

UNIVERSIDAD VALLE DEL MOMBOY
VICERRECTORADO ACADEMICO
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS, POLITICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE DERECHO



**ARBITRAJE COMO MEDIO EFICIENTE PARA LA RESOLUCIÓN ESPECIALIZADA
DE DISPUTAS LABORALES EN VENEZUELA**

Presentado por:

TSU, ESCALANTE P. TAIDE L. C.I 27.933.665

TSU, MOLINA M. YARGELIS F C.I 27.398.549

VALERA, VENEZUELA

2024

UNIVERSIDAD VALLE DEL MOMBOY
VICERRECTORADO ACADEMICO
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS, POLITICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE DERECHO



ARBITRAJE COMO MEDIO EFICIENTE PARA LA RESOLUCIÓN ESPECIALIZADA
DE DISPUTAS LABORALES EN VENEZUELA

Trabajo Especial de Grado para Optar al título de Licenciado (a) (as) (os) en
Ciencias Jurídicas

Presentado por:

TSU, ESCALANTE P. TAIDE L. C.I 27.933.665

TSU, MOLINA M. YARGELIS F C.I 27.398.549

TUTOR

PROF. ABG Y PTLGO, HUGO J HERNÁNDEZ M

VALERA, VENEZUELA

2024

AGRADECIMIENTO

Quiero expresar mi más sincero agradecimiento a la universidad por brindarme la oportunidad de desarrollar esta investigación y por el apoyo constante a lo largo de mi formación académica.

Agradezco a mis profesores y mentores, quienes con su dedicación y conocimiento han guiado mi proceso de aprendizaje, aportando valiosas enseñanzas que han enriquecido mi perspectiva sobre el arbitraje y las relaciones laborales.

A mis compañeros de estudio, por su colaboración y por compartir este camino de aprendizaje. Las discusiones y el intercambio de ideas han sido fundamentales para el desarrollo de este trabajo.

Finalmente, agradezco a todos los expertos y profesionales que participaron en esta investigación, quienes generosamente compartieron su tiempo y conocimientos, contribuyendo así a la validez y relevancia de este estudio.

Sin su colaboración, este trabajo no habría sido posible.

DEDICATORIA

Dedico esta tesis a mis padres, quienes siempre han sido mi mayor apoyo y fuente de inspiración. Su amor incondicional y sacrificio me han permitido alcanzar mis sueños y superar cada desafío. A mis amigos, por su compañía y aliento en los momentos difíciles, y a todos mis profesores, por su dedicación y compromiso en mi formación académica. Esta obra es el resultado de su confianza en mí y de las enseñanzas que me han brindado a lo largo de este camino. Gracias por ser parte de mi vida y por motivarme a seguir adelante.



VICERRECTORADO ACADÉMICO
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS, POLÍTICAS Y SOCIALES

VEREDICTO

Nosotros, Prof. Jeywin Vera, Prof. Jesús Duran y Prof. Hugo Hernández, designados como miembros del Jurado Examinador del Trabajo de Grado titulado: **"PROMOVIENDO LA RESOLUCION EFICIENTE Y ESPECIALIZADA DE DISPUTAS LEGALES EN VENEZUELA"** que presenta la bachiller: **ESCALENTE PUENTES, TAIDE LIZBETH**, portadora de la **C.I. N° 27.933.665**, nos hemos reunido para revisar dicho trabajo y después de la presentación, defensa e interrogatorio correspondiente lo hemos calificado con diecinueve (19) puntos, de acuerdo con las normas vigentes dictadas por el Consejo Universitario de la Universidad Valle del Momboy, referente a la evaluación de los Trabajos de Grado para optar al título de Abogado.

En fe de lo cual firmamos en Valera a los cinco (05) días del mes de noviembre de dos mil veinticuatro (2024).

Prof. Jeywin Vera
C.I 17.862.776

JURADO.

Prof. Hugo Hernández
C.I 10.919.770

TUTOR.

Prof. Jesús Duran
C.I 23.593.854

PRESIDENTE DEL JURADO.



Prof. Luis A. Coronado P.
C.I 11.613.363

DECANO.



Prof. Zaida Kassar.
C.I 9.175.011

VICERRECTORA ACADÉMICA



VICERRECTORADO ACADÉMICO
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS, POLÍTICAS Y SOCIALES

VEREDICTO

Nosotros, Prof. Jeywin Vera, Prof. Jesús Duran y Prof. Hugo Hernández, designados como miembros del Jurado Examinador del Trabajo de Grado titulado: **“PROMOVIENDO LA RESOLUCION EFICIENTE Y ESPECIALIZADA DE DISPUTAS LEGALES EN VENEZUELA”** que presenta la bachiller: **MOLINA MOLINA, YARGELIS FERNANDA**, portadora de la **C.I. N° 27.398.549**, nos hemos reunido para revisar dicho trabajo y después de la presentación, defensa e interrogatorio correspondiente lo hemos calificado con diecinueve (19) puntos, de acuerdo con las normas vigentes dictadas por el Consejo Universitario de la Universidad Valle del Mombuy, referente a la evaluación de los Trabajos de Grado para optar al título de Abogado.

En fe de lo cual firmamos en Valera a los cinco (05) días del mes de noviembre de dos mil veinticuatro (2024).

Prof. Jeywin Vera
C.I 17.862.776

JURADO.

Prof. Hugo Hernández
C.I 10.919.770

TUTOR.

Prof. Jesús Duran
C.I 23.593.854

PRESIDENTE DEL JURADO.



Prof. Luis A. Coronado P.
C.I 11.613.363

DECANO.



Prof. Zaida Kassar.
C.I 9.175.011

VICERRECTORA ACADÉMICA

UNIVERSIDAD VALLE DEL MOMBOY
VICERRECTORADO ACADEMICO
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS, POLITICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE DERECHO



**ARBITRAJE COMO MEDIO EFICIENTE PARA LA RESOLUCIÓN ESPECIALIZADA
DE DISPUTAS LABORALES EN VENEZUELA**

AUTORES: ESCALANTE P. TAIDE L.

MOLINA M. YARGELIS F.

TUTOR: HUGO J. HERNÁNDEZ M.

RESUMEN

El presente estudio aborda el arbitraje como un mecanismo alternativo para la resolución de disputas laborales en Venezuela, alineado con los principios de Responsabilidad Social Empresarial. El objetivo principal es sensibilizar a la comunidad empresarial sobre los beneficios del arbitraje y promover su aplicación solución pacífica de conflictos. Este trabajo incluye metodológicamente una revisión literaria, un diseño de investigación acción participante (IAP) y la recolección de datos a través de cuestionarios. Los resultados revelan un bajo conocimiento y uso del arbitraje, así como una percepción neutral sobre su efectividad, con barreras como la falta de información y desconfianza en el proceso. La discusión destaca la importancia del capital social en la búsqueda de solución pacífica de controversias y la necesidad de estrategias de sensibilización y capacitación. Se concluye que el arbitraje es una opción eficiente y flexible que puede contribuir a un entorno laboral más estable y justo. Entre las recomendaciones resaltantes se sugiere la capacitación de empleadores y empleados, la inclusión del arbitraje en convenios colectivos y la realización de campañas de sensibilización. Además, se propone la creación de mesas redondas y talleres prácticos para explorar percepciones sobre métodos arbitrajes. El mencionado enfoque busca fortalecer el uso del arbitraje en el contexto laboral venezolano, promoviendo la celeridad y justicia para resolver contradicciones jurídicas por vías preliminares.

Descriptor: arbitraje, resolución de conflictos, capital social, Responsabilidad Social Empresarial

UNIVERSIDAD VALLE DEL MOMBOY
VICERRECTORADO ACADEMICO
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS, POLITICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE DERECHO



**ARBITRAJE COMO MEDIO EFICIENTE PARA LA RESOLUCIÓN ESPECIALIZADA
DE DISPUTAS LABORALES EN VENEZUELA**

AUTORES: ESCALANTE P. TAIDE L.

MOLINA M. YARGELIS F.

TUTOR: HUGO J. HERNÁNDEZ M.

ABSTRACT

This study explores arbitration as an efficient mechanism for resolving labor disputes in Venezuela, focusing on how it can provide a faster and more flexible alternative to the traditional judicial system. Rooted in principles of Corporate Social Responsibility (CSR), the main goal is to raise awareness within the business community of the benefits of arbitration and encourage its use for peaceful conflict resolution. The research employs a methodological approach combining a literature review and participatory action research (PAR), including data collection through questionnaires. Results indicate a low awareness and use of labor arbitration in Venezuela, with perceived barriers such as lack of information and distrust in the process. Findings emphasize the importance of social capital in achieving peaceful solutions and highlight the need for strategies promoting awareness and training. The study concludes that arbitration is a flexible, efficient option that could contribute to a fairer, more stable labor environment. Key recommendations include training for employers and employees, incorporating arbitration into collective bargaining agreements, and organizing practical workshops to explore perspectives on arbitration methods. This approach aims to strengthen labor arbitration in Venezuela by fostering procedural efficiency and justice in resolving labor disputes.

Keywords: arbitration, conflict resolution, labor disputes, social capital, Corporate Social Responsibility (CSR), Venezuela.

INDICE

AGRADECIMIENTO	3
DEDICATORIA	4
VEREDICTO	5
RESUMEN	7
ABSTRACT.....	8
INDICE.....	9
INDICE DE TABLAS	13
INTRODUCCIÓN	14
I. FASE DE PLANIFICACIÓN	16
Diagnóstico Situacional	16
Problemas de la Investigación	18
Problema General.....	18
Problemas específicos.....	18
Formulación de Objetivos.....	18
Objetivo general.....	18
Objetivos específicos	18
Justificación de la Investigación	19
Delimitación.....	21

	10
Revisión de la literatura	22
Estudios Previos.....	24
Bases teóricas.....	29
Arbitraje	29
Capital social.....	30
Arbitraje en Venezuela	31
Arbitraje Laboral.....	31
Acuerdo arbitral	32
Árbitros	33
Medios Alternativos de Resolución de Conflictos.....	34
Centro de Arbitraje	35
Conflictos laborales	35
Conflictos colectivos.....	36
Derechos Laborales.....	37
Bases Legales.....	38
Constitución de la República Bolivariana De Venezuela (1999)	38
Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y Trabajadoras (LOTTT).....	39
Ley Orgánica Procesal del Trabajo 2002.....	40
Ley Arbitraje Comercial	41
Cronograma de Planificación.....	43

	11
Operacionalización de las Variables	44
II. FASE DE IMPLEMENTACIÓN.....	45
Diseño de la investigación	45
Población y muestra.....	46
Diseño de instrumento de recolección de datos	47
Validación y Confiabilidad de Instrumentos	47
Análisis de datos	49
Análisis Cuantitativo.....	49
Análisis Cualitativo.....	53
Integración de Resultados.....	54
Validación de los Resultados.....	56
III. FASE DE PRESENTACIÓN	57
Conclusiones.....	57
Recomendaciones	58
Planteamiento De Propuesta	60
REFERENCIAS.....	62
ANEXOS	64
ANEXO 1.....	65
ANEXO 2.....	72
ANEXO 3.....	79

ANEXO 4.....	84
ANEXO 5.....	89

INDICE DE TABLAS

Tabla 1	43
Tabla 2	44

INTRODUCCIÓN

En el mundo dinámico y globalizado de hoy, las relaciones comerciales y societarias se han vuelto cada vez más complejas, demandando mecanismos eficientes para la solución pacífica de conflictos. El método del arbitraje se presenta como una alternativa eficaz al sistema judicial tradicional, ofreciendo una vía más rápida, especializada y confidencial para la solución de controversias. En la esfera del derecho societario, las controversias relacionadas con el capital social de las empresas suelen ser particularmente delicadas y de mayor importancia para el equilibrio y continuidad de las sociedades.

El capital social, representa la base económica y jurídica sobre la cual se edifican las empresas, por lo cual, cualquier conflicto en torno a su administración, aumento, reducción o distribución puede tener consecuencias significativas tanto para los consocios como para otros interesados. En este sentido, el arbitraje se establece como un mecanismo apropiado para abordar y solucionar estos conflictos, gracias a su flexibilidad y capacidad de adaptación a las particularidades de cada caso, además, permite a las partes en disputa elegir a un tercero imparcial, conocido como el árbitro, quien tomará la decisión vinculante para resolver el conflicto.

Este estudio tiene como objetivo principal, impulsar el uso del arbitraje como una herramienta efectiva en la solución de diferencias jurídicas laborales que garantice la celeridad procesal en el sistema judicial, a través de un estudio exhaustivo del régimen jurídico vigente, derecho relevante y casos prácticos, se busca proporcionar una visión comprensiva sobre cómo el arbitraje puede contribuir en la mejora de las relaciones laborales, proporcionando un medio más ágil y flexible para dirimir sus diferencias.

Al respecto, la presente investigación hace referencia a: la Fase I Planificación; donde se encuentra la primera fase del estudio, se llevó a cabo un riguroso análisis contextual, identificando problemáticas clave y estableciendo preguntas de investigación precisas. A partir de este diagnóstico, se formularon objetivos específicos y se justificó la relevancia del proyecto. Se delimitó el ámbito de estudio y se realizó una exhaustiva revisión bibliográfica, apoyada en bases teóricas sólidas. Con esta información, se diseñó un plan de trabajo detallado, incluyendo la selección de variables y la elaboración de instrumentos de medición. En la segunda fase, se procedió a la recolección de datos en la población y muestra seleccionadas, validando y asegurando la confiabilidad de los instrumentos utilizados. Finalmente, se analizó la información obtenida y se integraron los resultados para dar respuesta a las preguntas de investigación iniciales, la Fase III, integrada por la conclusión, recomendaciones, formulación de propuesta, referencias y anexos.

I. FASE DE PLANIFICACIÓN

La fase de planificación de una investigación es un componente fundamental en la gestión eficaz de cualquier iniciativa. En esta etapa inicial, se establecen los objetivos, alcances y delimitaciones, así como las bases teóricas que respaldan y resultan necesarias para alcanzar el éxito del estudio. La planificación detallada de las actividades, la asignación de responsabilidades y la definición de los entregables son aspectos claves que se abordan en esta fase.

Diagnóstico Situacional

A través de un minucioso examen del panorama actual del arbitraje en Venezuela, se procedió a evaluar su estado actual. Este análisis exhaustivo permitió identificar tanto las fortalezas y debilidades del sistema arbitral venezolano, como las oportunidades de mejora y las necesidades latentes para impulsar su desarrollo integral. En cuanto a la resolución de disputas comerciales en Venezuela, el arbitraje enfrenta múltiples desafíos que afectan su efectividad y su potencial para contribuir al desarrollo del capital social, entendido como la red de relaciones de confianza, cooperación que facilita la interacción y la garantía de los contratos en el ámbito empresarial, resulta crucial para el desarrollo económico y la atracción de inversiones.

El análisis situacional del arbitraje en Venezuela revela un panorama complejo donde las deficiencias en el sistema ponen en riesgo la eficacia del arbitraje, como su capacidad para fortalecer el capital social. De esta forma, abordar estos desafíos es crucial para aumentar la percepción, la efectividad, promover la confianza, y la cooperación entre los demandantes comerciales, y contribuir al desarrollo económico sostenible del país. Esta investigación busca analizar profundamente estos aspectos y proponer recomendaciones concretas para optimizar la aplicación del arbitraje mediante el marco legal y regulatorio de la resolución de conflictos en Venezuela.

En relación con el marco legal que normaliza el arbitraje, es importante destacar que la aplicación irregular de estas leyes y la intervención del Estado pueden producir una perspicacia de inseguridad jurídica. La Ley de Arbitraje Comercial, promulgada en 1998 en Venezuela, establece las bases para el arbitraje en el país. Sin embargo, su implementación ha sido afectada por diversas problemáticas, como la percepción de parcialidad en las decisiones arbitrales, la falta de transparencia de los procesos y la insuficiente preparación de los árbitros, además del personal administrativo. Estos obstáculos recurrentes limitan la confianza en el arbitraje y dificultan su eficacia.

Al respecto, los conflictos laborales son comunes en el entorno empresarial y pueden surgir por diversos motivos, como incumplimientos contractuales, disputas salariales, condiciones de trabajo, o despidos. Estos conflictos no solo afectan la moral y la productividad de los trabajadores, también pueden generar costos significativos para la empresa y deteriorar la relación laboral. Se presenta como una solución efectiva para la resolución de estos conflictos, proporcionando un proceso imparcial y eficiente que puede mitigar muchos de los problemas asociados con los conflictos laborales. A diferencia del litigio tradicional, el arbitraje es más rápido y menos costoso, lo cual minimiza las interrupciones en las operaciones empresariales y reduce los gastos legales.

Además, al ser un proceso confidencial, el arbitraje protege la privacidad de las partes involucradas y evita la exposición pública de detalles sensibles, la flexibilidad del arbitraje permite adaptar el procedimiento a las necesidades específicas del conflicto y la experiencia de los árbitros en derecho laboral, garantiza decisiones bien fundamentadas, por ello, se facilita no solo una resolución justa, sino también la preservación de las relaciones laborales, al fomentar un enfoque menos adversaria.

Problemas de la Investigación

Problema General

¿De qué manera el fortalecimiento del arbitraje laboral en Venezuela puede mejorar la resolución de disputas laborales y contribuir al desarrollo del capital social y la seguridad jurídica en el entorno empresarial?

Problemas específicos

1. ¿Cuáles son las disposiciones legales vigentes en Venezuela relacionadas con el arbitraje laboral y cómo afectan la resolución de disputas en el ámbito de trabajo?
2. ¿Qué nivel de conocimiento tienen las empresas en Venezuela sobre el arbitraje como método para resolver disputas laborales?
3. ¿Qué estrategias de promoción del arbitraje han sido efectivas en otros contextos laborales?
4. ¿Cómo puede la sensibilización en la comunidad empresarial sobre el arbitraje laboral contribuir a la creación de un ambiente laboral más armonioso y a la resolución eficaz de conflictos laborales?

Formulación de Objetivos

Objetivo general

Impulsar el uso del arbitraje como una herramienta efectiva en la resolución de disputas laborales que garantice la celeridad procesal en el sistema judicial.

Objetivos específicos

Identificar las disposiciones legales vigentes en Venezuela relacionadas con el arbitraje laboral y su impacto en la resolución de conflictos en el ámbito de trabajo.

Diagnosticar el nivel de conocimiento y la percepción de las empresas venezolanas sobre el arbitraje laboral como mecanismo de resolución de conflictos laborales.

Planificar estrategias de promoción del arbitraje como herramienta efectiva en la resolución de disputas laborales.

Fomentar la sensibilización en la comunidad empresarial sobre el arbitraje laboral, destacando sus beneficios para lograr un ambiente laboral más armonioso.

Justificación de la Investigación

Se presenta el arbitraje como una alternativa eficaz y especializada para la resolución de conflictos de laborales, pues permite a las partes involucradas designar a un tercero imparcial y experto en la materia, quien podrá analizar las circunstancias del caso, escuchar a ambas partes y emitir una decisión que resuelva el conflicto de manera justa y equitativa. En este sentido, cobra relevancia la propuesta de lineamiento del arbitraje para la resolución de conflictos laborales, pretendiendo que su desarrollo garantice la resolución de disputas que puedan surgir entre los patronos y empleados, en concordancia con aspectos claves como desacuerdos sobre salario, condiciones de trabajo, despidos y terminaciones de contrato y derechos laborales.

Con base en las líneas y prioridades de investigación de la universidad, se plantea un estudio enfocado en promover la creación de un centro de arbitraje especializado para la solución de conflictos laborales, puede aportar significativamente al desarrollo del conocimiento en áreas clave como el derecho empresarial, el arbitraje y la resolución de conflictos. Abordando un tema actual y relevante, la investigación podría tener un efecto positivo en el grupo académico, profesional y empresarial, consolidando así la reputación y la reputación de la universidad en estos campos específicos.

Desde un enfoque teórico, este estudio busca llevar a cabo un análisis detallado y comparativo de los diversos modelos de centros de arbitraje vigentes, con el objetivo de destacar las prácticas más efectivas para la gestión de conflictos laborales. Este enfoque permitirá no solo resaltar las características más efectivas de cada modelo, sino también extraer lecciones valiosas que puedan ser aprovechadas en contenidos específicos. A partir de este análisis, se buscará desarrollar un marco teórico robusto y bien fundamentado para la implementación del uso del arbitraje especializado en disputas laborales. Además, no solo contribuirá a fortalecer la base conceptual en torno al arbitraje en el entorno laboral, sino que también ofrecerá herramientas prácticas que faciliten la resolución eficiente y equitativa de conflictos entre empleadores y empleados, promoviendo así un entorno laboral más estable y predecible.

Desde el aspecto social, el impulso del arbitraje para las disputas laborales puede tener un impacto positivo en la colectividad al promover la resolución pacífica y eficiente de conflictos entre patronos y empleados de una empresa. Asimismo, al ofrecer un espacio objetivo y confidencial para la resolución de disputas, fortaleciendo confianza entre las partes involucradas, llevando a cabo relaciones laborales más saludables y productivas. En última instancia, este enfoque puede facilitar un entorno laboral más justo y equitativo, donde se valoren los derechos de los empleados y se promueva el diálogo constructivo entre empleadores y empleados.

Desde una perspectiva metodológica, la investigación sobre el arbitraje laboral en Venezuela puede implicar el impulso de metodologías específicas para la implementación y operación de un centro de arbitraje especializado en disputas laborales. Así pues, es fundamental analizar las exigencias legales y normativas que deben cumplirse para asegurar la imparcialidad y eficacia del uso del arbitraje, así como evaluar las mejores prácticas internacionales que puedan ser acondicionadas al contexto venezolano. Esta metodología también debe considerar estrategias

para el fomento y aceptación del arbitraje laboral como una alternativa viable a los procedimientos judiciales tradicionales.

Desde el punto de vista práctico, la investigación puede ofrecer recomendaciones concretas para el uso del arbitraje en disputas laborales. Estas recomendaciones deberían centrarse en aspectos legales y administrativos, proporcionando directrices claras sobre cómo aplicar el arbitraje en el contexto laboral. Serán de gran utilidad para abogados, empresarios, académicos y autoridades, ayudando a mejorar la implementación del arbitraje como método alternativo que permita la solución de conflictos laborales.

Delimitación

En cuanto a la delimitación temporal, se examinará el período comprendido desde la promulgación de la Ley de Arbitraje en Venezuela hasta el presente. Este marco permitirá analizar la evolución normativa vinculada al arbitraje y la influencia en la práctica del arbitraje laboral en el país. Se enfocará especialmente en los cambios políticos, económicos y sociales que han afectado la aplicación y percepción del arbitraje como mecanismo para gestionar conflictos. Aunque se reconocen las limitaciones de tiempo del estudio, se espera ofrecer una visión actualizada y contextualizada sobre la situación del arbitraje en Venezuela.

Desde la dimensión territorial, la investigación se llevará a cabo exclusivamente dentro del territorio venezolano, permitiendo atender las particularidades jurídicas, culturales y socioeconómicas que inciden en la práctica arbitral en el contexto nacional. El estudio analizará cómo las diferencias entre regiones y las características distintivas del sistema legal venezolano impactan en la eficacia y aceptación del arbitraje para la resolución de conflictos laborales.

Asimismo, se evaluará el efecto del entorno político y económico contemporáneo en la estabilidad jurídica y la confianza en los procesos arbitrales en el país.

Respecto a las metodologías, se priorizará una revisión exhaustiva de fuentes jurídicas y laborales relevantes, junto con el análisis de datos secundarios provenientes de estudios de casos y estadísticas sobre arbitraje en Venezuela. El enfoque estará dirigido específicamente al arbitraje en conflictos laborales, es decir, a quienes surgen de las relaciones entre patronos y trabajadores, considerando los desafíos que puedan presentarse en este ámbito.

Se establecerá una delimitación temática clara, enfocándose únicamente en el arbitraje laboral dentro del marco legal venezolano, dejando de lado otros mecanismos alternativos de solución de conflictos, tales como mediación, la conciliación la negociación colectiva, a salvo que sean utilizados como puntos de comparación. Asimismo, se excluirán del estudio las controversias laborales que no lleguen a ser sometidas a arbitraje, para mantener el enfoque en la efectividad y las particularidades del arbitraje como herramienta de resolución de conflictos. Estas delimitaciones proporcionarán un marco preciso y estructurado para la investigación, asegurando que se aborden los aspectos más relevantes y significativos del tema. Permitirán también evitar desviaciones innecesarias y concentrar los esfuerzos en comprender a fondo los desafíos y oportunidades que presenta el arbitraje comercial en Venezuela.

Revisión de la literatura

Para llevar a cabo una revisión exhaustiva de la literatura académica y científica relacionada con la creación de un centro de arbitraje para la resolución de conflictos laborales, es fundamental considerar los siguientes aspectos:

Resulta fundamental ahondar en los estudios previos sobre el capital social, un concepto que alude a las conexiones, acuerdos y grado de fiabilidad que permiten la colaboración y el trabajo conjunto entre personas dentro de un colectivo. Es necesario analizar cómo este capital social influye en los vínculos entre los propietarios de una empresa y su capacidad para resolver desacuerdos en el ámbito empresarial.

La sostenibilidad empresarial es un tema central en el ámbito actual, ya que implica la capacidad de las corporaciones para formar valor a largo plazo, considerando no solo factores económicos, sino también sociales y ambientales. Es pertinente revisar cómo el uso del arbitraje en disputas laborales puede fomentar la sostenibilidad en las empresas, al facilitar una gestión adecuada de los conflictos y asegurar un entorno laboral justo y equitativo.

Asimismo, la invención en el campo jurídico y empresarial es esencial para adaptarse a los cambios en el medio y mejorar la eficacia en la solución de conflictos laborales. Se propone explorar cómo la creación de un centro de arbitraje especializado en conflictos laborales puede impulsar la innovación en los métodos de resolución de disputas, ofreciendo soluciones creativas y efectivas en las dificultades laborales.

En relación con la RSE, se refiere al compromiso ético y la contribución activa de las empresas hacia el avance sostenible, es importante examinar cómo la gestión del arbitraje en disputas laborales puede alinearse con estos principios, promoviendo la claridad, equidad y respeto por los derechos de los empleados y empleadores.

Al realizar esta revisión literaria, se recomienda identificar los marcos teóricos y conceptos clave que guiarán la investigación sobre el arbitraje en la resolución de disputas laborales. Se pueden considerar teorías del derecho laboral del arbitraje, de la resolución de conflictos y de la

gestión empresarial, entre otras disciplinas pertinentes al tema. Además, es importante analizar estudios empíricos, casos prácticos y experiencias internacionales que ofrezcan perspectivas valiosas acerca de la implementación y ejercicio de centros de arbitraje especializados en disputas laborales.

Estudios Previos

El siguiente punto está conformado por investigaciones previas realizadas por diferentes autores relacionadas con la creación de un centro de arbitraje para la resolución de conflictos, que sirven de base para elaborar la estructura teórica para soportar el presente trabajo.

Pérez Mora (2023), en su investigación titulada “Arbitraje Como Medio Alternativo de Resolución de Conflictos Originarios de los Estatutos Orgánicos de las Compañías Anónimas en el Municipio Valera, Trujillo”, que han fundamentado el estudio en el arbitraje como herramienta alternativa para gestionar conflictos. El objetivo general fue analizar el arbitraje como mecanismo para resolver disputas originadas en los estatutos sociales de las compañías anónimas en dicho municipio. Su investigación se desarrolló bajo un enfoque cualitativo, utilizando la investigación analítica con un diseño documental. La población incluyó documentos legales relevantes, como la Carta Magna y otras normativas aplicables. Como instrumento se empleó una matriz de análisis y se utilizó la técnica de análisis de contenido para recolectar la información. Los resultados evidenciaron que el arbitraje es un método eficaz para resolver conflictos en este ámbito y señalaron los tipos de arbitraje aplicables. Además, el estudio propuso una cláusula compromisoria ajustada a las compañías anónimas del municipio, estipulando que cualquier conflicto derivado de los estatutos sociales será resuelto mediante arbitraje de acuerdo a las normas establecidas.

Este trabajo se relaciona con la presente investigación en aspectos esenciales, aunque cada uno aborda el arbitraje en contextos distintos. Si bien Pérez Mora enfoca su análisis en conflictos derivados de los estatutos sociales de compañías anónimas en un ámbito local, ambos estudios coinciden en examinar el arbitraje como una vía alternativa para la terminación de disputas. La diferencia radica en el alcance: mientras que Pérez Mora se concentra en un tipo específico de conflicto corporativo, la investigación actual amplía la perspectiva al estudiar la aplicación del arbitraje en el ámbito laboral a nivel nacional, explorando su efectividad para resolver disputas laborales.

Además, ambos estudios comparten una metodología basada en el enfoque documental y analítico, subrayando el valor del marco legal y las normativas para probar la efectividad del arbitraje. Este enfoque común entre este estudio legal y documental refuerza la interrelación entre ambos trabajos, permitiendo que las resoluciones y propuestas puedan complementar y enriquecer la investigación actual, especialmente en lo que se refiere a la implementación y regulación del arbitraje en distintos contextos del derecho venezolano.

Tovar Hernández (2021), en su estudio titulado “Ejercicio de la función jurisdiccional por los árbitros y la administración de justicia”, analizó cómo los árbitros ejercen funciones jurisdiccionales y su relación con la administración de justicia. La investigación se fundamentó en una revisión documental y bibliográfica, enfocándose en un análisis sistemático de fuentes secundarias. Entre los hallazgos más relevantes, se determinó que el arbitraje es un medio efectivo para la resolución de controversias comerciales y una alternativa eficiente frente a la lentitud y las deficiencias del sistema judicial estatal. Las conclusiones del trabajo destacan la no exclusividad del Estado en la dirección de justicia, el reconocimiento del carácter jurisdiccional del arbitraje, la importancia de la excepción de arbitraje para evitar su pérdida tácita, el recurso de nulidad como

mecanismo de impugnación del laudo, y los procedimientos previstos en el Código de Procedimiento Civil y la Ley de Arbitraje Comercial para la ejecución y reconocimiento de los laudos arbitrales.

Este estudio se vincula directamente con la temática del arbitraje en la resolución de disputas de capital social en Venezuela, ya que ambas investigaciones abordan la eficiencia del arbitraje como una alternativa a la justicia estatal. En un contexto donde el sistema judicial público puede resultar lento e ineficaz, el arbitraje se posiciona como una opción ágil y especializada para resolver tanto disputas comerciales como laborales. Además, al resaltar el carácter jurisdiccional del arbitraje, el trabajo de Tovar Hernández subraya su relevancia como mecanismo complementario a los tribunales estatales. Los aspectos legales y procedimentales tratados en su estudio son fundamentales para garantizar la validez y ejecución de los laudos, lo que refuerza la seguridad jurídica en las disputas relacionadas con el capital social en el país.

El trabajo de investigación presentado por Mendoza (2019) titulado “Los Terceros Frente a los Contratos Mercantiles Sometidos a Arbitraje Comercial” define los contratos mercantiles como instrumentos legales que se perfeccionan mediante el acuerdo de voluntades, con el propósito de crear obligaciones entre las partes involucradas en una actividad comercial. Con base en este concepto, la autora aborda el marco jurídico aplicable al arbitraje comercial y su evolución dentro del ordenamiento jurídico venezolano. Para llevar a cabo su investigación, Mendoza utilizó un enfoque documental y descriptivo, apoyándose en el método deductivo, que se fundamenta en datos generalmente aceptados como verdades sociales, para estudiar la figura jurídica del arbitraje comercial en Venezuela. También implementó un diseño bibliográfico, donde se definió el arbitraje y se examinaron sus aspectos contractuales en relación con la intervención de terceros ante los laudos arbitrales, realizando un análisis interpretativo de las diversas leyes que regulan

este tipo de contratos, incluyendo la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, el Código Civil, el Código de Procedimiento Civil y los fundamentos teóricos que respaldan su investigación. Finalmente, identificó la Ley de Arbitraje Comercial vigente en Venezuela, que proporciona el soporte legal necesario para la aplicación del arbitraje comercial, mediante un análisis crítico de la acción de los terceros frente a los laudos arbitrales.

Este estudio es de gran relevancia, ya que examina cómo los contratos mercantiles se someten a arbitraje y el papel de los terceros en relación con los laudos arbitrales, utilizando un enfoque documental y descriptivo. Esta metodología es similar a la empleada en nuestra investigación, que también se centra en la revisión de normativas para analizar el arbitraje laboral. Además, su análisis de la Ley de Arbitraje Comercial y su aplicación en Venezuela resulta fundamental para comprender la regulación del arbitraje en contextos comerciales, proporcionando un marco comparativo que permite evaluar cómo se adapta y aplica el arbitraje laboral dentro del mismo ordenamiento jurídico. El estudio de Mendoza sobre las leyes y prácticas del arbitraje comercial ofrece perspectivas valiosas que pueden enriquecer nuestra comprensión sobre la efectividad del arbitraje en la resolución de disputas laborales y guiar nuestras recomendaciones para mejorar su implementación en el ámbito laboral.

Guedez (2021), en su estudio titulado “Eficacia del Arbitraje Laboral Como Medio Alternativo para la Resolución de Conflictos Individuales de Trabajo”, examina la efectividad del arbitraje laboral como una opción para abordar conflictos individuales de trabajo. Para alcanzar este objetivo, se establecieron tres objetivos específicos que respaldan la tesis central, analizando la institución arbitral desde las perspectivas constitucional, legal y doctrinal, y revisando el marco normativo dispuesto en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo. En este análisis, se concluyó que la noción de orden público y el carácter irrenunciable de los derechos laborales pueden coexistir con

la autonomía de la voluntad de las partes. Es importante mencionar que la investigación se sustentó en fuentes documentales y bibliográficas seleccionadas de manera deliberada. Para la recolección de información, se empleó la técnica del análisis de contenido, utilizando una matriz de contenido como instrumento para registrar y analizar los datos, sometiendo la información a un análisis tanto interno como externo.

Este estudio se relaciona con la investigación actual en varios aspectos clave, particularmente en el examen del arbitraje laboral como un mecanismo alternativo para la resolución de conflictos. La tesis de Guedez explora la efectividad del arbitraje en el contexto legal venezolano, con un enfoque específico en cómo la Ley Orgánica Procesal del Trabajo regula el arbitraje y su aplicación en la resolución de disputas laborales. Además, la investigación cuestiona la influencia del poder judicial y otros factores externos en el arbitraje, elementos que son fundamentales para comprender la confiabilidad y eficacia de este mecanismo en el ámbito laboral.

Ambos estudios comparten una metodología documental y analítica, sustentada en fuentes bibliográficas y en el análisis de contenido, lo que fortalece la conexión entre las dos investigaciones. Este enfoque permite una evaluación detallada de los marcos normativos y su impacto en la autonomía de la voluntad de las partes, así como en la coexistencia de principios como el orden público y los derechos laborales irrenunciables. En conjunto, la tesis mencionada proporciona un contexto valioso y un marco de referencia que complementa nuestra investigación sobre el arbitraje laboral, ofreciendo una base teórica y práctica para evaluar su eficacia en la resolución de conflictos laborales en Venezuela.

Bases teóricas

Para profundizar en la presente investigación se consideró importante hacer una revisión y búsqueda de varios elementos conceptuales con el objeto de conocer el tema de estudio, de igual forma representa un punto importante puesto que permite realizar un análisis de resultado que proporcionara identificar y abordar los problemas que posee el arbitraje en Venezuela.

Arbitraje

Como alternativa a los tradicionales procesos judiciales, el arbitraje ofrece una vía más ágil y adaptable para resolver controversias. En este mecanismo, las partes acuerdan someter sus diferencias a la decisión de un árbitro o tribunal arbitral, quienes, con base en las pruebas presentadas, dictarán una resolución vinculante, evitando así los prolongados y costosos litigios. Siguiendo el arbitraje se configura como un mecanismo de resolución de conflictos fundamentado en el acuerdo de las partes. En este sentido, las partes involucradas en una controversia pueden, de común acuerdo, someter su disputa a la decisión de un tercero imparcial, el árbitro, en lugar de recurrir a los tribunales ordinarios. Esta vía alternativa se caracteriza por su flexibilidad y adaptabilidad, permitiendo a las partes diseñar un procedimiento a medida para la resolución de su conflicto.

Al establecer de antemano las reglas del juego, el arbitraje se convierte en un mecanismo ágil y eficiente para resolver disputas. Esta previsibilidad y control sobre el proceso permiten obtener una resolución rápida y adaptada a las particularidades del caso, evitando así dilaciones y costos innecesarios. El arbitraje, como mecanismo de resolución de conflictos consensual, ofrece una serie de ventajas, especialmente en el ámbito comercial. Su flexibilidad radica en la posibilidad de que las partes elijan al árbitro y establezcan las reglas del procedimiento, lo que permite adaptar

el proceso a las necesidades específicas de cada controversia. En este sentido, el arbitraje se presenta como una opción atractiva para aquellas partes que buscan una resolución rápida, confidencial y adaptada a sus intereses.

Capital social

El capital social se refiere al conjunto de recursos y beneficios que emanan de las relaciones sociales. Se basa en la idea de que las conexiones entre individuos y grupos generan un valor agregado que facilita la cooperación y el logro de objetivos comunes. En este sentido, el capital social evalúa la capacidad de una comunidad para aprovechar las oportunidades que surgen de su tejido social.

Al respecto, Coleman (1990, citado en Hernández., 2004) afirma que "el capital social es creado por individuos racionales, que construyen el capital social para maximizar sus oportunidades individuales" (p.1019). Esto implica que el capital social no surge de manera espontánea o por casualidad, sino que es el resultado de acciones deliberadas y estratégicas por parte de los individuos. Estos individuos actúan de manera racional, es decir, toman decisiones basadas en la lógica y en la búsqueda de beneficios personales.

También, Coleman plantea que las relaciones sociales, que conforman el capital social, son como contratos tácitos entre personas, influenciados por aspectos económicos. Es decir, estas conexiones se basan en un intercambio de favores o beneficios, donde cada individuo busca maximizar sus ganancias. Los factores económicos son fundamentales para entender cómo se forman y mantienen estas redes, ya que las personas siempre están buscando mejorar su situación económica.

Arbitraje en Venezuela

El arbitraje en Venezuela es un proceso mediante el cual dos o más personas en conflicto acuerdan someter sus conflictos una o más personas imparciales llamadas árbitros. Estos árbitros derivan su autoridad En virtud del acuerdo establecido, los jueces ejercerán sus funciones de manera independiente, autónoma e imparcial, siempre apegados a las normativas vigentes. En Venezuela, el arbitraje está normalizado por la Ley de Arbitraje Comercial de 1998 y se considera un Medio Alternativo de Solución de Conflictos que integra el Sistema de Justicia del país.

Existen dos tipos de árbitros en el arbitraje venezolano: los árbitros de derecho y los árbitros de equidad. Según el art 8 de la Ley de Arbitraje Comercial, los árbitros de derecho deben basar sus decisiones en las disposiciones legales, por su parte, los árbitros de equidad tienen la libertad de decidir lo que consideren más ventajoso para las partes, prevaleciendo la equidad. En ausencia de una estipulación expresa sobre la naturaleza del arbitraje, se presumirá que los árbitros actuarán conforme a derecho.

La relación entre los árbitros y las partes es contractual, lo que conlleva la obligación por parte de los primeros de actuar con diligencia y profesionalismo. Se espera de los árbitros un comportamiento acorde a los más altos estándares de ética y equidad. El incumplimiento injustificado de sus obligaciones, como la asistencia a las audiencias, puede dar lugar a su remoción y a la devolución de los honorarios percibidos. Asimismo, los árbitros tienen el deber de mantener la confidencialidad de toda la información relacionada con el arbitraje.

Arbitraje Laboral

El arbitraje laboral es un mecanismo alternativo de resolución de conflictos que permite a las partes involucradas en una relación laboral someter sus controversias a la decisión imparcial y

vinculante de un tercero, denominado árbitro. Este mecanismo de resolución de conflictos se distingue por su carácter privado, la rapidez de su procedimiento y su capacidad para brindar soluciones personalizadas y especializadas a las controversias laborales. Esto significa que el arbitraje se puede usar para resolver muchos tipos de problemas en el trabajo, como cuando hay discusiones sobre el sueldo, las condiciones laborales, los despidos o los contratos. Como es más fácil y rápido que ir a juicio, ayuda a solucionar los problemas más rápido y a que las empresas y los trabajadores sigan teniendo una buena relación.

Figuroa, M., y Olivari, F. (2006). En su estudio, señala lo siguiente “El arbitraje laboral es un medio de solución de los conflictos que acaecen en esta misma área, y específicamente se da en el procedimiento de negociación colectiva entre el empleador y los trabajadores”. En efecto, el arbitraje laboral, es un mecanismo utilizado para resolver conflictos dentro del ámbito laboral. Se aplica de manera específica en los procesos de negociación colectiva entre el empleador y los trabajadores, funcionando como una herramienta para alcanzar acuerdos y solucionar disputas que surgen en este contexto.

Acuerdo arbitral

Un pacto arbitral es un convenio mediante el cual las partes acuerdan someter cualquier controversia que pudiera surgir entre ellas a la decisión de uno o más árbitros, en lugar de acudir a los tribunales de justicia. Conforme al artículo 5 de la ley de arbitraje, las partes pueden pactar someter a un tribunal arbitral la totalidad o parte de las controversias nacidas o por nacer de una relación jurídica, ya sea contractual o no contractual. Este acuerdo puede constar en una cláusula inserta en un contrato o en un instrumento separado.

El artículo 6 dispone que los acuerdos arbitrales deben constar por escrito en cualquier soporte documental, expresando de manera clara e inequívoca la voluntad de las partes de someter sus controversias a la decisión de un árbitro. Adicionalmente, cuando un contrato hace referencia a un documento que contiene una cláusula arbitral, este último se considerará como un acuerdo arbitral válido, siempre que esté por escrito y se integre al contrato principal.

Árbitros

Los árbitros, investidos de autoridad por las partes, actúan como jueces independientes e imparciales, siempre dentro de los límites legales. Existen dos tipos: los que deciden según la ley y los que lo hacen según lo que consideren más justo. La ley establece que, a falta de acuerdo, los árbitros deben basar sus decisiones en las normas legales. La cooperación de los árbitros es establecida, lo que significa que están obligados a rendir cuentas a las partes en relación a su desempeño. Deben actuar como "buenos padres de familia" en el acatamiento de la tarea encomendada por ambas partes. Por lo tanto, tienen una serie de responsabilidades, entre las cuales se destaca la obligación de asistir a las audiencias.

En caso de ausencia injustificada a dos audiencias, serán destituidos de su cargo y deberán reintegrar los honorarios correspondientes determinados por el presidente del tribunal arbitral. La falta a cuatro audiencias, incluso con justificación, conlleva la inhabilitación del compareciente. Los árbitros, por su parte, deben guardar estricta confidencialidad sobre todo lo relacionado al arbitraje, según lo establecido en la ley. Asimismo, pueden ser recusados o inhibirse bajo las mismas causales que los jueces.

Medios Alternativos de Resolución de Conflictos

Los medios de resolución de conflictos son métodos alternativos utilizados para solucionar disputas y controversias entre partes, evitando en muchos casos recurrir al litigio judicial. Estos medios incluyen el arbitraje, la mediación, la conciliación, la negociación, entre otros. En el contexto venezolano, el arbitraje y la mediación han sido consagrados con rango constitucional como parte de los medios alternativos de justicia. El arbitraje es un mecanismo donde las partes participan libre y voluntariamente, y en el que una o más personas, los árbitros dan por terminados los conflictos planteados, bien sea aplicando el derecho objetivo o procediendo de acuerdo con su leal saber y entender. Por otra parte, la mediación es un proceder en donde actúa un tercero imparcial, el mediador, facilita la comunicación entre las partes en conflicto y las ayuda a llegar a un compromiso recíprocamente admisible. Estos medios ofrecen una forma de resolver conflictos de manera pactada, sin que una parte imponga su parecer a la otra, y pueden ser una alternativa efectiva a la justicia ordinaria.

En relación a la Constitución de Venezuela, el artículo 253 establece la consagración de los medios alternativos de justicia, entre los cuales se encuentran el arbitraje y la mediación. Estos medios son reconocidos como mecanismos válidos y legítimos para la resolución de conflictos, brindando a las partes la posibilidad de buscar soluciones de manera consensuada y evitando la saturación del sistema judicial. Por su parte, el artículo 258 de la Constitución establece el principio de tutela judicial efectiva, garantizando a los sujetos el acceso a la justicia y la resolución de sus conflictos de forma pertinente y eficaz.

Centro de Arbitraje

Un centro de arbitraje es una entidad que administra procedimientos de arbitraje, proporcionando un marco institucional para la solución de disputas entre individuos. Estos centros pueden ofrecer servicios administrativos para el arbitraje, actuar como autoridad nominadora de árbitros, y proporcionar reglamentos y normativas para el desarrollo de los procedimientos arbitrales. En el contexto arbitral, existen centros de arbitraje comprobados, tal es el caso del Centro de Arbitraje de la Cámara de Caracas (CACC) y el Centro Empresarial de Conciliación y Arbitraje (CEDCA), los centros de arbitraje juegan un papel fundamental en la facilitación y administración de procesos de arbitraje, contribuyendo a la eficiencia y claridad en la solución de conflictos.

Conflictos laborales

Se refieren a las disputas que surgen entre empleadores y empleados en el desarrollo de una relación laboral. Los conflictos pueden surgir por diversas razones, incluyendo desacuerdos sobre las circunstancias de trabajo, incumplimiento de términos contractuales, disputas salariales, condiciones de seguridad y salud en el trabajo, o problemas relacionados con despidos y despidos injustificados. Los conflictos laborales, resultado de tensiones y desacuerdos entre empleados y empleadores, impactan negativamente en el ambiente de trabajo y la productividad. A diferencia de los procesos judiciales, el arbitraje laboral ofrece una alternativa más ágil y personalizada para resolver estas disputas, contribuyendo a la preservación de las relaciones laborales y evitando largos y costosos litigios.

En efecto, el tratadista mexicano De la Cueva (1998) indica que los conflictos desde el punto de vista del derecho laboral son: “Las diferencias que se suscitan entre los trabajadores y los

patronos, solamente entre aquellos o únicamente entre estos, en ocasión y con motivo de la formación, modificación o cumplimiento de las relaciones individuales y colectivas de trabajo” (p.213).

Por su parte, los conflictos laborales como las diferencias que surgen entre trabajadores y empleadores, o entre los propios trabajadores, en relación con la formación, modificación o cumplimiento de las relaciones laborales. Estos conflictos pueden ser individuales, entre un solo trabajador y su empleador, o colectivos, entre grupos de trabajadores y los empleadores. En esencia, el concepto abarca cualquier disputa que se origine en el marco de las relaciones laborales, ya sea en la etapa de creación del contrato, durante su cambio, o en el cumplimiento de las obligaciones laborales.

Conflictos colectivos

Los conflictos colectivos son disputas que ocurren entre un conjunto de trabajadores y sus empleadores, y que afectan a un colectivo más amplio que a un individuo en particular. Estos conflictos involucran temas que agravan a la totalidad o en su defecto a la totalidad del personal, como condiciones generales de trabajo, aumentos salariales, beneficios laborales, o cambios en las políticas y prácticas de la organización.

Los conflictos individuales se centran en cuestiones específicas entre un empleado y el empleador, mientras que los conflictos colectivos suelen aparecer cuando un grupo de trabajadores busca negociar condiciones laborales en bloque o cuando hay una disputa que involucra derechos y beneficios de un grupo entero. Estos conflictos pueden llevarse a cabo a través de manifestaciones, paros laborales, o negociaciones colectivas, y requieren una resolución que

satisfaga tanto a los empleados como a la empresa para mantener un equilibrio en la relación laboral y asegurar el buen funcionamiento del entorno de trabajo.

Al respecto Pasco (1997). Los conflictos colectivos “...son aquellos que expresan un estado de enfrentamiento entre un empleador o un grupo de empleadores y el conjunto de los trabajadores empleados de aquellos, normalmente representados por uno o más sindicatos”. los conflictos colectivos los define como disputas que surgen entre un empleador o un grupo de empleadores y un conjunto de trabajadores, quienes suelen estar organizados y representados por sindicatos, este tipo de conflicto involucra a un grupo de empleados en lugar de casos individuales y se manifiesta en un enfrentamiento entre la administración y los trabajadores sobre cuestiones laborales comunes.

Derechos Laborales

El Derecho Laboral en Venezuela, según la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT), está fundamentalmente orientado a proteger el trabajo como un hecho social de gran relevancia. El artículo 1 de “...tiene por objeto proteger al trabajo como hecho social y garantizar los derechos de los trabajadores y de las trabajadoras, creadores de la riqueza socialmente producida y sujetos protagónicos de los procesos de educación y trabajo para alcanzar los fines del Estado democrático y social de derecho y de justicia...”

La normativa no solo busca proteger al trabajador, sino también reconocer su rol protagónico en los procesos de educación y trabajo, los mismos son básicos para lograr los fines del Estado. En otras palabras, la LOTTT reconoce al trabajador como un sujeto activo en la edificación de la colectividad, y la ley se configura como un instrumento para asegurar que sus derechos sean respetados y protegidos en todo momento.

De este modo, establece un marco legal para proteger de los derechos laborales en Venezuela. algunos de los derechos más destacados incluyen, derecho a la permanencia laboral, los trabajadores tienen derecho a no ser despedidos injustamente; derecho a una remuneración justa, establece un salario mínimo y otras compensaciones; derecho a la sindicalización, los trabajadores pueden crear y afiliarse a sindicatos para defender sus intereses; derechos a vacaciones y descansos, se establecen períodos mínimos de descanso y vacaciones anuales; protección contra el acoso laboral, la ley prohíbe cualquier forma de acoso en el lugar de trabajo.

Bases Legales

Constitución de la República Bolivariana De Venezuela (1999)

La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, publicada en la Gaceta Oficial número 38860 el 30 de diciembre de 1999, se erige como la norma suprema del ordenamiento jurídico en el país. Esta carta fundamental establece los cimientos de la legislación laboral al señalar, en su artículo 3, que los fines esenciales del Estado están orientados hacia el desarrollo integral de la persona humana, un objetivo que solo puede lograrse a través de la educación y el trabajo. Este enfoque demuestra que, desde 1999, el legislador ya reconocía la importancia del derecho al trabajo como una necesidad fundamental de nuestra sociedad.

En línea con esta perspectiva, el artículo 87 de la CRBV establece el derecho al trabajo y el deber de trabajar, enfatizando la responsabilidad del Estado para garantizar que cada individuo cuente con una ocupación productiva. Este artículo también subraya la relevancia de fomentar el empleo y de que la legislación reconozca y proteja los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras. Complementando esta disposición, el artículo 89 afirma que el trabajo es un fenómeno social que cuenta con la protección del Estado. Esta disposición representa una medida

de protección que asegura al trabajador el resguardo de sus derechos, sin afectar la imposición de otros. Además, el artículo reafirma el derecho de los trabajadores a la progresividad de la norma jurídica en relación con sus derechos inalienables, aplicándose en cualquier situación actual o futura que pueda surgir en el marco de la relación laboral.

Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y Trabajadoras (LOTTT)

La Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y Trabajadoras, que fue publicada en la Gaceta Oficial número 6076 el 6 de mayo de 2012, constituye un instrumento legal que complementa las bases establecidas en la Constitución. Esta ley se enfoca en regular las relaciones laborales y garantizar los derechos de los trabajadores en el país, aportando claridad y cohesión al marco normativo vigente. A diferencia de otras ramas del derecho, como el civil, penal o mercantil, el Derecho Laboral en Venezuela no cuenta con un código específico que reúna todas sus disposiciones en un solo documento, lo que puede llevar a confusiones y dificultades en su aplicación.

Por esta razón, es particularmente relevante centrarse en esta norma orgánica, que estructura y detalla una variedad de disposiciones relacionadas con la estabilidad laboral, abarcando aspectos fundamentales que protegen tanto a trabajadores como a empleadores. La LOTTT establece un marco que no solo busca regular la relación laboral, sino también promover condiciones laborales justas y equitativas, asegurando así el respeto a los derechos de los trabajadores.

Dentro de este contexto legal, es esencial analizar y apropiarse de las bases que rigen la terminación de la relación de trabajo, dado que este proceso es vital para entender los derechos y obligaciones de las partes implicadas, este análisis comienza precisamente con las causas de

despido que están relacionadas con conflictos laborales, un tema que es de suma importancia en el ámbito de la investigación laboral, las causas están claramente definidas en el artículo 76 de la LOTTT, el cual establece que la relación laboral puede finalizar por diversas razones: despido, retiro voluntario, acuerdo mutuo entre las partes o por causas ajenas a la voluntad de ambas, al detallar estas causas, la ley no solo proporciona una guía para la resolución de conflictos, sino que también establece mecanismos de protección tanto para el trabajador como para el empleador, contribuyendo así a la estabilidad del entorno laboral.

Ley Orgánica Procesal del Trabajo 2002.

La Ley Orgánica Procesal del Trabajo, publicada en la Gaceta Oficial número 37.504 el 2 de agosto de 2002, tiene como objetivo fundamental garantizar la protección de los trabajadores, de acuerdo con lo establecido en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV) y en el marco jurídico nacional. Esta ley establece mecanismos para el funcionamiento de un sistema de jurisdicción laboral que es autónomo, imparcial y especializado, asegurando así que las reivindicaciones laborales sean atendidas adecuadamente.

En cuanto a las competencias del juez, el artículo 6 especifica que el juez es el encargado de dirigir el proceso judicial y debe impulsarlo activamente, tanto a solicitud de las partes como de oficio, hasta su culminación. A lo largo del proceso, se debe considerar la posibilidad de emplear métodos alternativos de resolución de conflictos, tales como la conciliación, mediación y arbitraje. Además, los jueces que vayan a emitir una sentencia deben haber estado presentes durante el debate y la presentación de pruebas, lo que les garantiza una comprensión completa del caso.

El párrafo único de este artículo otorga al juez la facultad de ordenar el pago de prestaciones o indemnizaciones distintas a las que fueron solicitadas, siempre que estos conceptos hayan sido discutidos y debidamente comprobados en el juicio. También permite que el juez condene el pago de sumas que excedan las originalmente demandadas, si se determina que estas son inferiores a lo que realmente corresponde al trabajador, siempre que no se hayan pagado previamente. Esta normativa resalta la autoridad del juez en el proceso de mediación de conflictos laborales, reconociendo el derecho del trabajador a presentar su demanda ante la autoridad competente, lo que asegura que puedan acudir a la justicia para hacer valer sus derechos.

Ley Arbitraje Comercial

La Ley de Arbitraje Comercial de Venezuela, promulgada en 1998, establece un marco legal diseñado para la resolución de disputas comerciales mediante el arbitraje. Su propósito fundamental es promover un ambiente de confianza y seguridad jurídica que respalde las actividades comerciales, ofreciéndole a las partes un método alternativo y eficiente para la conciliación de conflictos, por su parte, la ley se basa en el principio de autonomía de la voluntad, lo que permite a las partes involucradas acordar someter cualquier controversia a arbitraje, ya sea mediante cláusulas incluidas en contratos o en acuerdos posteriores. Esto les otorga la libertad de elegir el método de resolución que consideren más adecuado para sus necesidades.

Asimismo, la norma establece dos tipos de arbitraje, los institucionales y los ad hoc, en el arbitraje institucional, las partes pueden recurrir a centros de arbitraje reconocidos que proporcionan estructura y regulación al proceso. Por otro lado, en el arbitraje ad hoc, las partes tienen la flexibilidad de fijar sus propias reglas y procedimientos, adaptando el proceso a sus circunstancias particulares, también regula el procedimiento arbitral, estableciendo directrices sobre la administración de laudo, la presentación de pruebas y la conducción de audiencias. Esto

proporciona claridad sobre los términos y condiciones bajo los cuales se resolverán los conflictos, asegurando un proceso ordenado y predecible.

Los laudos emitidos por los árbitros tienen carácter vinculante y definitivo, lo que significa que cuentan con limitadas posibilidades de apelación. Esta característica aporta rapidez y seguridad al proceso, permitiendo a las partes alcanzar una resolución efectiva sin demoras innecesarias. En cuanto a los recursos y nulidades, la ley especifica las opciones disponibles para interponer reclamaciones contra los laudos arbitrales. También detalla las condiciones en las que estos pueden ser anulados, estableciendo el marco de competencia de los tribunales para revisarlos.

Por último, se alinea con normativas internacionales, facilitando el reconocimiento y la ejecución de laudos arbitrales en el extranjero. Esto asegura que el sistema venezolano se integre a los estándares internacionales, brindando mayor confianza a las partes que participan en transacciones comerciales, además configura un marco legal que fomenta el uso del arbitraje como un método efectivo y fiable para la resolución de conflictos comerciales. Asegura la autonomía de las partes y establece procedimientos claros y vinculantes, contribuyendo así al fortalecimiento del entorno empresarial en el país.

Cronograma de Planificación

Tabla 1

ACTIVIDADES POR DESARROLLAR	MAYO				JUN				JUL				AGOS				SEP				OCT			
Realizar un estudio detallado sobre la situación actual del uso del arbitraje en la resolución de disputas laborales.																								
Analizar casos de éxito y buenas prácticas de arbitraje, para extraer lecciones aprendidas y recomendaciones.																								
Realizar entrevistas y consultas con expertos en arbitraje, abogados especializados en derecho laboral para obtener conocimientos sobre las necesidades y percepciones en relación del uso del arbitraje en este contexto.																								
Elaborar un informe de investigación que presente los hallazgos, análisis y recomendaciones para impulsar el uso del arbitraje como una herramienta efectiva para resolver disputas legales en el ámbito laboral.																								
Organizar mesas redondas, workshops y focus groups, para discutir y validar los resultados de la investigación,																								
Desarrollar un plan estratégico que incluya objetivos claros y actividades específicas																								
Establecer indicadores de seguimiento y evaluación para medir el impacto y la efectividad de las acciones implementadas																								

Fuente: Escalante, Molina (2024)

Operacionalización de las Variables

Para operacionalizar las variables en el contexto del estudio sobre arbitraje en Venezuela basado en el capital social, es fundamental ajustarlas al marco teórico y metodológico específico del estudio. A continuación, se detalla, las variables de acuerdo con la metodología empleada.

Tabla 2

CATEGORIA	DIMENSIONES	INDICADORES
VARIBALE INDEPENDIENTE (X) Uso del arbitraje	Percepción del uso del arbitraje como método de resolución de conflictos.	<ul style="list-style-type: none"> - Frecuencia con la que se utiliza el arbitraje en comparación con otras formas de resolución de conflictos. - Confianza en la imparcialidad de los árbitros. - Valoración de la efectividad del arbitraje en la solución de disputas.
VARIBALE DEPENDIENTE (X) Celeridad	Eficiencia y rapidez percibida en los procesos judiciales	<ul style="list-style-type: none"> - Duración percibida de los procedimientos judiciales. - Facilidad para entender los pasos del proceso judicial - Satisfacción con la velocidad de las resoluciones judiciales.

Fuente: Escalante, Molina (2024)

II. FASE DE IMPLEMENTACIÓN

En esta fase de implementación, la investigación se centra en emplear un diseño metodológico riguroso que permita recopilar y analizar los datos de manera efectiva. Se utilizarán medios específicos para asegurar que la información obtenida sea relevante y precisa. El proceso comenzará con la selección cuidadosa de los participantes del grupo focal, quienes serán clave para proporcionar información valiosa sobre el tema en estudio. Posteriormente, se emplearán diversas técnicas y herramientas para la recaudación de información, asegurando un enfoque sistemático y coherente. Finalmente, se realizará un análisis exhaustivo de los datos conseguidos, validando los resultados para garantizar la fiabilidad y validez de las conclusiones, lo que permitirá avanzar hacia la resolución de las hipótesis planteadas en esta investigación.

Diseño de la investigación

El diseño de la investigación se refiere al conjunto organizado de procedimientos empleados para responder las preguntas de investigación. En tal sentido, Según (Hernández et al, 2004), “el diseño de investigación es el plan que define la forma en que se recopilará y analizará la información en un proyecto de investigación”. En consecuencia, es un esquema detallado que establece la metodología y los pasos a seguir para la recolección y análisis de datos en un proyecto de investigación, este plan guía el proceso de exploración, asegurando que la información se obtenga de manera coherente y se examine adecuadamente para responder a las preguntas planteadas o probar las hipótesis planteadas.

El diseño seleccionado fue una investigación acción participante (IAP), que se enfoca en una metodología que involucra la presencia real, concreta y en interrelación con el ambiente en el que se está trabajando, por tanto, permite percibir de mejor manera lo que ocurre en torno al objeto

de estudio, de esta forma, consta de cuatro fases para su aplicación en la investigación, consintiendo un mejor desarrollo de la misma, ya que admite analizar y comprender mejor la realidad mediante la organización y acción de métodos para mejorarla. Al respecto Colmenares (2012), presenta cuatro fases a saber “Fase I, descubrir la temática; Fase II, representada por la construcción del Plan de Acción por seguir en la investigación; la Fase III consiste en la Ejecución del Plan de Acción, y la Fase IV, cierre de la Investigación” (p.107).

En efecto, las etapas de las IAP permiten que la investigación sea más efectiva, la etapa de revelar la temática se ejecuta en un plano donde se percibe lo que ocurre dentro de la entidad objeto de estudio tomando nota de los posibles problemas legales. La etapa de plan de acción consta de los métodos a aplicar para obtener la información necesaria acerca de lo que realiza la entidad desde sus inicios para determinar que puede estar causando fallos en la operación de la misma.

Población y muestra

Para Tamayo y Tamayo (2010)

La población se refiere al conjunto completo de individuos, objetos o eventos que poseen las características que se desean investigar. Una muestra es un grupo de individuos seleccionados de una población más grande para representar a esa población. (p.63).

En esta investigación, el enfoque de estudio quedó delimitado por el conjunto de todos los actores que intervienen en los procesos de resolución de conflictos laborales a través del arbitraje, incluyendo a las partes en conflicto y a los terceros imparciales. Con el fin de analizar el marco normativo de este mecanismo, se seleccionó una muestra compuesta por las principales disposiciones legales venezolanas que regulan el arbitraje laboral, tales como la Constitución y las leyes específicas en materia laboral y comercial.

Diseño de instrumento de recolección de datos

Al llevar a cabo una investigación, es fundamental emplear una técnica específica para recolectar la información necesaria. En este sentido, Arias (2014), define una técnica como "el método o manera particular de adquirir datos o información" (p.67). En el contexto de este estudio sobre disputas laborales, la elección de una técnica adecuada para la recolección de datos será crucial, ya que permitirá obtener información precisa y relevante sobre las causas y dinámicas de estas disputas, facilitando un análisis más profundo y fundamentado.

En el marco de la investigación sobre el arbitraje como mecanismo para la resolución de disputas laborales, se adoptará una metodología cualitativa para ahondar en las percepciones y prácticas de los participantes. Para la recolección de datos, se manejará un cuestionario diseñado concretamente para obtener información selecta acerca de los conflictos laborales y la garantía del arbitraje, esta herramienta admitirá recoger datos precisos y detallados que serán esenciales para realizar un análisis profundo de cómo el arbitraje puede intervenir en la mediación de disputas laborales. La aplicación de esta técnica asegurará la obtención de información oportuna, asegurando una comprensión más precisa del impacto del arbitraje en la resolución de conflictos laborales.

Validación y Confiabilidad de Instrumentos

La validez se refiere a los resultados de la prueba que se toma dentro del contexto en que ocurre la evaluación y que mida lo que realmente debe medir, en este caso se refiere a la autenticidad, exactitud, autenticidad, genuinidad y seguridad de la información. De tal manera, Soriano (2014), señala la validez como "la propiedad con características de instrumentos referida con la exactitud con la que pueden hacerse medidas significativas adecuadas con el instrumento"

(p.57). Así pues, la validez del instrumento de recolección de datos de la presente investigación se realizó a través de la validez de contenido.

Para valorar la validez de los contenidos, se utilizó el método propuesto por el autor, conocido como juicios de expertos. Este procedimiento requiere un análisis exhaustivo y crítico de toda la información, considerando específicamente el área del contenido teórico. La validez se enfoca en aspectos como la congruencia, la claridad en la composición y la posible imparcialidad o sesgo en la enunciación de las preguntas. (Ver anexo Nro. 3 y 4).

La confiabilidad se valoró mediante el grado de consistencia en la medición de la variable compleja a lo largo del tiempo, obteniendo resultados similares en diferentes momentos. Esta confiabilidad se manifiesta cuando la utilidad del instrumento en distintas ocasiones produce resultados equivalentes. (Ver anexo Nro. 1 y 2). Igualmente, Arias (2000), señala que en "este tipo de triangulación la recolección de datos del mismo fenómeno se hace en diferentes puntos en el tiempo; dando en estos estudios relevancia al tiempo" (p.68).

En tal sentido, el procedimiento de triangulación se utiliza para tratar los problemas y los instrumentos apropiados para tal son cuestionarios abiertos y cerrados. Al consolar los datos adquiridos por la población u entidad de estudio fueron aplicados a cinco empleados; con relación al instrumento dirigido a los empleadores se les designó a una muestra de cinco patronos, que forman parte de los individuos involucrados en la investigación, se realizó el análisis respectivo proporcionando resultados similares. Este análisis descriptivo de datos fundó la confianza de los instrumentos.

Análisis de datos

En esta etapa se guarda registro de todos los datos suministrados por los entes o sujetos involucrados en la investigación al objeto de triangular información para hacer el análisis exhaustivo, interpretativo de manera de formular resultados fiables que respondan a los objetivos planteados en el estudio. Del mismo modo, accederá no solo identificar patrones y tendencias en el uso del arbitraje, así como comprender las apreciaciones y actitudes que pueden influir en su adopción. La combinación de métodos cuantitativos y cualitativos enriquecerá la interpretación de los datos y suministrará una base consistente para próximos estudios y recomendaciones en el ámbito laboral.

A continuación, se procederá a un análisis detallado de cada una de las interrogantes presentadas en el cuestionario, tanto desde una perspectiva cuantitativa como cualitativa. Este análisis permitirá comprender las tendencias, percepciones y experiencias de los encuestados en relación con los conflictos laborales y el arbitraje como método de resolución. Cada pregunta será examinada para identificar patrones significativos, correlaciones y temas emergentes, lo cual proporcionará una visión integral sobre el estado actual y las oportunidades para el impulso del arbitraje en el ámbito laboral.

Análisis Cuantitativo

1. Rol en la Empresa:

Empleados: 5 (50%)

Empleadores: 5 (50%)

La distribución es equitativa, lo que permite obtener una visión balanceada de ambos roles en la empresa respecto a los conflictos laborales y la percepción del arbitraje.

2. Años de Experiencia:

Menos de 1 año: 1 (10%)

1-3 años: 3 (30%)

4-6 años: 4 (40%)

Más de 6 años: 2 (20%)

La mayoría de los encuestados tiene entre 1 y 6 años de experiencia (70%), lo que indica que están relativamente familiarizados con las dinámicas laborales, pero también podrían estar abiertos a nuevas formas de resolución de conflictos, como el arbitraje.

3. Tipos de Conflictos Laborales Experimentados:

Disputas salariales: 7 (70%)

Conflictos por condiciones de trabajo: 5 (50%)

Problemas de comunicación: 6 (60%)

Conflictos por despidos: 3 (30%)

Otros: 1 (10%) - Especificado como "Conflictos por incumplimiento de contratos"

Las disputas salariales y los problemas de comunicación son los conflictos más comunes. Esto sugiere áreas clave donde el arbitraje podría ser una herramienta eficaz para resolver disputas.

4. Frecuencia de Conflictos Laborales:

Nunca: 0 (0%)

Raramente: 2 (20%)

A veces: 5 (50%)

Frecuentemente: 3 (30%)

Siempre: 0 (0%)

La mayoría de los encuestados indica que los conflictos ocurren "a veces" o "frecuentemente". Esto demuestra que los conflictos laborales no son raros y que existe la necesidad de mecanismos eficientes para su resolución.

5. Mecanismos de Resolución de Conflictos:

Negociación directa: 6 (60%)

Mediación: 4 (40%)

Procedimientos internos: 3 (30%)

Arbitraje: 1 (10%)

Otros: 1 (10%) - Especificado como "Asesoría legal externa"

La negociación directa es el método más utilizado, mientras que el arbitraje es el menos común. Esto refuerza la necesidad de promover el arbitraje como una alternativa efectiva.

6. Conocimiento sobre Arbitraje:

Nada: 2 (20%)

Poco: 4 (40%)

Moderadamente: 3 (30%)

Mucho: 1 (10%)

Muchísimo: 0 (0%)

Una gran parte de los encuestados tiene poco o ningún conocimiento sobre el arbitraje. Este desconocimiento podría ser una barrera significativa para su implementación en la resolución de conflictos laborales.

7. Aspectos Conocidos del Arbitraje:

Procedimiento del arbitraje: 3 (30%)

Ventajas del arbitraje: 4 (40%)

Tipos de arbitraje: 2 (20%)

Rol del árbitro: 3 (30%)

Otros: 1 (10%) - Especificado como "Costo del arbitraje"

Las ventajas del arbitraje son el aspecto más conocido, lo que podría ser un punto de partida para aumentar su uso. Sin embargo, hay menos conocimiento sobre los procedimientos específicos y los tipos de arbitraje.

8. Uso del Arbitraje:

Sí: 2 (20%)

No: 8 (80%)

Solo una minoría ha utilizado el arbitraje, lo que indica que aún no es una práctica común, posiblemente debido al bajo conocimiento y falta de familiaridad con el proceso.

9. Percepción sobre la Efectividad del Arbitraje:

Muy ineficaz: 0 (0%)

Ineficaz: 2 (20%)

Neutral: 5 (50%)

Eficaz: 2 (20%)

Muy eficaz: 1 (10%)

La mayoría de los encuestados tiene una percepción neutral, lo que sugiere que hay incertidumbre o falta de experiencia directa con el arbitraje. Aquellos que lo consideran eficaz o muy eficaz podrían ser quienes lo han utilizado previamente.

10. Barreras en la Implementación del Arbitraje:

Falta de conocimiento: 6 (60%)

Costo: 2 (20%)

Desconfianza en el proceso: 4 (40%)

Falta de apoyo institucional: 3 (30%)

Otros: 1 (10%) - Especificado como "Complejidad del proceso"

La principal barrera es la falta de conocimiento, seguida por la desconfianza en el proceso. Esto indica que los esfuerzos deben centrarse en la educación y en aumentar la confianza en el arbitraje como un método de resolución de conflictos.

Análisis Cualitativo

11. Mejoras para Aumentar el Uso del Arbitraje:

Empleado 1: "Capacitación sobre arbitraje para todo el personal."

Empleado 2: "Más información disponible sobre los beneficios del arbitraje."

Empleador 1: "Reducir los costos asociados al arbitraje."

Empleador 2: "Fomentar la inclusión del arbitraje en los convenios colectivos."

Empleador 3: "Implementar políticas internas que apoyen el uso del arbitraje."

Las sugerencias reflejan la necesidad de aumentar la capacitación y la información sobre arbitraje, así como de reducir costos y fomentar su inclusión en convenios colectivos. Estas mejoras podrían facilitar la aceptación y uso del arbitraje en la resolución de conflictos laborales.

12. Comentarios Adicionales:

Empleado 3: "Creo que el arbitraje podría ser útil, pero necesitamos más ejemplos de cómo ha funcionado en otras empresas."

Empleado 4: "Es importante que el arbitraje sea visto como una opción justa para ambas partes."

Empleador 4: "Podría ser una herramienta valiosa, pero necesitamos apoyo institucional para implementarlo correctamente."

Empleador 5: "Es necesario hacer el arbitraje más accesible y menos burocrático."

Los comentarios adicionales destacan la importancia de ver ejemplos prácticos de arbitraje exitoso, la percepción de justicia, y la necesidad de apoyo institucional. También subrayan la necesidad de hacer el proceso de arbitraje más accesible y menos complejo.

Integración de Resultados.

La consolidación de los resultados obtenidos a través de los análisis cuantitativos y cualitativos reconoce obtener una comprensión más profunda y detallada del contenido estudiado, en este aspecto, el uso del arbitraje como herramienta para la resolución de conflictos laborales en Venezuela. Este acercamiento integral facilita la identificación de las principales barreras y oportunidades relacionadas con la implementación del arbitraje y ayuda a relacionar estos hallazgos con los objetivos generales y específicos de la investigación.

El análisis cuantitativo revela que, aunque existe un repartimiento equitativo entre empleados y empleadores en la muestra, lo que permite una visión balanceada, el conocimiento sobre el arbitraje es limitado. La mayoría de los encuestados, tanto empleados como empleadores, tienen entre 1 y 6 años de experiencia laboral, lo que sugiere que están respectivamente familiarizados con las dinámicas laborales, pero también son susceptibles de estar abiertos a nuevas formas de resolución de conflictos, como el arbitraje. Sin embargo, el uso del arbitraje es mínimo, con solo un 20% de los encuestados habiendo participado en un proceso de arbitraje, lo que revela que este mecanismo aún no es generalmente utilizado.

Por otro lado, el análisis cualitativo suministra una comprensión más matizada de las percepciones y sugerencias de los participantes. A través de comentarios y sugerencias determinadas, tanto empleados como empleadores que predominan la necesidad de mayor

formación y difusión sobre los beneficios del arbitraje. Los empleadores, en particular, sugieren que reducir los costos asociados al arbitraje y fomentar su inclusión en convenios colectivos podrían ser medidas efectivas para aumentar su uso. Además, los comentarios adicionales enfatizan la importancia de contar con ejemplos prácticos de arbitraje exitoso y la necesidad de apoyo institucional para que el arbitraje sea percibido como una opción justa y accesible.

Al comparar y contrastar estos hallazgos, emerge una clara relación entre la falta de conocimiento y la baja adopción del arbitraje como método de resolución de conflictos laborales. Mientras que los resultados de ambas investigaciones sugieren que para fomentar el uso del arbitraje es necesario implementar acciones concretas que aborden tanto los aspectos cognitivos faltan de conocimiento como los afectivos desconfianza. En este sentido, la capacitación especializada, la transparencia en los costos y la simplificación de los procedimientos se presentan como elementos clave para superar las barreras identificadas.

En relación con los objetivos de la investigación, los hallazgos tanto cuantitativos como cualitativos apoyan la necesidad de identificar y analizar las disposiciones legales vigentes en Venezuela sobre el arbitraje laboral y su impacto en la resolución de conflictos en el ámbito laboral. Asimismo, diagnosticar el nivel de conocimiento y la percepción de las empresas venezolanas sobre el arbitraje como mecanismo de resolución de conflictos laborales se convierte en un paso crucial para diseñar estrategias efectivas de promoción y sensibilización. La implementación de políticas que aborden las barreras identificadas, como la falta de conocimiento y la percepción de costos elevados, puede fomentar un entorno más favorable para la adopción del arbitraje, contribuyendo así a un ambiente laboral más armonioso y a la celeridad procesal en el sistema judicial.

Finalmente, la comparación y combinación de los análisis cuantitativos y cualitativos dan lugar a una base sólida para concebir las dinámicas y percepciones actuales en torno al arbitraje laboral en Venezuela. Esta comprensión general admitirá formular conclusiones y recomendaciones más robustas, dirigidas a fomentar el uso del arbitraje como un método efectivo para la resolución de disputas laborales, alineándose con los objetivos planteados en este estudio.

Validación de los Resultados.

Para admitir los resultados obtenidos, se emplearon técnicas de triangulación, que incluyeron la comparación de hallazgos provenientes de distintas fuentes de datos y la consulta con expertos en el campo del arbitraje laboral, los resultados del análisis cuantitativo y cualitativo, que revelaron una falta general de entendimiento sobre el arbitraje y una baja utilización del mismo en la resolución de conflictos laborales, se verificaron con datos originados de estudios previos y con las opiniones de especialistas en resolución de conflictos, esta comparación permitió corroborar que las barreras identificadas, como la desconfianza y los altos costos, son sólidos con la literatura existente.

Además, se presentaron los hallazgos a los interesados clave, tomando en cuenta los empleados, empleadores y expertos en arbitraje, para lograr su retroalimentación. El proceso de consulta no solo confirmó la importancia de los resultados, enriqueciendo la interpretación de los mismos, destacando la necesidad de aumentar la capacitación y la sensibilización sobre el arbitraje. La retroalimentación obtenida reforzó la relevancia de las recomendaciones y estrategias propuestas, asegurando que las conclusiones y sugerencias sean prácticas y alineadas con las realidades del entorno laboral y jurídico.

III. FASE DE PRESENTACIÓN

Conclusiones.

El presente estudio ha abordado de manera integral la legislación laboral en Venezuela, centrándose en el papel del arbitraje como un mecanismo alternativo para la resolución de disputas laborales. A través de un análisis exhaustivo de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV), la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y Trabajadoras (LOTTT), y la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, se ha evidenciado la importancia de un marco legal robusto que proteja los derechos laborales y regule las relaciones entre empleadores y empleados. La inclusión de la Ley de Arbitraje Comercial resalta la relevancia del arbitraje en la resolución de conflictos, no solo en el ámbito comercial, sino también en el laboral, donde su aplicación puede ofrecer soluciones más rápidas y menos costosas que los procedimientos judiciales tradicionales.

Uno de los descubrimientos más reveladores del estudio es la identificación de un bajo nivel de conocimiento y uso del arbitraje en el contexto laboral venezolano. A pesar de las ventajas que este mecanismo ofrece, como la flexibilidad y la celeridad en la resolución de conflictos, se ha notado que la percepción sobre su efectividad es neutral, lo que sugiere la existencia de barreras que limitan su adopción. Entre estas barreras, se destacan la falta de información, la desconfianza en el proceso y los costos asociados al arbitraje. Estos factores son consistentes con la literatura existente y subrayan la necesidad de implementar estrategias de sensibilización y capacitación dirigidas a empleadores y empleados.

El estudio propone un enfoque proactivo para abordar estas limitaciones, sugiriendo la realización de mesas redondas, talleres prácticos y focus groups que permitan explorar y discutir las percepciones sobre el arbitraje. Además, se plantea la inclusión del arbitraje en convenios colectivos como una forma de institucionalizar su uso y fomentar la confianza en este mecanismo.

La campaña de sensibilización y educación es fundamental para reducir la falta de conocimiento y promover el arbitraje como una alternativa viable y eficaz para la resolución de disputas laborales.

Asimismo, se ha destacado la importancia del capital social en la resolución de conflictos laborales. La colaboración y la confianza entre las partes son elementos esenciales que pueden facilitar el uso del arbitraje y mejorar las relaciones laborales en general. En un contexto empresarial cada vez más complejo y globalizado, el fortalecimiento del arbitraje laboral no solo contribuirá a un entorno empresarial más estable, sino que también promoverá la justicia y la equidad en la resolución de conflictos.

En consideración, este estudio no solo proporciona un marco teórico sólido sobre el arbitraje en el contexto laboral venezolano, sino que también ofrece recomendaciones prácticas que pueden ser implementadas para fomentar su uso. La promoción del arbitraje como un mecanismo de resolución de disputas laborales es crucial para mejorar la eficiencia y la armonía en el entorno laboral, contribuyendo así al impulso de un sistema de justicia laboral más efectivo y accesible en Venezuela. La implementación de estas estrategias puede transformar la percepción del arbitraje y facilitar su adopción, beneficiando tanto a empleadores como a trabajadores en la búsqueda de soluciones justas y rápidas a sus conflictos laborales.

Recomendaciones

A partir de los hallazgos y la discusión del estudio, se proponen las siguientes recomendaciones prácticas dirigidas a la casa de estudio, el sector privado y otras partes interesadas, con el objetivo de mejorar el capital social, la sostenibilidad y la innovación en la nación.

Desarrollo de Programas de Capacitación: Implementar programas de capacitación sobre arbitraje y resolución de conflictos laborales dirigidos a empleados y empleadores. Estos programas deben incluir talleres prácticos y seminarios que aborden los beneficios del arbitraje, sus procedimientos y la importancia de la confianza en su aplicación.

Fomento del Capital Social: Promover iniciativas que fortalezcan las relaciones interpersonales y la confianza entre los actores del ámbito laboral. Esto puede incluir la organización de eventos de networking, mesas redondas y actividades comunitarias que faciliten la interacción y colaboración entre empleadores y empleados.

Incorporación del Arbitraje en Convenios Colectivos: Incentivar a las organizaciones a incluir cláusulas de arbitraje en sus convenios colectivos. Esto no solo institucionaliza el uso del arbitraje, sino que también genera un compromiso formal hacia la resolución pacífica de conflictos.

Establecimiento de un Centro de Arbitraje Laboral: La universidad podría considerar la creación de un centro de arbitraje especializado en disputas laborales. Este centro podría servir como un recurso para la comunidad empresarial y laboral, ofreciendo servicios de arbitraje accesibles y promoviendo la resolución de conflictos de manera eficiente y justa.

Investigación y Desarrollo de Políticas: Promover la investigación sobre el impacto del arbitraje en la sostenibilidad empresarial y la responsabilidad social. Esto puede incluir estudios de caso que demuestren cómo el uso del arbitraje contribuye a un ambiente laboral más justo y equitativo, alineándose con los elementos de sostenibilidad.

Campañas de Sensibilización: Desarrollar campañas de sensibilización que informen a la comunidad sobre los beneficios del arbitraje y su papel en la resolución de conflictos laborales. Estas campañas deben utilizar diversos medios de comunicación y plataformas digitales para alcanzar a un público amplio.

Evaluación y Seguimiento: Implementar un método de evaluación para evaluar el impacto de las tareas propuestas. Esto permitirá ajustar y mejorar continuamente las estrategias y actividades, asegurando que se alineen con las necesidades del entorno laboral y jurídico.

Planteamiento De Propuesta

El arbitraje laboral es una herramienta subutilizada en Venezuela, según los hallazgos del análisis cuantitativo y cualitativo. A pesar de sus ventajas, como la celeridad en la resolución de conflictos y su capacidad de agilizar el sistema judicial, existe un conocimiento limitado y una falta de confianza en su efectividad. En base de estos resultados, se hace imperativo establecer una estrategia que sensibilice tanto a empleados como empleadores sobre los beneficios del arbitraje, mientras se superan las barreras identificadas, como el desconocimiento, los costos y la percepción de complejidad.

Organización de Mesas Redondas y Workshops

Objetivo: Discutir los hallazgos de la investigación con actores clave del ámbito laboral y jurídico para validar los hallazgos y obtener retroalimentación.

Descripción: Se organizarán mesas redondas con la participación de empleadores, sindicatos, empleados, abogados laborales y representantes del Ministerio del Trabajo, donde se discutirán los beneficios del arbitraje, las barreras identificadas y las posibles soluciones.

Workshop Temático: Se diseñarán talleres prácticos orientados a educar a los participantes sobre el proceso arbitral, sus tipos, costos, y las ventajas frente a otros métodos de resolución de conflictos como la mediación o los procedimientos internos. Estos talleres incluirán ejemplos de casos de éxito en el campo internacional y local.

Focus Groups con Empleadores y Empleados

Objetivo: Explorar a profundidad las percepciones sobre el arbitraje laboral y proponer mejoras específicas en su implementación.

Descripción: Los focus groups se llevarán a cabo con un grupo selecto de empleadores y empleados de diversos sectores económicos. En estos grupos, se indagará sobre sus experiencias previas con métodos de resolución de conflictos laborales y su predisposición para adoptar el arbitraje como una herramienta eficiente. Esto permitirá identificar temores, malentendidos o desconfianza que se puedan estar generando alrededor del arbitraje.

Campana de Sensibilización y Educación

Objetivo: Reducir la falta de conocimiento y fomentar la confianza en el arbitraje como un método legítimo y eficaz para resolver disputas laborales.

Descripción: Se diseñará una campaña informativa que incluya material audiovisual, guías prácticas y seminarios webs dirigidos tanto a empleados como empleadores. Esta campaña destacará los beneficios del arbitraje, abordará los datos más conocidos del proceso (ventajas, rol del árbitro, procedimiento) y responderá preguntas frecuentes que se han reconocido en la investigación. Se compartirán testimonios de empresas que han utilizado con éxito el arbitraje laboral, mostrando su impacto positivo en la resolución de conflictos.

REFERENCIAS

- Arias, M. (1999). Triangulación metodológica: sus principios, alcances y limitaciones. *Enfermera*, vol. XVIII, (1), 37-57.
- Badell, R. (2006). Medios alternativos de solución de conflictos en el Derecho Administrativo Venezolano. Especial referencia al arbitraje en los contratos administrativos. En: Congreso Internacional de Derecho Administrativo. En Homenaje al Profesor Luis H. Farías Mata. Caracas: Universidad Católica Andrés Bello.
- Centro Empresarial de Conciliación y Arbitraje. (2021). Normativa relativa al arbitraje. [consultado el 29 de junio] en <https://cedca.org.ve/arbitraje/>
- Chillon, J., & Merino, J. (1991) Tratado de Arbitraje Privado Interno e Internacional. Editorial Civitas. Segunda Edición. Madrid.
- Código de Procedimiento Civil. (1990). Gaceta oficial de la República Bolivariana de Venezuela, N° 4.209 (Extraordinario), septiembre 18
- Coleman, J. (1990). Foundations of social theory. Cambridge: Harvard University press.
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, Gaceta Oficial N° 5453 del 24 de marzo de 2000.
- De la Cueva, M. (2006). El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Porrúa S.A. México
- Figueroa, M., & Olivari, F. (2006). Medición Y Arbitraje en el Derecho Laboral. [Trabajo de grado, universidad de Chile]. Repositorio uchile https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/107727/figueroa_m.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Fraga, L. (1998). El arbitraje y la transacción como métodos alternativos de resolución de conflictos administrativos. Caracas: Fundación de Derecho Administrativo

- Fraga, L. (2020). Arbitraje tributario nacional e internacional (Prólogo: Allan R. Brewer-Carías), Editorial Jurídica Venezolana.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2004). Metodología de la investigación IV Edición. McGrawHill. México.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2006). Metodología de la investigación Edición. McGrawHill. México.
- Ley de Arbitraje Comercial. (1998). Gaceta Oficial de la República de Venezuela, N° 36.430, abril 7.
- Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras. (2012). Gaceta Oficial N° 6.076.
- Ley Orgánica Procesal del Trabajo. (2002). Gaceta Oficial de la República, N° 37.504, agosto 13.
- Mogollón, I. (2004). El arbitraje comercial venezolano. Caracas: Vadell Hermanos Editores.
- Mogollón Rojas, I. D. (2004). El arbitraje comercial venezolano. Caracas: Vadell Hermanos Editores.
- Navarro, M. (2005). Arbitraje comercial: nuevo paradigma para la administración de justicia. [consultado el 29 de junio] en http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-62682005000200005
- Pasco C., Mario. (1997). Fundamentos de Derecho Procesal del Trabajo. Editorial AELE, Segunda Edición.
- Tamayo y Tamayo, Mario. (2010). El proceso de la investigación científica. V edición. Limusa.

ANEXOS

ANEXO 1.

CUESTIONARIO APLICADO A LOS EMPLEADORES

REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA

UNIVERSIDAD VALLE DEL MOMBOY

VICERRECTORADO ACADEMICO

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS, POLITICAS Y SOCIALES

ESCUELA DE DERECHO

PRESENTACIÓN

Apreciado Empleador: Este cuestionario de preguntas cerradas y abiertas tiene como finalidad recoger la información e identificar el tipo de conflictos que ocurren en el entorno laboral, evaluar el conocimiento de los empleados y empleadores sobre el arbitraje, y detectar posibles barreras para su implementación.

Gracias por su colaboración

Atentamente,

TSU, ESCALANTE P. TAIDE L

TSU, MOLINA M. YARGELIS F

CUESTIONARIO APLICADO A LOS EMPLEADORES.

Por favor, responda las siguientes preguntas de manera sincera. Su participación es valiosa para entender mejor los conflictos laborales y la percepción del arbitraje como mecanismo de resolución.

1. ¿Cuál es su rol en la empresa?

Empleado

Empleador

2. ¿Cuántos años de experiencia tiene en su puesto actual?

Menos de 1 año

1-3 años

4-6 años

Más de 6 años

3. ¿Qué tipos de conflictos laborales ha experimentado o presenciado en su empresa?

(Marque todas las que apliquen)

Disputas salariales

Conflictos por condiciones de trabajo

Problemas de comunicación

Conflictos por despidos

Otros (especifique)

4. ¿Con qué frecuencia ocurren conflictos laborales en su empresa?

- Nunca
- Raramente
- A veces
- Frecuentemente
- Siempre

5. ¿Qué mecanismos se utilizan actualmente en su empresa para resolver conflictos laborales? (Marque todas las que apliquen)

- Negociación directa
- Mediación
- Procedimientos internos de resolución de conflictos
- Arbitraje
- Otros (especifique)

6. ¿Cuánto conoce usted sobre el arbitraje como método para resolver conflictos laborales?

- Nada
- Poco
- Moderadamente
- Mucho
- Muchísimo

7. ¿Qué aspectos del arbitraje laboral le resultan más conocidos? (Marque todas las que apliquen)

- Procedimiento del arbitraje
 - Ventajas del arbitraje
 - Tipos de arbitraje
 - Rol del árbitro
 - Otros (especifique)
-
-
-

8. ¿Ha utilizado alguna vez el arbitraje para resolver conflictos laborales en su empresa?

- Sí
- No

9. ¿Cuál es su percepción sobre la efectividad del arbitraje en la resolución de conflictos laborales?

- Muy ineficaz
- Ineficaz
- Neutral
- Eficaz
- Muy eficaz

10. ¿Qué barreras percibe en la implementación del arbitraje en su empresa? (Marque todas las que apliquen)

- Falta de conocimiento
- Costo
- Desconfianza en el proceso
- Falta de apoyo institucional
- Otros (especifique)

11. ¿Qué mejoras cree que podrían hacerse para aumentar el uso del arbitraje en su empresa?

12. ¿Algún otro comentario o sugerencia sobre el uso del arbitraje para resolver disputas laborales?

Gracias por su colaboración.

ANEXO 2

CUESTIONARIO APLICADO A LOS EMPLEADOS.

REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA

UNIVERSIDAD VALLE DEL MOMBOY

VICERRECTORADO ACADEMICO

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS, POLITICAS Y SOCIALES

ESCUELA DE DERECHO

PRESENTACIÓN

Apreciados Empleado: Este cuestionario de preguntas cerradas y abiertas tiene como finalidad recoger la información e identificar el tipo de conflictos que ocurren en el entorno laboral, evaluar el conocimiento de los empleados y empleadores sobre el arbitraje, y detectar posibles barreras para su implementación.

Gracias por su colaboración

Atentamente,

TSU, ESCALANTE P. TAIDE L

TSU, MOLINA M. YARGELIS F

CUESTIONARIO APLICADO A LOS EMPLEADOS.

Por favor, responda las siguientes preguntas de manera sincera. Su participación es valiosa para entender mejor los conflictos laborales y la percepción del arbitraje como mecanismo de resolución.

1. ¿Cuál es su rol en la empresa?

Empleado

Empleador

2. ¿Cuántos años de experiencia tiene en su puesto actual?

Menos de 1 año

1-3 años

4-6 años

Más de 6 años

3. ¿Qué tipos de conflictos laborales ha experimentado o presenciado en su empresa?

(Marque todas las que apliquen)

Disputas salariales

Conflictos por condiciones de trabajo

Problemas de comunicación

Conflictos por despidos

Otros (especifique)

4. ¿Con qué frecuencia ocurren conflictos laborales en su empresa?

- Nunca
- Raramente
- A veces
- Frecuentemente
- Siempre

5. ¿Qué mecanismos se utilizan actualmente en su empresa para resolver conflictos laborales? (Marque todas las que apliquen)

- Negociación directa
- Mediación
- Procedimientos internos de resolución de conflictos
- Arbitraje
- Otros (especifique)

6. ¿Cuánto conoce usted sobre el arbitraje como método para resolver conflictos laborales?

- Nada
- Poco
- Moderadamente
- Mucho
- Muchísimo

7. ¿Qué aspectos del arbitraje laboral le resultan más conocidos? (Marque todas las que apliquen)

- Procedimiento del arbitraje
 - Ventajas del arbitraje
 - Tipos de arbitraje
 - Rol del árbitro
 - Otros (especifique)
-
-
-

8. ¿Ha utilizado alguna vez el arbitraje para resolver conflictos laborales en su empresa?

- Sí
- No

9. ¿Cuál es su percepción sobre la efectividad del arbitraje en la resolución de conflictos laborales?

- Muy ineficaz
- Ineficaz
- Neutral
- Eficaz
- Muy eficaz

10. ¿Qué barreras percibe en la implementación del arbitraje en su empresa? (Marque todas las que apliquen)

- Falta de conocimiento
- Costo
- Desconfianza en el proceso
- Falta de apoyo institucional
- Otros (especifique)

11. ¿Qué mejoras cree que podrían hacerse para aumentar el uso del arbitraje en su empresa?

12. ¿Algún otro comentario o sugerencia sobre el uso del arbitraje para resolver disputas laborales?

Gracias por su colaboración

ANEXO 3

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO APLICADO A LOS EMPLEADORES

REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA**UNIVERSIDAD VALLE DEL MOMBOY****VICERRECTORADO ACADEMICO****FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS, POLITICAS Y SOCIALES****ESCUELA DE DERECHO**

Profesor(a): Julio Cesar Díaz

Apreciado profesor (a)

Anexo a la presente, el instrumento diseñado para obtener la información necesaria que permita realizar y fundamentar el trabajo Arbitraje Como Medio Eficiente Para La Resolución Especializada De Disputas Laborales En Venezuela.

Se ha diseñado un cuestionario que requiere ser validado en cuanto a contenido, pertinencia en cada ítem y concordancia entre los jueces o expertos. Para ello solicito su valiosa colaboración en el análisis, observación y corrección que pueda hacer a cada ítem debe ser evaluado de acuerdo a los rangos o criterios siguientes: Deficiente, Aceptable, Excelente.

En caso de que no se encuentre pertinencia en la construcción del instrumento y considere que debe mejorarse o cambiar la pregunta, debe escribir la recomendación en la celda donde indica observación y que corresponda al ítem indicado.

Identificación del Experto

Nombre y Apellido: Julio Cesar Díaz

Instituto donde trabaja: Lácteos San Antonio C.A

Título de Pregrado y Post grado: Abogado Magister Scientiarum en orientación de la conducta

Años de experiencia en investigación: 14 años

Título de la investigación

**ARBITRAJE COMO MEDIO EFICIENTE PARA LA RESOLUCIÓN
ESPECIALIZADA DE DISPUTAS LABORALES EN VENEZUELA.**

Objetivos de la investigación

Objetivo General:

Impulsar el uso del arbitraje como una herramienta efectiva en la resolución de disputas laborales que garantice la celeridad procesal en el sistema judicial.

Objetivos Específicos:

Identificar las disposiciones legales vigentes en Venezuela relacionadas con el arbitraje laboral y su impacto en la resolución de conflictos en el ámbito de trabajo.

Diagnosticar el nivel de conocimiento y la percepción de las empresas venezolanas sobre el arbitraje laboral como mecanismo de resolución de conflictos laborales.

Planificar estrategias de promoción del arbitraje como herramienta efectiva en la resolución de disputas laborales.

Fomentar la sensibilización en la comunidad empresarial sobre el arbitraje laboral, destacando sus beneficios para lograr un ambiente laboral más armonioso.

Operacionalización de las variables

CATEGORIA	DIMENSIONES	INDICADORES
VARIBALE INDEPENDIENTE (X) Uso del arbitraje	Percepción del uso del arbitraje como método de resolución de conflictos.	<ul style="list-style-type: none"> - Frecuencia con la que se utiliza el arbitraje en comparación con otras formas de resolución de conflictos. - Confianza en la imparcialidad de los árbitros. - Valoración de la efectividad del arbitraje en la solución de disputas.
VARIBALE DEPENDIENTE (X) Celeridad	Eficiencia y rapidez percibida en los procesos judiciales	<ul style="list-style-type: none"> - Duración percibida de los procedimientos judiciales. - Facilidad para entender los pasos del proceso judicial - Satisfacción con la velocidad de las resoluciones judiciales.

Fuente: Escalante, Molina (2024)

Juicio del experto para el cuestionario dirigido a los empleadores y empleados.

Ítems	RANGOS O CRITERIOS			Observación
	Excelente	Aceptable	Deficiente	
1	X			
2	X			
3	X			
4	X			
5	X			
6	X			
7		X		Un poco complejo según el conocimiento del empleado
8	X			
9	X			
10	X			
11	X			
12		X		

**INSTRUMENTOS PARA VALIDAR EL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN
DE INFORMACIÓN**

CRITERIOS	APRECIACIÓN		CUALITATIVA	
	EXCELENTE	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE
Presentación del instrumento.	X			
Claridad de la redacción de los ítems.		X		
Pertinencia de los objetivos con los interrogantes.	X			
Relevancia del contenido.	X			
Factibilidad de la aplicación.		X		

APRECIACIÓN CUALITATIVA:

La investigación incentiva al uso de herramientas alternativas para resolver conflictos laborales

OBSERVACIONES:

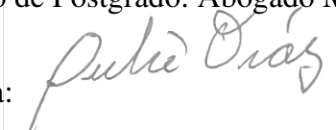
Validado por: Julio Cesar Díaz

C.I N° V- 8.082.001

Profesión: Lcdo. en educación

Título de Postgrado: Abogado Magister Scientiarum en orientación de la conducta

Firma:



ANEXO 4

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO APLICADO A LOS EMPLEADOS.

REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA**UNIVERSIDAD VALLE DEL MOMBOY****VICERRECTORADO ACADEMICO****FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS, POLITICAS Y SOCIALES****ESCUELA DE DERECHO**

Profesor(a): Luisa María Bencomo Díaz

Apreciado profesor (a)

Anexo a la presente, el instrumento diseñado para obtener la información necesaria que permita realizar y fundamentar el trabajo Arbitraje Como Medio Eficiente Para La Resolución Especializada De Disputas Laborales En Venezuela.

Se ha diseñado un cuestionario que requiere ser validado en cuanto a contenido, pertinencia en cada ítem y concordancia entre los jueces o expertos. Para ello solicito su valiosa colaboración en el análisis, observación y corrección que pueda hacer a cada ítem debe ser evaluado de acuerdo a los rangos o criterios siguientes: Deficiente, Aceptable, Excelente.

En caso de que no se encuentre pertinencia en la construcción del instrumento y considere que debe mejorarse o cambiar la pregunta, debe escribir la recomendación en la celda donde indica observación y que corresponda al ítem indicado.

Identificación del Experto

Nombre y Apellido: Luisa María Bencomo Díaz

Título de Pregrado y Post grado: Lic. En educación Preescolar-Abogada/ especialista en planificación Educativa.

Años de experiencia en investigación: 16 años

Título de la investigación

**ARBITRAJE COMO MEDIO EFICIENTE PARA LA RESOLUCIÓN ESPECIALIZADA
DE DISPUTAS LABORALES EN VENEZUELA.**

Objetivos de la investigación

Objetivo General:

Impulsar el uso del arbitraje como una herramienta efectiva en la resolución de disputas laborales que garantice la celeridad procesal en el sistema judicial.

Objetivos Específicos:

Identificar las disposiciones legales vigentes en Venezuela relacionadas con el arbitraje laboral y su impacto en la resolución de conflictos en el ámbito de trabajo.

Diagnosticar el nivel de conocimiento y la percepción de las empresas venezolanas sobre el arbitraje laboral como mecanismo de resolución de conflictos laborales.

Planificar estrategias de promoción del arbitraje como herramienta efectiva en la resolución de disputas laborales.

Fomentar la sensibilización en la comunidad empresarial sobre el arbitraje laboral, destacando sus beneficios para lograr un ambiente laboral más armonioso.

Operacionalización de las variables

CATEGORIA	DIMENSIONES	INDICADORES
VARIBALE INDEPENDIENTE (X) Uso del arbitraje	Percepción del uso del arbitraje como método de resolución de conflictos.	<ul style="list-style-type: none"> - Frecuencia con la que se utiliza el arbitraje en comparación con otras formas de resolución de conflictos. - Confianza en la imparcialidad de los árbitros. - Valoración de la efectividad del arbitraje en la solución de disputas.
VARIBALE DEPENDIENTE (X) Celeridad	Eficiencia y rapidez percibida en los procesos judiciales	<ul style="list-style-type: none"> - Duración percibida de los procedimientos judiciales. - Facilidad para entender los pasos del proceso judicial - Satisfacción con la velocidad de las resoluciones judiciales.

Fuente: Escalante, Molina (2024)

Juicio del experto para el cuestionario dirigido a los empleadores y empleados.

Ítems	RANGOS O CRITERIOS			Observación
	Excelente	Aceptable	Deficiente	
1	X			
2	X			
3	X			
4		X		
5		X		
6		X		
7				Colocar ninguno
8				Colocar algunas veces
9	X			
10	X			
11	X			
12		X		

**INSTRUMENTOS PARA VALIDAR EL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN
DE INFORMACIÓN**

CRITERIOS	APRECIACIÓN		CUALITATIVA	
	EXCELENTE	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE
Presentación del instrumento.	X			
Claridad de la redacción de los ítems.	X			
Pertinencia de los objetivos con los interrogantes.	X			
Relevancia del contenido.	X			
Factibilidad de la aplicación.	X			

APRECIACIÓN CUALITATIVA:

Se presenta de manera adecuada, utilizando una redacción adecuada.

OBSERVACIONES:

Validado por: Luisa María Bencomo Díaz

C.I N° V- 16.444.648

Profesión: Docente y Abogado

Título de Postgrado: Especialista en planificación Educativa

Firma: LMBD

ANEXO 5

INFORME DE DETECCIÓN DE PLAGIO

INFORME DE DETECCIÓN DE PLAGIO

EL INFORME CERTIFICA QUE EL DOCUMENTO ADJUNTO

modificaciones tesis.docx

FUE REVISADO CON EL SERVICIO DE PREVENCIÓN DE PLAGIO MY.PLAG.ES Y

TIENE:

SIMILITUD

29%

RIESGO DE PLAGIO

68%

PARÁFRASIS

4%

CITAS INCORRECTAS

0%