

Artículos

Notas sobre el Arbitraje como medio de composición de los conflictos colectivos de trabajo

César Augusto Carballo Mena*
Abogado

SUMARIO

- I. INTRODUCCIÓN: EL CONFLICTO COLECTIVO DE TRABAJO.
- II. CLASIFICACIÓN DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO.
- III. MEDIOS DE COMPOSICIÓN DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO.
- IV. EL ARBITRAJE LABORAL EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO VENEZOLANO.
1. *Clasificación.* 2. *Procedimiento Arbitral.*
- V. CONCLUSIONES.

I. INTRODUCCIÓN: EL CONFLICTO COLECTIVO DE TRABAJO

Resulta constatable que en toda sociedad, cualquiera fuere el grado de desarrollo económico, político o cultural, el conflicto aparece como elemento inmanente a las interacciones que en su seno se desarrollan. Al respecto, se han hilvanado distintas tesis *valorativas*, ubicándose en las antípodas, de un lado, aquellas que le atribuyen al conflicto un carácter *disfuncional* o *patológico* y, del otro, las que le reconocen un efecto transformador de la sociedad.

En efecto, la teoría del *consenso* estima que la sociedad se configura como una comunidad cohesionada en torno a valores, principios y tradiciones compartidos. La aludida concepción de la sociedad se articula a partir de una cuádruple proposición: “1) tesis de la *estabilidad*: toda sociedad es un sistema constante y estable de elementos; 2) tesis del *equilibrio*: toda sociedad es un sistema equilibrado de elementos; 3) tesis del *funcionalismo*: cada elemento dentro de la sociedad contribuye al funcionamiento de la misma, y 4) tesis del *consenso* (propia de dicha): cada sociedad se mantiene gracias al consenso de todos (o, por lo menos, la mayoría de) sus miembros sobre ciertos valores comunes”¹. Por supuesto, en la esfera de la tesis expuesta, el conflicto, cualquiera fuere su objetivo o intensidad, amenaza la preservación del sistema social y, por tal virtud, es merecedor de descalificaciones –en el plano teórico– y de represión en el práctico.

Por su parte, la teoría del *conflicto* sostiene la inmanencia de esta especie de interacciones en el ámbito de la sociedad, toda vez que la cohesión de la estructura social sólo es posible a partir de formas de dominación de un grupo social sobre otro. De tal suerte que el conflicto surge por la disconformidad de los grupos dominados respecto del *status quo* imperante y, consecuencia de ello, deviene el elemento fundamental de transformación de la sociedad:

*. Jefe de la Cátedra de Derecho Colectivo del Trabajo en la UCAB. Profesor de Derecho de Trabajo en la UCAB y la UCV. Ex Director General y Ex Consultor Jurídico del Ministerio del Trabajo. Ex Director de la Escuela de Derecho de la UCAB. Abogado del Escritorio Torres, Plaz & Araujo.

1. Manuel Carlos Palomeque López. *Derecho Sindical Español*. 3^o edición revisada. Ed. Tecnos, Madrid, 1990, pp. 205 y 206.

“La misión constante, el sentido y efecto de los conflictos sociales se concretan en mantener y fomentar la evolución de las sociedades en sus partes y en su conjunto (...) La finalidad y efectividad de los conflictos sociales estriba en mantener despierto el cambio histórico y fomentar el desarrollo de la sociedad”²⁷.

Los componentes de la tesis del conflicto son los siguientes: “1) tesis de la *historicidad*: toda sociedad y cada uno de sus elementos están sometidos en todo tiempo al cambio; 2) tesis de la *explosividad*: toda sociedad es un sistema de elementos contradictorios entre sí; 3) tesis de la *disfuncionalidad* y *productividad*: cada elemento contribuye a su cambio; y 4) tesis de la *coacción*: toda sociedad se mantiene gracias a la coacción que alguno de sus miembros ejerce sobre los otros”²⁸.

Bajo esta perspectiva, el conflicto no admite valoraciones negativas por cuanto se le aprecia inherente a las interacciones sociales; de allí que al ordenamiento jurídico no corresponda proscribirlo, reprimirlo u obstaculizarlo sino que, por el contrario, a los fines de preservar el bien común general, deba brindarle los cauces idóneos de expresión, desarrollo y composición, sin que ello suponga la lesión irreparable de los intereses fundamentales de quienes integran la estructura social.

En esta esfera se ubican los conflictos de naturaleza laboral, es decir, aquellas tensiones o controversias concretas entre los representantes del capital y del trabajo, en cuanto factores de la producción, por virtud de la defensa y promoción de sus intereses contrapuestos en el ámbito del proceso productivo⁴. De este modo, se distingue al conflicto concreto o actualizado –verdadero centro de atención del derecho del trabajo– de aquel que subyace –en estado de latencia– en el substrato de las relaciones de trabajo.

Esta última especie de conflicto (latente o estructural) anida en la pretensión de participar con el empleador –y, eventualmente, sustituir– en el ejercicio de los poderes de organización, dirección y disciplina en el seno de la empresa. En definitiva, el conflicto estructural se encuentra en el principio hipostático de la defensa de la libertad del individuo, es decir, en la resistencia natural del ser humano a la prestación de servicios bajo dependencia y por cuenta de otro, esto es, a la severa restricción a su libertad en el escenario de la empresa.

Sin embargo, debe destacarse que la experiencia universal demuestra la tendencia a superar (a replantear, quizá) la lucha de los trabajadores por conquistar la propiedad de los medios de producción, a partir de “una profundización en la experiencia histórica y en la cultura jurídica (...), puesto que han aprendido a distinguir *nuda propiedad* y *dominio útil*”⁵.

En atención a lo expuesto en las líneas que anteceden, es posible sostener que el conflicto resulta inmanente a las relaciones de trabajo y enfrenta al capital y al trabajo, en tanto factores de la producción, no sólo en atención a la distribución de la riqueza derivada de la actividad productiva sino, sobre todo, del control en la toma de decisiones en el espacio jerarquizado que supone la empresa. En términos sencillos, el conflicto laboral no es –exclusiva ni preponderantemente– de contenido económico sino que, por el contrario, se perfila como de naturaleza política, es decir, consecuencia de la distribución de los poderes de organización, dirección y disciplina en la empresa y que encarna, *ab initio*, el empleador.

-
2. Dahrendorf. *Las funciones de los conflictos colectivos*, pp. 118-120, *apud* Antonio Ojeda Avilés. *Derecho Sindical*. 4º edición. Ed. Tecnos, Madrid, 1988, p. 308.
 3. *Ibidem*. p. 206.
 4. Luis Enrique de la Villa Gil y Carlos Palomeque. *Introducción a la Economía del Trabajo*. V. II. 2º edición. Ed. Debate, Madrid, 1982, p. 273.
 5. Antonio Ojeda Avilés. *ob. cit.* p. 312.

II. CLASIFICACIÓN DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO

Con innegable repercusión práctica, 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 *derechos* o de *interpretación* surgen por virtud de la desigual valoración (entre los sujetos de la relación colectiva de trabajo) de un derecho vigente, de cuya existencia no se debate⁶ (v.gr. interpretación sobre el contenido y alcance de la expresión “salario básico” en una convención colectiva de trabajo).

La composición de los conflictos de la primera especie (*económicos* o de *interés*) se atribuye —generalmente— a los propios interlocutores sociales, toda vez que su fundamento exige fórmulas no susceptibles de *objetivarse* rígidamente. En otras palabras, involucran siempre una apreciación del orden (económico, técnico, político, *etcétera*) imperante en el seno de la empresa y, a partir de aquélla, requieren del diseño de otro sustitutivo, siempre —por supuesto— que se estimare procedente por razones —básicamente— de equidad. Por contraposición, el conflicto sobre *derechos* o de *interpretación* resulta idóneo para recibir una solución objetiva, esto es, se orientan hacia la típica decisión jurisdiccional⁷.

En consonancia con lo antes expresado y, de algún modo, como tributo al particular origen de las relaciones colectivas de trabajo, el ordenamiento jurídico venezolano (Arts. 5, 469 y 475 de la Ley Orgánica del Trabajo —LOT— y 195 de su Reglamento —RLOT—) atribuye a los *sujetos colectivos*⁸ la facultad de dirimir directamente, sin necesidad de someter sus pretensiones al arbitrio de los órganos jurisdiccionales, aquellos conflictos que surgieren con ocasión de su interdependencia y que tuvieren por objeto la modificación de las condiciones imperantes en el ámbito de la unidad productiva (*conflictos novatorios*), el cumplimiento de las obligaciones asumidas por los sujetos de la relación colectiva de trabajo (*conflictos de ejecución o cumplimiento*) o la defensa de los intereses propios frente a la pretensión patronal de adoptar medidas que los lesionaren (*conflictos defensivos*)⁹. Por su parte, los denominados conflictos sobre *derechos* deberán ser conocidos y dirimidos por los órganos judiciales con competencia en materia laboral.

6. Luis Enrique de la Villa Gil y Carlos Palomeque. *ob.cit.* p. 278.

7. *Ibidem.* p. 279.

8. El artículo 144 del RLOT, asumiendo la orientación del artículo 10 del Convenio N° 87 de la Organización Internacional del Trabajo, considera *sujetos colectivos del derecho del trabajo*, y por tanto titulares de la libertad sindical, “a las organizaciones sindicales de primer, segundo y tercer grado; las coaliciones o grupos de trabajadores; los colegios profesionales y las cámaras patronales, en los términos y condiciones de la Ley Orgánica del Trabajo; y las demás organizaciones de representación colectiva de los intereses de trabajadores y empleadores”. Sin embargo, lo más resaltante de la norma transcrita no es la amplitud del concepto de *sujetos colectivos* sino, sobre todo, el reconocimiento a éstos de la titularidad de la libertad sindical.

9. Finalmente, el RLOT (Art. 195) —con evidente ánimo pedagógico— clasifica los conflictos colectivos de trabajo susceptibles de dilucidarse autónomamente —es decir, al margen de los órganos jurisdiccionales—, en los términos siguientes: “Objeto del conflicto colectivo de trabajo: Los conflictos colectivos de trabajo, en atención a su objeto, podrán ser: a) Novatorios, cuando persigan modificar las condiciones de trabajo de los incluidos en su ámbito de validez personal; b) De ejecución, cuando pretendan reclamar el cumplimiento de las obligaciones patronales sobre condiciones de trabajo; y c) Defensivos, cuando estuvieren destinados a evitar que se adopten medidas que perjudiquen a los trabajadores de la respectiva empresa, incluidas las prácticas antisindicales”.

En este sentido, el referido artículo 5 LOT dispone que “la legislación procesal, la organización de los tribunales y la jurisdicción especial del Trabajo se orientarán por el propósito de ofrecer a los trabajadores y patronos la solución de los *conflictos sobre derechos individuales o colectivos* que surjan entre ellos (...) Los *conflictos colectivos sobre intereses y los que se planteen para exigir el fiel cumplimiento de los compromisos contraídos* se tramitarán de acuerdo con lo pautado en el Título VII de esta Ley (Derecho Colectivo de Trabajo¹⁰)”.

De igual modo, el artículo 469 *ejusdem* consagra que “las negociaciones y *conflictos colectivos* que surjan entre uno (1) o más sindicatos de trabajadores y uno (1) o más patronos, *para modificar las condiciones de trabajo* (conflictos novatorios), *para reclamar el cumplimiento de las convenciones colectivas de trabajo* (conflictos de ejecución o cumplimiento), *o para oponerse a que se adopten determinadas medidas que afecten a los trabajadores de la respectiva empresa, explotación o establecimiento* (conflictos defensivos), se tramitarán de acuerdo con lo dispuesto en este Capítulo (III, del Título VII)”.

El artículo 475 LOT reitera el ámbito material de los conflictos colectivos de trabajo sometidos a *autotutela*, al precisar que el procedimiento conflictivo (autónomo) comenzará con la presentación de un pliego de peticiones en el cual el sindicato expondrá sus planteamientos para que el patrono tome (conflicto novatorio) o deje de tomar (conflicto defensivo) ciertas medidas relativas a las condiciones de trabajo; para que se celebre una convención colectiva (conflicto novatorio) o se dé cumplimiento a la que se tiene pactada (conflicto de ejecución).

Frente a la conflictividad como elemento inherente a las relaciones de trabajo, al ordenamiento jurídico corresponde, de un lado, brindar los cauces para que ésta se desenvuelva sin grave afectación del bien común y, de otro, ofrecer a los sujetos involucrados los instrumentos y mecanismos idóneos para resolver pronta y eficazmente la controversia planteada. Así, el artículo 90 de la Constitución de la República (CRV) prevé el imperativo al legislador de favorecer las relaciones colectivas de trabajo y dictar normas adecuadas para la negociación colectiva (fuente *per se* del derecho del trabajo, habida cuenta su función normativa y, además, típico modo de solución de los conflictos colectivos de trabajo) y para la solución pacífica de los conflictos.

De un lado, el favorecimiento o promoción de las relaciones colectivas de trabajo (frente a las interacciones de igual naturaleza, en clave individual) supone reconocer la asimetría que caracteriza al poder de negociación de las partes del contrato de trabajo –en beneficio del empleador– y que tiende a superarse mediante la acción coaligada de los trabajadores. Asimismo, la apuntada directriz al legislador le impone el diseño y sanción de un régimen normativo adecuado a la negociación colectiva y la solución de los conflictos laborales, esto es, favorable a dichas interacciones sociales, cónsono con sus peculiaridades, adecuado a sus características y que, en definitiva, garantice su eficacia y facilite su ejercicio mediante la remoción de obstáculos normativos o factuales¹¹.

III. MEDIOS DE COMPOSICIÓN DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO

En ejecución del dispositivo de rango constitucional, nuestro ordenamiento jurídico pone a disposición de los sujetos de las relaciones colectivas de trabajo –y en ciertos casos, como se apuntará oportunamente, impone– el más amplio catálogo de modos de composición

10. El Capítulo III del Título VII de la LOT, desarrolla lo concerniente a la tramitación de los conflictos colectivos de trabajo.

11. César Augusto Carballo Mena. Introducción al régimen jurídico de la negociación colectiva, en *Revista de la Fundación Procuraduría* N° 20, Caracas, 1998, p. 68.

de los conflictos que entre ellos surgen. Dichos modos de solución de conflictos, atendiendo a su origen, se clasifican en medios de *autocomposición* y *heterocomposición*. En los primeros, la fórmula específica de arreglo corresponde a los propios sujetos de las relaciones colectivas de trabajo; mientras que en la segunda categoría, dicha 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*.

El RLOT, en su artículo 194, 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, en particular, en acato al imperativo constitucional de fomento de las relaciones colectivas de trabajo (Art. 90 de la Constitución de la República). De igual modo, dicho artículo reglamentario –con evidente ánimo pedagógico– consagra un catálogo (de carácter enunciativo, como consecuencia de la preeminencia de los modos de *autocomposición*) de mecanismos de solución de los conflictos colectivos de trabajo:

“Art. 194 RLOT. *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*...”

Al respecto, la norma transcrita apunta que, entre otros, son modos de *autocomposición*:

La negociación directa entre las partes: Se alude, bajo esta perspectiva, a la interacción entre los sujetos que representan –colectivamente– los intereses de empleadores y trabajadores, dirigida –básica, más no exclusivamente¹²– a solucionar un conflicto económico o de intereses (*función componedora* de la negociación colectiva). En este supuesto, no participan terceros coadyuvantes (conciliadores o mediadores) sino que los propios interlocutores sociales gobiernan el proceso de diálogo tendente a alcanzar la composición de la controversia planteada. En otros términos, se alude a “un proceso que se realiza entre unidades sociales, actores, quienes perciben sus relaciones como una forma de resolver conflictos y de encontrar la solución a problemas, y que consiste en una serie de comunicaciones a través de las cuales una parte hace a la otra ofertas condicionadas (generalmente bajo la forma de promesas y amenazas) y la otra parte responde de la misma manera: con contraofertas condicionadas, con el objeto de llegar a una transacción sobre una materia de preocupación común”¹³.

La conciliación, es decir, “donde un tercero interviene en la negociación para coadyuvar a las partes a alcanzar un acuerdo”. Esta modalidad resulta de obligatoria observancia en caso de plantearse un conflicto colectivo de trabajo, toda vez que manifestada la controversia mediante la presentación del pliego a que se contrae el artículo 475 de la LOT, se impone a los actores la integración de una Junta de Conciliación que será presidida por el Inspector del Trabajo. El objetivo básico del conciliador será, entonces, preservar el diálogo y estimular la *autocomposición* del conflicto.

-
12. Al lado de la función componedora, la negociación colectiva pudiere estar dirigida a regular en masa las condiciones de trabajo en un ámbito determinado (*función normativa*), lo cual se virtualiza –generalmente– a través de la celebración de convenciones colectivas de trabajo. Asimismo, mediante la negociación colectiva es posible desarrollar mecanismos de participación de los trabajadores en la gestión de la empresa (*función participativa*) o, incluso, de participación institucional, esto es, la interacción de los interlocutores sociales junto con el Gobierno a los fines de diseñar y ejecutar las políticas económicas y sociales relevantes para empleadores y trabajadores (*diálogo y concertación social*). Vid. Relaciones de trabajo en Venezuela. Oficina Internacional del Trabajo (OIT), Ginebra, 1995, p. 80.
 13. Mireya Caldera Pietri. *Estudios de Sociología del Trabajo*. Universidad Católica del Táchira, Centro de Estudios Interdisciplinarios, Caracas, 1983, p. 82:

La mediación, “donde el tercero interviene en la negociación y somete a consideración de las partes, fórmulas específicas de arreglo”. Este modo de autocomposición supone la participación en las negociaciones de un tercero coadyuvante quien, en atención a sus capacidades, a la confianza que le merece a los interlocutores y al conocimiento de los motivos reales del conflicto, es capaz de articular y someter a la consideración de los sujetos del conflicto una propuesta de acuerdo que satisfaga sus intereses encontrados. Como se observa, la diferencia fundamental entre el conciliador y el mediador es de tipo cualitativo, es decir, mientras que aquél persigue acercar a las partes del conflicto y preservar así el diálogo, éste deberá observar una actitud *proactiva* y descubrir las verdaderas razones de la controversia, aprehender el modelo de interacciones que priva entre los sujetos del conflicto y, a partir de la información recabada, diseñar una fórmula concreta de composición que sea, en principio, aceptable para ambas partes.

Como se colige de lo expuesto, la mediación y la conciliación deben ser, más que roles rígidos, métodos intercambiables en el tiempo para coadyuvar efectivamente a la resolución de un conflicto colectivo de trabajo. En otros términos, la conciliación será la modalidad a observar mientras no sea posible verificar las probabilidades de éxito de una determinada propuesta o, en todo caso, en las primeras de cambio para superar situaciones de virtual ruptura de la relaciones entre los representantes de los trabajadores y el empleador. La mediación aparecerá entonces como manifestación de ideas maduras, luego de haber decantado opciones en la mesa de negociaciones y una vez ganada la confianza de los interlocutores. Si fracasa la propuesta del mediador, éste podría retirarse de las negociaciones o, por el contrario, preservar su presencia en un *rol* más pasivo, es decir, propio de un conciliador hasta que las partes alcancen un acuerdo o le requieran, nuevamente, la presentación de nuevas fórmulas de solución de la controversia.

La consulta directa a los trabajadores y empleadores 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. En este caso, la verificación de la voluntad u opinión de los trabajadores –representados por el sindicato u otra instancia de representación colectiva– o de los patronos –si éstos actuaren coaligadamente–, o incluso de la población en general –si se tratare de conflictos que afectaren servicios públicos–, pudiere orientar la toma de decisiones por parte de los sujetos colectivos involucrados en la controversia¹⁴.

Por otra parte, el artículo 194 del RLOT apunta que son modos de *heterocomposición*:

El arbitraje, objeto del presente estudio; y

La decisión judicial o administrativa.

El régimen jurídico vigente, como antes se indicó, reconoce a los sujetos del conflicto colectivo de trabajo (*novatorio, de ejecución o defensivo*) el derecho a dirimirlo autónomamente, es decir, sin necesidad de someterse al dictamen de los órganos jurisdiccionales. A estos fines, la organización sindical que participare en el conflicto deberá observar las normas adjetivas previstas en la LOT (Arts. 475 y ss.), esto es, someterse al procedimiento conflictivo que se desarrolla en sede administrativa y que se inicia con la presentación de un pliego de

14. A modo de ejemplo, en la Siderúrgica del Orinoco C.A. (SIDOR) se planteó un conflicto en la oportunidad de celebrar la convención colectiva que los rige en la actualidad (presentada ante el Ministerio del Trabajo en fecha 6 de julio de 1998) por virtud de la pretensión del empleador de someter a los trabajadores al nuevo régimen de prestaciones sociales (Art. 108 LOT) que se implantare por virtud de la reforma legal del 19 de junio de 1997. El sindicato (SUTISS) decidió convocar un *referendum* para conocer la opinión de los trabajadores. Luego de constatar el apoyo de la inmensa mayoría de los trabajadores, SUTISS decidió aceptar el tránsito al nuevo régimen de prestaciones sociales.

peticiones (contenido de los fundamentos de la controversia) ante el funcionario competente (Inspector del Trabajo de la jurisdicción). El objeto básico del proceso que se describe, consiste en garantizar (antes que se produzca el ejercicio del derecho de huelga como típico acto de perfeccionamiento del conflicto) la gestión de conciliación por parte de la autoridad competente en el ámbito de la administración del trabajo. En otras palabras, el aludido procedimiento conflictivo se caracteriza por constituir una fase de *conciliación obligatoria*, que se ejerce en el seno de la Junta de Conciliación (Art. 479 LOT) que integran los sujetos involucrados junto con el Inspector del Trabajo, quien la preside.

Presentado el pliego de peticiones o pliego conflictivo, advierte el artículo 487 *ejusdem*, no podrá ejercerse la huelga hasta tanto hubieren transcurrido, por lo menos, ciento veinte (120) horas. Por tanto, el lapso ideal (no preclusivo) para ejercer la conciliación *oficial* en cabeza del Inspector del Trabajo, en su carácter de presidente de la Junta de Conciliación, será –precisamente– las referidas ciento veinte (120) horas que se computan desde la presentación del pliego y cuyo vencimiento demarca la plena licitud de la huelga. No obstante, nada obsta para que la Junta de Conciliación se preserve aún después de iniciada la acción huelgaria.

En efecto, la Junta de Conciliación, según rezan los artículos 485 y 486 LOT, se reunirá hasta tanto se alcance un acuerdo (el cual puede adoptar la modalidad de términos específicos de arreglo entre los sujetos de conflicto, o *el sometimiento de éste a una Junta de Arbitraje*) o se estime que la conciliación resulta imposible. Incluso, prescribe el último de los artículos mencionados que, a falta de proposición por parte de alguno de los sujetos del conflicto colectivo de trabajo, el *arbitraje* deberá ser ofrecido, como modalidad de *heterocomposición*, por el propio Inspector del Trabajo que preside la Junta de Conciliación.

Como resulta sencillo colegir, el arbitraje constituye –en el diseño legislativo descrito en las líneas que anteceden– una *opción voluntaria* y que, por tanto, requiere del acuerdo de los sujetos involucrados en el conflicto colectivo de trabajo. Sin embargo, por excepción, se admiten los arbitrajes *obligatorios* o *de oficio*, como se explicará de seguidas.

VI. EL ARBITRAJE LABORAL EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO VENEZOLANO

El arbitraje, constituye uno de los modos de *heterocomposición* de los conflictos colectivos de trabajo. Supone el sometimiento de la controversia a la decisión de un tercero (árbitro o junta arbitral), quien, en observancia de las reglas adjetivas que convinieren los sujetos involucrados en el compromiso arbitral o, a falta de éste, de aquellas previstas en los artículos 490 al 493 de la LOT, ejerce funciones jurisdiccionales sobre el caso concreto, por voluntad de las partes o, excepcionalmente, del Ejecutivo Nacional (cuando, por ejemplo, el conflicto afectare servicios esenciales, esto es, susceptibles de lesionar la vida, salud o la seguridad de las personas: Arts. 504 LOT y 180 RLOT). En otros términos, el arbitraje implica una modalidad de solución de conflictos mediante la composición del diferendo por un tercero ajeno a las partes¹⁵, quien no goza –*a priori*– de poder jurisdiccional (diferenciándose así de la función de los órganos judiciales como modalidad, también, de *heterocomposición*), sino que éste deviene de la voluntad de las partes (*arbitraje voluntario*) o del Estado (*arbitraje forzoso*) con ocasión de un conflicto concreto. En síntesis, el poder jurisdiccional del árbitro es sobrevenido y restringido al caso concreto que lo virtualiza; por tanto, satisfecho su objeto o excedido el plazo que le fuere fijado mediante el compromiso arbitral, dicho poder se extingue.

15. Américo Plá Rodríguez. “La solución de los conflictos de trabajo”, en *La Solución de los Conflictos Laborales*. Secretaría del Trabajo y Previsión Social, V. II, México, 1985, p. 16; citado por Rolando Murgas Torrazza. “Conciliación, mediación y arbitraje en conflictos individuales y colectivos”, en *Encuentro Iberoamericano de Derecho del Trabajo*. Gobierno del Estado de Puebla, México, 1987, p. 192.

Lamentablemente, el arbitraje no goza –en la esfera de nuestro sistema de relaciones de trabajo– de amplia aceptación como mecanismo idóneo para resolver controversias que los propios interlocutores no han podido superar a través de la negociación directa. La desconfianza que merece a los interlocutores sociales la solución arbitral, fenómeno no exclusivo de Venezuela¹⁶, quizá pudiere explicarse por el lógico temor a perder el control sobre los árbitros y, por ende, sobre el régimen que consagrará el laudo arbitral: “Por más equilibrada y ecuánime que sea la solución o el acierto y la justicia con que se haya actuado (por parte de la Junta de Arbitraje), lo que las partes sienten es que se les impone desde afuera una solución que ellos no aceptaron”¹⁷.

No obstante, es de destacar que conflictos de particular relevancia han sido objeto de solución mediante arbitrajes –obligatorios o de oficio, la mayoría de ellos: Laudo arbitral que dirimió el conflicto entre el Sindicato de Trabajadores de la Industria de Ascensores, Similares y Conexos del Distrito Federal y Estado Miranda (SINTRA-ASCENSORES) y Ascensores Omega de Venezuela C.A., consignado ante el Ministerio del Trabajo el 18 de noviembre de 1990 (arbitraje voluntario); laudo arbitral que dirimió la controversia surgida entre las organizaciones sindicales que afilian a los funcionarios o empleados públicos al servicio del Consejo de la Judicatura y este organismo, publicado en la Gaceta Oficial de la República N° 4.656 Extraordinario, del 8 de diciembre de 1993 (arbitraje obligatorio); laudo arbitral que resolvió el conflicto planteado entre Operaciones al Sur del Orinoco C.A. (OPCO) y el Sindicato que representa a sus trabajadores (SINTRAOPCO), consignado ante el Ministerio del Trabajo el día 16 de octubre de 1995 (arbitraje voluntario¹⁸); laudo arbitral que decide el conflicto surgido entre la Compañía Anónima Nacional Teléfonos de Venezuela (CANTV) y la Federación de Trabajadores de Telecomunicaciones de Venezuela (FETRATEL) y sus Sindicatos afiliados, consignado ante el Ministerio del Trabajo el día 16 de junio de 1997 (arbitraje obligatorio), publicado en la Gaceta Oficial N° 8151 Extraordinario del 18 de junio de 1997; laudo arbitral que solventó el conflicto entre la Petroquímica de Venezuela, S.A. (PEQUIVEN) y la Federación de Trabajadores Petroleros, Químicos y sus Similares de Venezuela (FEDEPETROL) y los Sindicatos afiliados a ella, consignado ante el Ministerio del Trabajo en fecha 3 de septiembre de 1998 (arbitraje obligatorio), publicado en Gaceta Oficial N° 5259 Extraordinario del 4 de septiembre de 1998; etcétera.

1. Clasificación

Por lo general, se distinguen dos (2) modalidades de clasificación de los arbitrajes, atendiendo a su fuente (voluntarios o facultativos y obligatorios o de oficio) y a su naturaleza (*de derecho y de equidad*).

Arbitraje voluntario o facultativo: Esta modalidad arbitral constituye la regla bajo el imperio del ordenamiento jurídico vigente y supone que su virtualidad queda condicionada al mutuo consentimiento de los sujetos del conflicto colectivo de trabajo. Estos podrán convenir el arbitraje en el seno de la Junta de Conciliación a que se refieren los artículos 479 y siguientes de la LOT (por iniciativa propia o por sugerencia del funcionario administrativo que la preside), o al margen de ésta (es decir, no se requiere agotar el procedimiento conflictivo previsto legalmente para acordar, si así lo consideraren conveniente los sujetos involucrados, el sometimiento del conflicto a un arbitraje). En otros términos, nada obsta para que los suje-

16. Vid. Arturo Bronstein. “Medios de solución de los conflictos laborales”, en *Revista de relaciones laborales en América Latina-Cono Sur (RELASUR)*, N° 7. OIT/Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de España, Montevideo, 1995, p. 122. Rolando Murgas. *Ob. cit.* p. 194.

17. *Idem*.

18. Vid. texto del laudo arbitral en la *Revista de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas* N° 97, Universidad Central de Venezuela. Caracas, 1995, pp. 407 y ss.

tos del conflicto colectivo de trabajo decidan someterlo al conocimiento de una Junta Arbitral sin que para ello fuere menester agotar el procedimiento administrativo (de conciliación obligatorio) que prevé la LOT (bajo la denominación de procedimiento conflictivo) en sus artículos 475 y siguientes. Por tanto, el sometimiento del conflicto a arbitraje pudiere derivar de un acuerdo previo –por ejemplo, previsto en la convención colectiva y según el cual las controversias colectivas de cierta naturaleza serán objeto de solución por parte de una Junta de Arbitraje– (*arbitraje de virtualidad ex ante*) o, por el contrario, de un acuerdo específico mediante el cual sólo se atiende a un determinado conflicto para el cual los esfuerzos de negociación directa hubieren resultado infructuosos (*arbitraje de virtualidad ex post*).

En todo caso, como expresión de su carácter voluntario o facultativo, los sujetos deberán celebrar un *compromiso arbitral*, donde se consagre inequívocamente su voluntad de someter el conflicto a arbitraje, la determinación de su especie (arbitraje de derecho o de equidad), el número de los árbitros, la materia que se somete a decisión arbitral (*thema decidendum*), el lapso de decisión, las normas adjetivas que habrán de observarse y, en definitiva, cualquier otra especificación que se estimare relevante¹⁹ (Art. 608 del Código de Procedimiento Civil). Sin embargo, es de destacar que en el marco del procedimiento conflictivo que desarrolla la LOT, se prevé un régimen *supletorio*²⁰ que, a falta de especificación en el compromiso arbitral, regirá la actuación de la Junta Arbitral (Arts. 490 al 493).

Arbitraje obligatorio o de oficio: Por excepción, el ordenamiento jurídico reconoce la facultad, en cabeza de los órganos de la administración del trabajo, de imponer el sometimiento de un determinado conflicto a la decisión de una Junta de Arbitraje. En este supuesto, como resulta evidente, el *compromiso arbitral* es sustituido por la voluntad de la administración del trabajo y, por tanto, los aspectos esenciales que deben regir el procedimiento arbitral serán determinados unilateralmente por aquella (*v.gr. Thema decidendum*, normas adjetivas y cualquier otra especificación que se estimare de interés). El procedimiento que ha de observarse será el previsto en la Sección Cuarta (del arbitraje) del Capítulo III (de las negociaciones y conflictos colectivos) del Título VII (derecho colectivo del trabajo) de la LOT (Arts. 490 al 493), comentado en las líneas que anteceden.

Los casos en que se admite, por excepción, el arbitraje de oficio son los siguientes:

En el supuesto de reducción de personal por razones técnicas o económicas (Art. 34 LOT), si los sujetos interesados no alcanzaren un acuerdo acerca del número de trabajadores afectados, los criterios de selección de los mismos, el lapso de ejecución de la reducción acordada, las indemnizaciones que corresponderían y la oportunidad del pago, y cualquier otro aspecto de relevancia; el conflicto será sometido –*ex oficio*– al conocimiento de una Junta de Arbitraje.

19. Vid. Frank Gabaldón. *El arbitraje en el Código de Procedimiento Civil*. Paredes Editores, Caracas, 1987, pp. 41 y ss

20. El carácter supletorio del régimen arbitral previsto legalmente, dimana de la aplicación de la normativa que sobre la materia consagra el Código de Procedimiento Civil (Arts. 608 y siguientes), del principio de prevalencia de los modos de *autocomposición* de conflictos colectivos de trabajo (Art. 194 RLOT) y, en particular, por a referencia expresa que sobre la materia contiene el artículo 180 del RLOT, que prevé el arbitraje obligatorio en el supuesto de la negociación peyorativa que afectare servicios esenciales a la población: “El conflicto (...) se someterá a arbitraje, sustanciado y decidido, en ausencia de acto o compromiso arbitral, de conformidad con la Sección Cuarta del Capítulo III del Título VII de la (LOT)...”.

En el supuesto de huelga en servicios esenciales *a posteriori*, es decir, aquella que por su extensión, duración o por otras circunstancias graves, pusiere en peligro inmediato la vida o la seguridad de la población. En este supuesto, el Ejecutivo Nacional pudiese decretar la terminación o moderación (mediante la observancia de servicios mínimos) de la huelga y el sometimiento (sólo en el caso de haber sido decretada la terminación de la huelga) del conflicto a arbitraje (Art. 504 LOT).

En el caso de la negociación colectiva peyorativa (*in pejus*), según la cual el empleador pudiese proponer la reducción o desmejora de las condiciones laborales consagradas en la convención colectiva como mecanismo dirigido a evitar el cierre de la empresa o el severo trastorno del proceso productivo (Arts. 525 y 526 LOT). Si los sujetos del conflicto no se avinieren, transcurrido el lapso de quince (15) días destinado al desarrollo de gestiones de conciliación por parte del Inspector del Trabajo, el conflicto –si afectare servicios esenciales a la colectividad– se someterá a arbitraje obligatorio (Art. 180 RLOT); y

En el ámbito de la Reunión Normativa Laboral²¹ se prevé (artículo 549 LOT) que “cuando (...ésta) no fuere prorrogada, o al vencimiento de la prórroga, si la hubiere, el Ministerio el ramo podrá, a solicitud de parte o *de oficio*, someter el asunto a arbitraje (...), a menos que las organizaciones sindicales participantes manifiesten (...) su propósito de ejercer el derecho de huelga...”. Como se observa, la LOT prevé un supuesto de arbitraje obligatorio –en la esfera de la Reunión Normativa Laboral– que pareciera sometido a una doble condición: De una parte, que las organizaciones sindicales no manifestaren su voluntad de ejercer el derecho de huelga, caso en el cual el Ministro del Trabajo se vería impedido de someter el conflicto a arbitraje. De otro lado, que así lo estimare conveniente y oportuno el Ministro del Trabajo. En efecto, la norma transcrita consagra una típica facultad discrecional en cabeza del referido funcionario, esto es, “podrá” someter el conflicto a arbitraje si lo estimare conveniente u oportuno. Sin embargo, la Sala de Casación Civil de la Corte Suprema de Justicia, en sentencia del 31 de mayo de 1996 (caso Sindicato Nacional de Gandoleros), declaró que la renuencia patronal a negociar de buena fe y celebrar una convención colectiva de trabajo en el seno de la Reunión Normativa Laboral, implicaba el *deber* del Ministro del Trabajo de “ordenar el arbitraje, utilizando la facultad discrecional que le otorga la ley, para cumplir con el precepto constitucional (Art. 90 CRV), protegiendo la relación colectiva de trabajo”.

Por su parte, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) admite con extremas reservas la modalidad del arbitraje *de oficio*, toda vez que implica una severa restricción al ejercicio de los derechos de negociación voluntaria y de huelga: “El derecho de huelga se ve menoscabado cuando una disposición legislativa permite al ministro (del ramo), cada vez que lo considere oportuno, someter un conflicto de trabajo a una decisión arbitral obligatoria, impidiendo el recurso a la huelga”²². “Un sistema de arbitraje obligatorio por la autoridad del trabajo, cuando un conflicto no se ha solucionado por otros medios, puede tener por resultado restringir considerablemente el derecho de las organizaciones de trabajadores a organizar sus actividades e incluso imponer indirectamente una prohibición absoluta de la huelga, en contra de los principios de libertad sindical”²³.

-
21. La Reunión Normativa Laboral constituye una modalidad de negociación colectiva centralizada, que pretende unificar las condiciones de trabajo en el ámbito de una determinada rama de actividad.
 22. Oficina Internacional del Trabajo. La libertad sindical (recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT). 3° edición. Ginebra, 1985, p. 84.
 23. *Idem*.

El arbitraje *obligatorio* o *de oficio* deviene entonces procedente, bajo la restrictiva concepción de la OIT, sólo cuando tuviera por objeto poner fin a un conflicto en un sector de actividad cuyos trabajadores no gozaren del derecho de huelga por tratarse de servicios esenciales a la población (aquellos cuya paralización pone en peligro inmediato su vida o salud). En este caso, el procedimiento arbitral debe ser imparcial, expedito y admitir la intervención de los sujetos interesados en todas sus etapas.

Finalmente, cabe referirnos al arbitraje *de derecho* y *de equidad*: El primero implica el deber de los árbitros de “respetar desde el punto de vista adjetivo y del sustantivo las normas de derecho aplicable; es decir, que en la sustanciación y decisión de la controversia deben atenerse al ordenamiento jurídico aplicable al caso *sub judice* (...Mientras que en el segundo) los árbitros (arbitradores), no están obligados a someterse a las normas jurídicas que ordinariamente serían aplicables sino que pueden, tanto en lo que respecta al procedimiento mismo para llegar al fallo arbitral como a la decisión contenida en este último, guiarse fundamentalmente por lo que consideren más equitativo, es decir, más justo en el caso concreto”²⁴. En este orden de ideas, el artículo 618 del Código de Procedimiento Civil precisa que los árbitros son de derecho, o arbitradores (*de equidad*). “Los primeros deben observar el procedimiento legal, y en las sentencias, las disposiciones de Derecho. Los segundos procederán con entera libertad, según les parezca más conveniente al interés de las partes, atendiendo principalmente a la equidad”.

Según se apuntó oportunamente, la LOT declara de esta última especie (*de equidad*) al arbitraje laboral (Art. 492) y, en sentido análogo, el Código de Procedimiento Civil establece que, a falta de precisión en el *compromiso arbitral*, los árbitros ostentarán el carácter de arbitradores (Art. 618, *in fine*). Sin embargo, en nuestro criterio nada obsta para que los sujetos del conflicto colectivo de trabajo, a pesar de la literalidad del artículo 492 LOT, si lo estimaren conveniente a sus intereses, declaren –en el pacto o compromiso arbitral– que el arbitraje será *de derecho* (y no *de equidad*). Si así fuere, habrá que observar que los árbitros deberán ser abogados en ejercicio (Art. 619 Código de Procedimiento Civil).

2. Procedimiento arbitral

El régimen previsto en la LOT (desarrollado a partir del sometimiento del conflicto a un arbitraje, acordado por los sujetos que integran la Junta de Conciliación) admite la siguiente caracterización preliminar:

Como antes se apuntó, rige *supletoriamente*, esto es, en ausencia de norma expresa en el ámbito del *compromiso arbitral*. Ello constituye, sin duda, un imperativo del principio de preferencia de los modos de *autocomposición* frente a los de *heterocomposición* de las controversias laborales (Art. 194 RLOT).

Integración tripartita, es decir, la Junta de Arbitraje será conformada por tres (3) miembros designados de la siguiente manera: “Uno de ellos será escogido por los patronos de una terna presentada por los trabajadores en conflicto; otro será escogido por los trabajadores de una terna presentada por los patronos; y el tercero (quien presidirá la Junta de Arbitraje) será escogido por los dos (2) anteriores” (Art. 490 LOT).

Imparcialidad de los árbitros, lo que supone que éstos no actúan como representantes de los sujetos involucrados en el conflicto colectivo de trabajo. En este sentido, dispone el artículo 490, primer aparte LOT que “los miembros de la Junta de Arbitraje no podrán ser personas directamente relacionadas con las partes en conflicto, ni vinculadas con ellas por nexos familiares dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad”. Como

24. Frank Gabaldón. *Ob. cit.* p. 59.

consecuencia de su carácter imparcial (y no de representantes de los sujetos en conflicto), una vez presentada la terna y elegido el árbitro por la contraparte, no podría dejarse sin efecto por parte del promovente pues, como se apuntó, no se trata de un mandato susceptible, entonces, de revocatoria del mandante²⁵.

Con el objeto de estimular la *idoneidad e imparcialidad* de los árbitros, el RLOT (Art. 202) prevé la organización del Servicio Nacional de Mediación y Arbitraje (SENAMED). De este modo, con relación a la *idoneidad*, se pretende garantizar las cualidades profesionales de quienes aspiren a ejercer funciones de árbitro frente a un conflicto colectivo de trabajo: Se exige ser abogado, con más de diez (10) años de graduado; ser especialista en Derecho del Trabajo o en Relaciones Industriales o, en su defecto, haber ejercido la docencia universitaria (en las referidas áreas científicas) por más de cinco (5) años o, durante el mismo lapso, haber ejercido funciones como Juez o Inspector del Trabajo. A los fines de propender a la *imparcialidad* de los árbitros, se exige –como condición de elegibilidad– la inscripción en el registro de árbitros con no menos de tres (3) meses de antelación a su elección.

El régimen que se impulsa con el SENAMED, de otro lado, restringe las facultades extraordinarias de los órganos de la Administración del Trabajo pues, en los supuestos en que les corresponda designar árbitros (si fuere un arbitraje de oficio, por inacción de una de las partes, o por desacuerdo en la designación del presidente de la Junta de Arbitraje), deberán someterse al listado de árbitros que integran el SENAMED.

Finalmente, se impulsan soluciones arbitrales al instaurarse una unidad administrativa (SENAMED) que habrá de recopilar y organizar la experiencia en la materia para divulgar sus resultados entre los actores sociales.

Injerencia de la administración del trabajo (a través del Inspector del Trabajo competente), a la que corresponde verificar el cumplimiento de los extremos de ley y resolver las controversias que pudieren plantearse con ocasión del procedimiento arbitral (nombrar los árbitros cuando los sujetos involucrados no lo hicieren, conocer y decidir las recusaciones contra los árbitros²⁶, etcétera). De este modo, el Inspector del Trabajo asume plenamente las potestades que, en materia arbitral, le atribuye al Juez el Código de Procedimiento Civil (Arts. 608 al 629).

Naturaleza: Los miembros de la Junta de Arbitraje tendrán el carácter de árbitros arbitradores o de equidad (Art. 492 LOT), salvo que los sujetos del conflicto le atribuyeren el carácter de árbitro de derecho.

Dirección del procedimiento arbitral: A falta de disposición expresa en el *compromiso arbitral*, la oportunidad y lugar de las reuniones de la Junta de Arbitraje serán fijadas por su presidente.

Facultades de investigación de la Junta de Arbitraje, análogas a las reconocidas a los órganos judiciales (Art. 492 LOT).

Carácter público de las audiencias de la Junta de Arbitraje (Art. 492 LOT). A estos fines, luce imperativo la notificación a los sujetos interesados, con suficiente antelación (o fijación *a priori*, a través de una especie de *cronograma* de actividades), del lugar y hora de las reuniones de la Junta de Arbitraje.

25. Vid. Humberto Villasmil. Apuntamientos de derecho colectivo del trabajo: Negociaciones y conflictos. Paredes Editores, Caracas, 1995, p. 73.

26. Vid. Art. 620 del Código de Procedimiento Civil, el cual resulta aplicable por analogía.

Adopción de decisiones por mayoría de votos: De conformidad con lo previsto en el artículo 491, único aparte LOT, las decisiones de la Junta de Arbitraje se adoptarán por mayoría de votos. Si no se lograra la mayoría, se reconoce *voto dirimente* a quien corresponda presidir la Junta.

Término para sentenciar: El laudo arbitral deberá ser dictado dentro de los treinta (30) días siguientes a la fecha en que se hubiere constituido la Junta de Arbitraje. Este lapso, sin embargo, podrá prorrogarse por un lapso igual si así lo acordare la Junta (Art. 493 LOT).

Inapelabilidad del laudo arbitral: El laudo arbitral, *ex* artículo 492 LOT, no es susceptible del recurso de apelación, esto es, no podrá ser objeto de revisión por parte de una instancia superior.

Publicidad: El laudo arbitral deberá ser publicado, a través del Ministerio del Trabajo, en la Gaceta Oficial de la República de Venezuela (Art. 493 LOT).

Duración del laudo arbitral: Dispone el artículo 493 LOT, sin demasiado rigor técnico, que el laudo arbitral tendrá una duración que no podrá ser menor de dos (2) años ni mayor de tres (3), es decir, idéntica a la que se impone a la convención colectiva de trabajo (Art. 523 *ejusdem*). De este modo, el legislador deja traslucir un equívoco: que los conflictos dirimidos mediante arbitraje derivan de la imposibilidad de celebrar una convención colectiva mediante la negociación directa entre los sujetos interesados. En otras palabras, que el laudo arbitral – siempre – constituye un instrumento sustitutivo de la convención colectiva de trabajo pero materialmente idéntico, razón por la cual deberá observar la misma duración reconocida a aquélla. Sin embargo, resulta sencillo evidenciar el error en que incurre el legislador, pues todos los conflictos (y no sólo los derivados de la renuencia patronal a celebrar una convención colectiva de trabajo) son susceptibles de someterse al conocimiento y decisión de una Junta de Arbitraje, de allí que su duración no deba, necesariamente, identificarse con aquella propia de las convenciones colectivas de trabajo.

Anulabilidad del laudo arbitral: El laudo arbitral, en atención a lo dispuesto en los artículos 492, único aparte LOT y 626 del Código de Procedimiento Civil, podrá ser objeto del recurso de nulidad por ante los órganos judiciales con competencia en materia del Trabajo, en atención a las siguientes causales taxativas:

Por haberse pronunciado sobre un compromiso nulo. Esta causal es susceptible de actualizarse en el supuesto de que el *thema decidendum* abarcare materias sobre las cuales estuviere interesado el orden público o las buenas costumbres y que, por tanto, no fueren susceptibles de transacción entre los sujetos involucrados²⁷. De igual modo, estaremos en presencia de un compromiso nulo cuando los compromitentes no ostentaren la capacidad requerida en derecho para celebrarlo. Finalmente, implicaría la nulidad del compromiso el hecho de que alguno de los compromitentes careciera del poder de disposición requerido para someter el asunto al conocimiento y decisión de una Junta de Arbitraje.

“Cuando las decisiones (...) se tomen en contravención a disposiciones legales de orden público”.

Por *caducidad del compromiso* o *extemporaneidad del laudo arbitral*, es decir, por haber sido dictado este instrumento fuera del lapso de ley o de aquel que se hubiere fijado en el *compromiso arbitral*. Esta causal se explica por el hecho de que el poder jurisdiccional de los árbitros deriva del *compromiso arbitral* válidamente celebrado, razón por la cual sólo podrá ejercerse durante el tiempo fijado en dicho compromiso o, a falta de éste, dentro de los lapsos previstos en el artículo 493 LOT.

27. Luis Aveledo Morasso. “El recurso de nulidad en el arbitraje civil y comercial”, en *Temas Jurídicos*, N° 1, Escritorio Aveledo, Klempner, Trujillo, Sanz & Asociados, Caracas, 1999, p. 39.

Por *extrapetita*, esto es, cuando los árbitros se exceden al pronunciarse sobre tópicos o aspectos no contenidos en el *thema decidendum*.

Por *citrapetita*, es decir, por no haberse pronunciado el laudo arbitral sobre todos los objetos del compromiso.

Por resultar el contenido del laudo arbitral hasta tal grado contradictorio que lo hiciera inejecutable.

Por prescindencia de las formalidades sustanciales del procedimiento, siempre que dicho vicio no hubiere sido subsanado por el consentimiento de los sujetos comprometidos.

V. CONCLUSIONES

El arbitraje constituye un modo de *heterocomposición* de los conflictos colectivos de trabajo, por virtud del cual éstos se someten al conocimiento y decisión de un tercero (árbitro o junta arbitral), investido de poder jurisdiccional por el acuerdo de los sujetos involucrados o, excepcionalmente, por imperativo del Ejecutivo Nacional. En todo caso, si se agotare la fase de conciliación obligatoria –a la cual se somete todo conflicto colectivo de trabajo–, el Inspector del Trabajo, en su condición de presidente de la Junta de Conciliación, deberá proponer a los sujetos del conflicto su sometimiento a una Junta Arbitral.

Los sujetos involucrados en un conflicto colectivo de trabajo, si lo estimaren conveniente a sus intereses, pudieren acordar el sometimiento a un arbitraje sin necesidad de agotar el procedimiento conflictivo previsto en los artículos 475 y siguientes de la LOT.

A los fines previstos en el literal que antecede, los sujetos involucrados en el conflicto colectivo deberán celebrar un *pacto o compromiso arbitral*, para establecer así la materia que será objeto de decisión arbitral (*thema decidendum*), el número de los árbitros, la naturaleza del arbitraje (*de derecho o de equidad*), el lapso para dictar el laudo arbitral, las normas adjetivas, y cualquier otra especificación que estimaren relevante.

El régimen previsto en la LOT (artículos 490 al 493) y en el Código de Procedimiento Civil (Arts. 608 y siguientes) será aplicable supletoriamente, es decir, en tanto no hubiere sido materia de regulación expresa en el ámbito del *compromiso arbitral*.

Como se desprende de lo indicado en los literales que anteceden, en nuestro modelo normativo priva el principio del libre sometimiento a arbitraje por parte de los sujetos del conflicto, es decir, impera el arbitraje voluntario o facultativo frente al obligatorio o de oficio.

El arbitraje de oficio sólo procederá en los casos taxativamente previstos en el ordenamiento jurídico, esto es, en materia de reducción de personal por razones económicas o tecnológicas (Art. 34 LOT), en caso de huelgas en servicios esenciales *a posteriori* (Art. 504 *ejusdem*), en el supuesto de negociaciones colectivas *in pejus* (peyorativas) cuando afectare servicios esenciales a la colectividad (Arts. 525 LOT y 180 RLOT) y, finalmente, frente a la imposibilidad de alcanzar un acuerdo en el seno de una Reunión Normativa Laboral y siempre que las organizaciones sindicales de trabajadores no plantearan su voluntad de ejercer el derecho a la huelga (Art. 549 LOT).

De otro lado, cabe destacar que –salvo que se pactare lo contrario– el arbitraje laboral será de equidad, es decir, en él privará como criterio orientador de actuación de los árbitros, la equitativa satisfacción de los intereses de las partes involucradas (Arts. 492 LOT 618 del Código de Procedimiento Civil).

En todo caso, bien se trate de un arbitraje voluntario o de oficio, de derecho o equidad; el laudo arbitral será de obligatorio acatamiento para los sujetos del conflicto colectivo de trabajo.

Salvo que el compromiso que se celebre estableciere lo contrario, no cabe recurso de apelación en contra del laudo arbitral; y

No obstante lo indicado en el literal anterior, el laudo arbitral podrá ser objeto del recurso de nulidad si mediare alguna de las causales taxativas previstas en los artículos 492, único aparte LOT y 626 del Código de Procedimiento Civil.