase de recurso, se produce en única instancia, y las partes pueden optar por una sentencia colegiada desde el principio. Además, si las partes han elegido un tribunal arbitral cualificado para resolver la cuestión, se supone que la decisión será específica, cualificada, más rápida y no requerirá una fase de recurso.

11. Conclusiones

El uso ilimitado de la conciliación y el arbitraje en el derecho laboral tiene como objetivo proporcionar a las partes el acceso a un procedimiento más rápido y eficaz en relación con los procedimientos judiciales. Concede a las partes la libertad de negociar libremente las cuestiones de su interés. Además, el conflicto sólo se someterá a arbitraje si el trabajador lo acepta plenamente, hecho que no da lugar a que el trabajador no tenga acceso a la justicia, ya que el arbitraje es un medio alternativo al Poder Judicial.

La solución alternativa de conflictos, en particular el arbitraje, ha ganado un creciente reconocimiento en nuestro ordenamiento jurídico. Su consagración constitucional y el impulso del Tribunal Supremo de Justicia han sido fundamentales para este cambio. Aunque la incorporación de los medios alternativos de solución de conflictos en la práctica jurídica aún es incipiente, su inclusión en normas laborales representa un paso importante hacia una justicia más eficiente y accesible.

Igualmente, se debe destacar, la relevancia que está cobrando actualmente los MASC en la Justicia Venezolana. La tendencia hacia el uso de estos métodos (el arbitraje) queda evidenciada por su consagración con rango constitucional en los artículos 253 y 258 así como por el interés del Tribunal Supremo de Justicia en promover su divulgación y uso. Aunque queda mucho por hacer para incluir a los Medios Alternativos de Solución de Conflictos, como parte integrante de la práctica jurídica del país, la promulgación de los mismos

¹⁸ LOPT. Artículo 150.

en textos normativos en materia laboral, refleja esta nueva conciencia del importante papel que esta juega.

En conclusión, la posibilidad de iniciar procesos de arbitraje en conflictos que involucren derechos laborales será extremadamente beneficiosa tanto para el empleado como para el empleador, posibilitará la transacción entre las partes, permitiendo decisiones más específicas y precisas sobre el asunto, además de aliviar al Poder Judicial.

Bibliografía

- FUQUEN ALVARADO, M. (2003). Los conflictos y las formas alternativas de resolución. *Tabula Rasa*, 1, 265-278.
- SAN CRISTOBAL, S. (2013): "Sistemas alternativos de resolución de conflictos: negociación, conciliación, mediación, arbitraje, en el ámbito civil y mercantil." *Anuario Jurídico y Económico Escurialense* XLVI 39-6. ISSN: 1133-3677.
- SAINZ MUÑOZ, C. (2012). *Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT): Lineamientos Prácticos*. Caracas.
- UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA (2016). *Negociación y manejo de conflicto: Texto de instrucción básica*. Chincha Alta, Ica, Perú.

Recursos electrónicos

- CARBALLO, C. (1997). "Notas sobre el arbitraje como medio de composición de los conflictos colectivos del trabajo," *Revista de Derecho Público*, núm. 71-72, pp. 5-19, p. 7.
http://www.ulpiano.org.ve/revistas/bases/artic/texto/RDPUB/71-72/rdpub_1997_71-72_5-19.pdf.
- CASCÓN, P. (2002). *Educación En y Para el Conflicto*. Universidad de Barcelona. UNESCO, España. En:
<http://pacoc.pangea.org/documentos/educarenyparaelconflicto.pdf>.
- DÁVALOS MORALES, J. (1997), "Conflictos de trabajo," en De Buen, Néstor y Morgado Valenzuela Emilio (coords), *Instituciones de derecho del trabajo y de la seguridad social*, México: Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/139/15.pdf>.
- GONZÁLEZ DE COSSÍO, F. (2008) "La naturaleza jurídica del arbitraje. Un ejercicio de balance químico." *Anuario Mexicano de Derecho Internacional* 8 (2008): 509-525. p. 521.
http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-46542008000100013&lng=es&tlng=es.

- GUILARTE LAMUÑO, R. (2017) "El arbitraje como medio de resolución de los conflictos laborales en Venezuela." Revista del Centro de Arbitraje de la Cámara de Caracas, El Arbitraje en Venezuela, Año 2, n° 3. <https://arbitrajeccc.org/wp-content/uploads/2020/01/ARBITRAJE-VENEZUELA-DICIEMBRE-2017.pdf>.
- MOCLETÓN, M., y GONZÁLEZ OQUENDO, L. (2016). "Medios alternos de resolución de conflictos laborales en Venezuela." Impacto Científico 11, no. 1: 8-18. <https://www.aacademica.org/luis.j.gonzalez.oquendo/11.pdf>.
- OIT (2011). "Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical: El recurso al arbitraje obligatorio." Derecho de huelga 816. https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:70002:0::NO::P70002_HIER_ELEMENT_ID,P70002_HIER_LEVEL:3945625,2.