

"Medios alternos de resolución de conflictos laborales en Venezuela".

Mocletón, Mayrú y González Oquendo, Luis J.

Cita:

Mocletón, Mayrú y González Oquendo, Luis J. (2016). "*Medios alternos de resolución de conflictos laborales en Venezuela*". *Impacto Científico*, 11 (1), 8-18.

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/luis.j.gonzalez.oquendo/11>

ARK: <https://n2t.net/ark:/13683/pRg2/Rbd>



Esta obra está bajo una licencia de Creative Commons.
Para ver una copia de esta licencia, visite
<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.es>.

Acta Académica es un proyecto académico sin fines de lucro enmarcado en la iniciativa de acceso abierto. Acta Académica fue creado para facilitar a investigadores de todo el mundo el compartir su producción académica. Para crear un perfil gratuitamente o acceder a otros trabajos visite: <https://www.aacademica.org>.



Revista Arbitrada Venezolana
del Núcleo Costa Oriental del Lago



 **mpacto** *Científico*

Universidad del Zulia

Junio 2016
Vol. 11 N° 1

ppi 201502ZU4641
Esta publicación científica en formato digital
es continuidad de la revista impresa
Depósito Legal: pp 200602ZU2811 / ISSN:1836-5042

Medios alternos de resolución de conflictos laborales en Venezuela

Mayrú Mocletón y Luis González

Universidad del Zulia. Núcleo Costa Oriental del Lago.

mayrumocleton@yahoo.com.

ljgonzalezquendo@gmail.com.

Resumen

La presente investigación tuvo por objeto analizar los Medios Alternos de Resolución de Conflictos Laborales (MARCL) en Venezuela. Está identificada metodológicamente como documental, descriptiva y cualitativa, con diseño bibliográfico. Los resultados obtenidos confirman que los MARCL representan opciones válidas de acceso a la justicia, capaces de garantizar mayor protagonismo de los sujetos en conflicto, celeridad en la resolución del mismo, minimización de costos, así como el mantenimiento de relaciones. Por otro lado, en Venezuela existe preeminencia de la autocomposición de los conflictos laborales (negociación, mediación, conciliación, consulta directa) frente a la heterocomposición de los mismos (arbitraje, decisión judicial), en observancia a los contenidos de la libertad sindical y al imperativo constitucional de fomento de las relaciones colectivas de trabajo. Asimismo, el empleo de los MARCL, con la finalidad de combatir la vocación litigiosa, fomenta la cultura de paz, revalorizando la función social de la justicia como garantía de convivencia pacífica.

Palabras clave: Medios alternos de resolución de conflictos laborales; Venezuela; acceso a la justicia.

Alternate means of labor dispute resolution in Venezuela

Abstract

This research aims to examine alternative means of resolution of labor disputes (marcl) in Venezuela. It is methodologically identified as a documentary, descriptive and qualitative, with bibliographical design. The results confirm that represent valid options marcl access to Justice, able to guarantee greater involvement of individuals in conflict, speed in resolving the same, minimizing costs and maintaining relationships. On the other hand, there is predominance of the self-composition of labor disputes (negotiation, mediation, conciliation, direct consultation) versus heterocomposition thereof (arbitration court decision), in observance of the contents of freedom of association in Venezuela and constitutional imperative for the promotion of collective labor relations. Also, the use of MARCL, in order to combat the disputed vocation, foster a culture of peace, revaluing the social function of justice as a guarantee of peaceful coexistence.

Key words: Alternate means of settling labor disputes, Venezuela, access to justice.

Introducción

En la actualidad, la globalización, los cambios sociales y las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC's) han generado un cambio cultural que revoluciona todos los órdenes de la vida, alcanzando a las relaciones laborales en las entidades de trabajo. Aparecen problemas nuevos y persisten los tradicionales, los cuales reclaman soluciones expeditas y justas, cobrando de esta forma gran importancia los Medios Alternos de Resolución de Conflictos Laborales (MARCL).

En efecto, el deber del Estado de tutelar los derechos amenazados de los ciudadanos no se satisface con la sola organización del Poder Judicial eficiente, probo, transparente sino que exige la adopción de otros mecanismos de solución de controversias que pueden resultar de acuerdo con la naturaleza del conflicto, más efectivos y menos costosos en términos monetarios, rápidos en relación con el tiempo empleado en su solución, convenientes en cuanto impidan la recurrencia del conflicto, así como socialmente valiosos si posibilitan la relación futura entre las partes (García, 2008)

Por ello, la incorporación de Medios Alternos de Resolución de Conflictos surge como consecuencia, entre otros factores, del desgaste que experimenta el sistema judicial en general, resultado del aumento de demandas, crecimiento poblacional, complejidad de causas, así como la vocación litigiosa de la formación profesional de quienes representan intereses de terceros en causas judiciales (Hoet-Linares, 2006).

Por lo anterior, los MARC son herramientas que ayudan a la administración de justicia, distintas a las tradicionalmente establecidas, tomando en cuenta el contexto

sociocultural, la promoción de valores y acciones sociales tales como la autonomía, solidaridad, responsabilidad, cooperación, así como la participación activa de las personas inmersas en el conflicto. Adicionalmente, promueven el acceso a la justicia.

Desde su consideración en el ámbito constitucional y legal, los MARC son un aporte estructural relevante, pues marcan una orientación revalorizante de la función social de la justicia como garantía de convivencia pacífica, cuyos objetivos se orientan hacia la necesaria descongestión de los tribunales, así como, a la mayor celeridad en el conocimiento y resolución de conflictos, siendo su propósito contribuir al protagonismo ciudadano a través de la autocomposición. En efecto, la institucionalización de estos mecanismos alternativos a la decisión judicial, forma parte de las competencias del Estado para con la sociedad.

Al respecto, la cultura la paz impone que los hombres dialoguen entre sí, y cuando ello no es posible, que se asistan de un tercero, el cual a través de medios legítimos componga o heterocomponga el conflicto, siendo los MARCL (Mediación, Conciliación y Arbitraje) expresión de esta cultura, la cual está ganando espacios importantes en el ámbito laboral, imponiéndose, muchas veces, sobre la cultura del litigio.

Bajo este panorama, la cultura de paz es, en definitiva, una cultura de armonía social fundada en principios como libertad, justicia, democracia y solidaridad, por tanto, rechaza la violencia, procurando dar solución a los problemas mediante el diálogo. En síntesis, es la cultura fundada en el respeto al derecho humano a la paz (Gorbeña, 2007). Por tanto, no sólo es legítimo sino urgente elaborar un nuevo lenguaje capaz de armonizar las relaciones de trabajo a través del reconocimiento de Medios Alternos de Resolución de Conflictos Laborales (MARCL), que reconozcan valores fundamentales como presupuestos de una auténtica convivencia ciudadana.

Fundamentación Metodológica

En cuanto a la metodología empleada, esta investigación se clasificó siguiendo diversos criterios. Por su propósito, se tipificó como documental porque se orientó a recolectar información a partir de documentos susceptibles de análisis. Además, se catalogó como descriptiva por cuanto registró, observó y describió el problema. A tal efecto, para analizar los medios alternos de resolución de conflictos laborales en Venezuela, fue necesaria la revisión de fuentes documentales, las cuales luego de ser identificadas, se clasificaron de acuerdo a la similitud de contenidos, permitiendo confrontar la opinión de sus autores para posteriormente, a través de las técnicas de análisis y síntesis, exponer los fundamentos teóricos que sustentan el estudio.

Asimismo, se aplicó un diseño no experimental de corte transeccional, pues la observación de los documentos se concretó en un momento dado y en una sola oportunidad. A su vez, es considerada bajo un diseño bibliográfico, dado que la información recolectada, provino de fuentes bibliográficas en forma natural, a través del registro y descripción de los datos obtenidos.

Por otra parte, las técnicas de recolección de la información empleadas en el estudio comprenden el análisis de contenidos de datos secundarios, en tanto sus fuentes son de este tipo, atendiendo a la revisión de estudios previos relacionados con el tema, doctrinas, leyes, entre otros, que han sido procesados con anterioridad y son la fuente principal de observación de la presente investigación.

Igualmente, se utilizó la técnica de la lectura analítica a través del pensamiento reflexivo, el resumen lógico, así como la hermenéutica jurídica, la cual consiste en la interpretación de textos legales para descubrir el verdadero pensamiento del legislador o explicar el sentido de una disposición, respondiendo a la connotación eminentemente jurídica de la problemática abordada.

Tipología de los Conflictos Laborales

Los conflictos de trabajo han sido sistematizados conforme a diversos criterios doctrinarios. Para Alonso (1980) éstos pueden clasificarse de la siguiente manera:

1. Por su naturaleza, los conflictos de trabajo pueden ser: a) Individuales, cuando el conflicto se relaciona con algún derecho derivado de la relación individual de trabajo; y b) Colectivos, cuando se relaciona con las condiciones generales de trabajo en el seno de una empresa, grupo de empresa o rama de actividad. En este sentido, los trabajadores no actúan en función de sus intereses particulares, sino como grupo sindicalmente organizado.
2. Por el contenido de la pretensión, los conflictos de trabajo pueden ser: a) Conflictos jurídicos o de derecho, cuando persiguen la determinación del sentido o alcance de una norma legal o de una estipulación contractual; y b) Conflictos económicos o de interés, cuando su objetivo es la obtención de determinadas ventajas o beneficios para los promoventes del conflicto.
3. Por su significación, los conflictos de trabajo pueden ser: a) Propios, cuando surgen con ocasión de propósitos estrictamente laborales o sindicales; y b) Impropios, cuando tienen móviles de otra naturaleza, generalmente motivos políticos o de mera solidaridad.

En otros términos, Castorena (1942) clasifica los conflictos de trabajo de la siguiente forma:

1. Conflictos obrero-patronales: aquellos que se suscitan entre trabajadores y empleadores con ocasión de la relación de trabajo, ya sean individuales o colectivos, ya sean por razones jurídicas o económicas.
2. Conflictos inter-obreros, conocidos también como intra-sindicales: se producen en el seno de una determinada organización sindical, generalmente por problemas de dirección y administración sindical, como lo serían la rendición de cuentas de una directiva sindical o la convocatoria a elecciones.
3. Conflictos inter-sindicales: surgen entre dos o más organizaciones sindicales que se disputan la representación de trabajadores y administración del contrato colectivo.

4. Conflictos inter-patronales: caracterizados por las diferencias que en ocasiones surgen entre dos o más grupos o sindicatos patronales, en la defensa de sus intereses específicos.

Según la clasificación propuesta por De la Cueva (1973: 510-511) los conflictos laborales pueden ser: a) Conflictos entre trabajadores y patronos; b) conflictos inter-sindicales; c) conflictos entre un sindicato obrero y sus agremiados; d) conflictos entre los trabajadores –pugna por un derecho o un ascenso-; y e) conflictos entre patronos.

Por su parte, Cabanellas (1998) señala que el conflicto individual de trabajo surge como consecuencia de las relaciones directas entre un patrono y un obrero, en el marco del interés personal de los contratantes, siempre de acuerdo con lo establecido en los contratos individuales, en los pactos colectivos de condiciones de trabajo y en las leyes que regulan la materia. En relación al conflicto colectivo de trabajo, éste es definido como la oposición o pugna manifestada entre un grupo de trabajadores y uno o más patronos. El conflicto es colectivo cuando atañe al grupo no por sus relaciones individuales de trabajo, sino en consideración a los intereses y derechos de ese mismo grupo concebido autónomamente.

Puede afirmarse que existe conflicto colectivo en todos aquellos supuestos en que se encuentre en juego ese interés común, propio de la colectividad profesional. La lesión, o el peligro de que ésta se produzca, puede ser originada incluso por medidas de orden individual, por ejemplo, un despido motivado por la adhesión del trabajador a un sindicato (Alfonzo, 2006). En este orden de ideas, Alfonzo (2006) desarrolla la siguiente clasificación:

- Conflictos jurídicos o de derecho, que versan sobre la interpretación o aplicación de normas preexistentes de cualquier naturaleza: legales, contractuales o usuales, si el derecho cuestionado afecta el interés colectivo.
- Conflictos económicos o de intereses, que tienden a la creación de nuevas normas contractuales, o a la modificación o cumplimientos de las normas ya existentes. Son especiales de este género: la huelga y el lock-out.

Para este autor, corresponde a los Tribunales del Trabajo el conocimiento y tramitación de los conflictos de derecho, mientras que los conflictos de intereses son competencia de los órganos administrativos: Inspectorías de Trabajo. El propósito de la clasificación es asignar cada clase de conflicto a un órgano del Estado habilitado para ofrecerle una solución efectiva.

Visto así, los tribunales de justicia son los medios adecuados para declarar un derecho cuestionado, y que la coacción de una parte sobre la otra (huelga, lock-out) no cambia en nada la situación jurídica de los litigantes. En los conflictos económicos, donde la vía de fuerza persigue el fin de quebrantar la posición económica de la otra parte, un órgano de conciliación y arbitraje resulta ser, entre todos los del Estado, el más capaz para terminar la controversia. (Alfonzo, 2006).

Medios Alternos de Resolución de Conflictos Laborales (MARCL) en Venezuela

Aun cuando el Decreto Presidencial N° 8930, con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras del 2012, en lo sucesivo LOTTT, no establece algún criterio de sistematización, en el Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo (RLOT, 2006)¹, los mecanismos referidos son clasificados, atendiendo a cómo actúan o dejan de actuar los interlocutores sociales, siendo agrupados en:

1. Mecanismos de autocomposición o también denominados autónomos. En éstos, la fórmula específica de arreglo corresponde a los propios sujetos de las relaciones colectivas de trabajo (Carballo, 2000). Se caracterizan por la participación directa de los interlocutores sociales, quienes frente al conflicto deciden fórmulas de solución. El conflicto siempre está sometido a su control, no escapa de su dominio.

En efecto, el RLOT (2006), consagra la negociación directa, como el más perfecto mecanismo de autocomposición; aun cuando, adicionalmente menciona en este grupo a la conciliación, mediación, consulta directa a los trabajadores y empleadores involucrados en el conflicto que puede darse mediante la instalación de una comisión de encuesta o la celebración de referéndum, así como cualquier otra modalidad que se estime apropiada.

2. Mecanismos de heterocomposición o heterónomos. En éstos, la fórmula de solución del conflicto deriva de una voluntad extraña o ajena a los referidos sujetos, es decir de un tercero que la impone en ejercicio de facultades jurisdiccionales (Carballo, 2000). Visto así, no son los interlocutores sociales quienes deciden la suerte del conflicto. Tales interlocutores sociales pierden, por así decirlo, este control, el cual es asumido por el tercero, que es llamado por los mismos interlocutores para que decida tal situación. En este grupo se halla en primer término el arbitraje, seguido de la sentencia judicial, tal como se expresa en el RLOT (2006).

En atención a las consideraciones anteriormente expuestas, el artículo 165 del RLOT (2006) consagra lo que se conoce como autonomía colectiva, según la cual el planteamiento y solución de los conflictos es un derecho legítimo de los sujetos colectivos.

1 El Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo (2006), promulgado por Decreto Presidencial N° 4.447 de fecha 25-04-2006, Gaceta Oficial de la República de Venezuela 38.426 de fecha 28 de Abril de 2006, tiene vigencia parcial por la derogatoria expresa de los artículos 78 al 94, ambos inclusive, prevista en el Artículo Único de la Disposición Derogatoria del Reglamento Parcial del Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, sobre el Tiempo de Trabajo (2013), publicado en Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela No. 41.157, Decreto N° 44 de fecha 30-04-2013. Asimismo, queda sin efecto todo aquello que contrarie el contenido del Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012), como lo relativo al salario de eficacia atípica y el contrato de período de prueba, configurándose de esta forma una derogatoria tácita.

Por su parte, el artículo 166 *ejusdem* establece los modos de solución de los conflictos colectivos, puntualizando sobre la preferencia hacia la aplicación de mecanismos de autocomposición frente a los de heterocomposición. A saber:

Artículo 166.- Modos de solución de los conflictos:

Los modos de autocomposición de los conflictos colectivos de trabajo, salvo disposición en contrario de la Ley o de este Reglamento, se preferirán a los de heterocomposición. Son modos de autocomposición:

- La negociación directa entre las partes.
- La conciliación, donde un tercero interviene en la negociación para coadyuvar a las partes a alcanzar un acuerdo.
- La mediación, donde el tercero interviene en la negociación y somete a consideración de las partes, fórmulas específicas de arreglo; y
- La consulta directa a los trabajadores y trabajadoras y patronos o patronas involucrados en el conflicto, mediante la instalación de una comisión de encuesta, la celebración de un referéndum o cualquier otra modalidad que se estime apropiada.

Son modos de heterocomposición:

- El arbitraje; y
- La decisión judicial.

A juicio de Carballo (2000), el artículo 166 del RLOT (2006), consagra la preeminencia de la autocomposición de los conflictos frente a la heterocomposición de los mismos, en observancia a los contenidos de la libertad sindical y, particular, en acato al imperativo constitucional de fomento de las relaciones colectivas de trabajo previsto en el artículo 96 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRVB, 1999). De igual modo, el referido artículo reglamentario consagra un catálogo (de carácter enunciativo, como consecuencia de la preeminencia de los modos de autocomposición) de mecanismos de solución de los conflictos de trabajo.

Acceso a la justicia como garantía constitucional

Una de las necesidades esenciales de todo Estado, en especial de un Estado Social y de Justicia, es contar con la debida administración de justicia, pues a través de ella se protegen y hacen efectivos los derechos, libertades y garantías de la población. Visto así, el acceso a la justicia es un postulado esencial para la tutela efectiva de los derechos constitucionales. De conformidad con el artículo 2 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV, 1999) “Venezuela se constituye en un estado democrático y social de Derecho y de Justicia...”.

En torno al tema Hung (2001: 42), señala lo siguiente:

Las tendencias modernas en materia constitucional siguen la dirección de elevar la Administración de Justicia a la categoría de garantía constitucional de los derechos ciudadanos; creando mecanismos base con el objetivo de forzar a organizar Sistemas de Administración de Justicia efectivos; Sistemas que se aspira lleguen a la totalidad de la población para que tengan acceso real a la justicia los grandes grupos de menores recursos.

Por otra parte, la administración de justicia es una función estatal de suma importancia. En este sentido, el artículo 26 la CRBV (1999), el cual forma parte del Título III (De los Deberes, Derechos Humanos y Garantías), consagra que “toda persona tiene derecho de acceso a los órganos de administración de justicia... a la tutela efectiva... y a obtener con prontitud la decisión correspondiente”. Además, establece el referido artículo la garantía de acceso a la Justicia, señalando que ésta será “gratuita, accesible, imparcial, idónea, transparente, autónoma, independiente, responsable, equitativa y expedita, sin dilaciones indebidas, sin formalismos o reposiciones inútiles”.

En atención a lo anterior, Richter y Roche (2001) señalan que la resolución alternativa de conflictos como garantía de acceso a la justicia, constituye una opción exitosa al litigio, como lo demuestran, no sólo los resultados obtenidos, sino la menor duración que se observó desde el planeamiento de la controversia hasta su solución. De igual manera concluyen, que la satisfacción de los usuarios con las instancias administrativas de solución de conflictos es una demostración que ratifica la posibilidad de acercar la justicia a los ciudadanos de escasos recursos.

Asimismo, a nivel interamericano, un informe de la Organización de Estados Americanos (OEA, 2001) concluye que los Medios Alternativos de Solución de Controversias vienen siendo propuestos y promovidos como una opción institucional de acceso y mejoramiento de la justicia. Desde su consideración en el ámbito constitucional o siendo objeto de leyes específicas, los MASC constituyen un aporte estructural relevante y marcan una orientación revalorizante de la función social de la justicia como garantía de convivencia pacífica.

En líneas generales, la CRBV (1999), consagra una serie de derechos fundamentales procesales, por ejemplo, el artículo 49 *ejusdem*, garantiza el derecho a la defensa y asistencia jurídica, a ser notificado, a recurrir del fallo que declare la culpabilidad y al juez imparcial predeterminado por la ley, entre otros. Por su parte, el artículo 253 *ejusdem*, segundo párrafo, establece el derecho a la ejecución de las sentencias. Estas garantías fundamentales procesales aseguran el trámite de las causas conforme a ciertas reglas y principios que responden al valor de la seguridad jurídica, es decir, a conocer la manera como se tramitan las causas representando la garantía constitucional denominada Tutela Judicial Efectiva.

Adicionalmente, la CRBV (1999) promueve el uso de los MARC. En efecto, el artículo 258 *ejusdem* establece que: “...La ley promoverá el arbitraje, la conciliación, la

mediación y cualesquiera otros medios alternativos para la solución de conflicto". Esta norma toma la generalidad de la doctrina en derecho comparado relativa a los medios alternativos extrajudiciales para la solución de conflictos, la cual señala entre los principales mecanismos de esta naturaleza a la negociación, mediación, conciliación y arbitraje.

Además, constitucionalmente se incorporan al Sistema de Justicia, los medios alternativos para la resolución de controversias, en el último aparte del artículo 253 de la CRBV (1999), al consagrar:

El sistema de justicia está constituido por el Tribunal Supremo de Justicia, los demás tribunales que determine la ley, el Ministerio Público, la Defensoría Pública, los órganos de investigación penal, los auxiliares y funcionarios de justicia, el sistema penitenciario, **los medios alternativos de justicia**, los ciudadanos que participen en la administración de justicia conforme a la ley y los abogados autorizados para el ejercicio. (**Negrillas de los autores**)

Como se observa, la CRBV crea estructuralmente el Sistema de Justicia, tomando como fundamento el principio según el cual la potestad de administrar justicia descansa en los derechos de soberanía que radica en el pueblo. Como resultado, en la conformación estructural del referido sistema, interviene una pluralidad de componentes de distintos órganos del Poder Público, así como la participación ciudadana, con cuyo engranaje se busca alcanzar el concurso, colaboración y coordinación de tareas por parte de sus integrantes a efectos de dar coherencia y eficacia a las respuestas que en torno al tema demanda la nación en un Estado Social de Derecho y Justicia (Rivas, 2002).

Conclusiones

El peligro de extralimitación del poder de dirección y disposición de la fuerza de trabajo por parte del empleador, explican los preceptos de carácter imperativo propios del Derecho del Trabajo, dirigidos a garantizar que los actos de ejecución de la obligación de trabajar personalmente bajo la autoridad de otro, sean compatibles con el universo de la libertad individual, así como el pleno desarrollo y dignidad de la persona que trabaja.

Además, corresponde a esta disciplina jurídica la regularización de los conflictos entre sujetos de las relaciones laborales, producto del desequilibrio de poder y contraposición de intereses, siendo necesaria la instrumentación de vías adecuadas dirigidas a su solución a través de la búsqueda de mecanismos que posibiliten la restitución del equilibrio entre los sujetos laborales a los fines de la composición del conflicto.

Dentro de las clases de conflictos laborales destacan los conflictos jurídicos o de derecho, que versan sobre la interpretación o aplicación de normas preexistentes de cualquier naturaleza, y los conflictos económicos o de intereses, que tienden a la

creación de nuevas normas contractuales, o a la modificación o cumplimiento de las normas ya existentes. Corresponde a los Tribunales del Trabajo el conocimiento y tramitación de los conflictos de derecho, mientras que los conflictos de intereses son competencia de los órganos administrativos, es decir, las Inspectorías de Trabajo.

En el ámbito de las relaciones laborales, se plantea la imperiosa necesidad de soluciones contemporáneas al conflicto, rápidas, eficaces y no esquemáticas, donde la creatividad y tolerancia de las partes se incorporen en la búsqueda de soluciones efectivas. En virtud de lo anterior, los Medios Alternos de Resolución de Conflictos Laborales (MARCL) representan opciones válidas de acceso a la justicia, capaces de garantizar mayor protagonismo de los sujetos en conflicto, celeridad en la resolución del mismo, minimización de costos, así como el mantenimiento de relaciones.

En Venezuela existe preeminencia de la autocomposición de conflictos (negociación, mediación, conciliación, consulta directa) frente a la heterocomposición de los mismos (arbitraje, decisión judicial), en observancia a los contenidos de la libertad sindical y al imperativo constitucional de fomento de las relaciones colectivas de trabajo.

Referencias bibliográficas

- Alfonzo - Guzmán, R. (2006). Nueva Didáctica del Derecho del Trabajo, Décimo Cuarta Edición, Editorial Melvin. Caracas – Venezuela.
- Alonso García, M. (1980). Curso de Derecho del Trabajo. Barcelona. España. Editorial Ariel.
- Asamblea Nacional Constituyente. Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999). Gaceta Oficial Número 36.860. Caracas, Jueves 30 de diciembre de 1999. Editores – Distribuidores Distribuidora Escolar, S.A. Caracas – Venezuela.
- Cabanellas, G. (1998). Derecho de los conflictos laborales. Bibliográfica Omeba. Buenos Aires – Argentina.
- Carballo, C. (2000). Derecho laboral venezolano. Revista Ensayos.1ª Edición. Universidad Católica Andrés Bello. Caracas – Venezuela.
- Castorena, J. (1942). Manual de Derecho Obrero. México. Editorial Jaris.
- De La Cueva, M. (1973). Derecho Colectivo Laboral. Editorial Depalma. Buenos Aires.
- García, L. (2008). “Diversificación de las Formas de Resolución de Conflicto como Política Pública”.FRONESIS, Abril. 2008, vol.15, No.1, p.96-115. ISSN 1315-6268. Caracas – Venezuela.
- Gorbeña, L. (2007). La Mediación Comunitaria: Propuestas de Actuación. En el libro Medios Avanzados de Resolución de Conflictos y Diplomacia Ciudadana. Librería J. Rincón G. Barquisimeto –Venezuela.

Hoet-Linares, F. (2006). *La Mediación Administración y Negociación de Justicia Alterna*. Primera Edición. Legis Editoriales. Bogotá - Colombia.

Hung, F. (2001). *Reflexiones sobre el arbitraje en el sistema venezolano*. Editorial Jurídica Venezolana. Colección Estudios Jurídicos No, 74, Caracas - Venezuela.

OEA (2001). *Métodos Alternativos de Resolución de Conflictos en los Sistemas de Justicia de los Países Americanos*. Grupo Especial encargado de dar cumplimiento a las Recomendaciones de las Reuniones de Ministros de Justicia o de Ministros o Procuradores Generales de las Américas. Consejo Permanente De La Organización De Los Estados Americanos. Oficina del Subsecretario de Asuntos Jurídicos Subsecretaría de Asuntos Jurídicos Secretaría General de la Organización de los Estados Americanos.

Presidencia de la República. Decreto Presidencial N° 8938 con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012), de fecha 30 de abril de 2012, publicada en la Gaceta Oficial Extraordinaria N° 6.076 de fecha 07 de mayo de 2012.

Presidencia de la República. Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo (2006). Decreto Presidencial N° 4.447 de fecha 25-04-2006, Gaceta Oficial de la República de Venezuela 38.426 de fecha 28 de Abril de 2006.

Richter, J. Y Roche, C. (2001). *Acceso a la Justicia y Solución Alternativa de Conflictos*. Ponencia presentada en las XXVI Jornadas J.M. Domínguez Escovar y publicada en *Los Medios Alternativos de Resolución de Conflictos*. Gráficas Monserrat, 2da Edición. Barquisimeto – Venezuela.

Rivas, A. (2002). *Derecho Constitucional*. Clemente Editores C.A., Valencia, Venezuela.



UNIVERSIDAD
DEL ZULIA

 **mpacto** *Científico*

Revista Arbitrada Venezolana
del Núcleo LUZ-Costa Oriental del Lago

Vol. 11. N°1 _____

*Esta revista fue editada en formato digital y publicada
en junio de 2016, por el **Fondo Editorial Serbiluz,**
Universidad del Zulia. Maracaibo-Venezuela*

www.luz.edu.ve
www.serbi.luz.edu.ve
produccioncientifica.luz.edu.ve