

**MEDIATIO ET CONCILIATIO:  
MEDIOS ALTERNOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS INMERSOS EN LA  
LEGISLACIÓN LABORAL DE VENEZUELA.**

Abog. Marcos Rubén Santeliz Contreras. MSc.  
[abgmrsc@yahoo.es](mailto:abgmrsc@yahoo.es)

**RESUMEN**

Se procedió a un análisis sobre la concepción de la mediación y la conciliación como medios alternos de solución de conflictos que más han tenido éxitos a nivel mundial, dentro del marco jurídico venezolano; haciendo énfasis desde lo contemplado en el derecho procesal laboral, el cual se fundamentó en la revisión doctrinal, jurisprudencial y legislación laboral, para su interpretación se realizó un análisis de contenido aplicando la hermenéutica jurídica, donde se concluyó que dichos mecanismos alternos de solución de conflictos, son mecanismo legales inmersos en la normativa laboral, los cuales buscan que los afectados resuelva sus diferencias de una manera amigable, con la intervención de un tercero que garantizará que no se vulneren los derechos de las personas intervinientes; estos mecanismos de solución de conflicto deben estar concatenados y adaptados a lo establecido en la norma en referencia al principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales y el orden público.

**Palabras Claves:** Mediación, Conciliación, Medios Alternos de Solución de Conflictos, Laboral, Derecho Laboral.

**MEDIATIO ET CONCILIATIO:  
ALTERNATE MEANS OF CONFLICT RESOLUTION IMMERSSED IN THE LABOR  
LEGISLATION OF VENEZUELA.**

**ABSTRACT**

An analysis was made of the conception of mediation and conciliation as alternative means of solving conflicts that have had more success at the global level within the Venezuelan legal framework; Emphasizing from the contemplated in the procedural labor law, which was based on the doctrinal, jurisprudential and labor law revision, for its interpretation a content analysis was carried out applying legal hermeneutics, where it was concluded that such alternative dispute resolution mechanisms , Are legal mechanisms immersed in labor regulations, which seek that those affected resolve their differences in a friendly way, with the intervention of a third party that will ensure that the rights of the persons involved are not violated; These conflict resolution mechanisms

must be linked and adapted to the norm established in reference to the principle of inalienability of labor rights and public order.

**Keyword: Mediation:** Reconciliation, Alternative Means of Conflict Resolution, Labor, Conflict, Labor Law.

## Introducción

Desde una visión doctrinal, la Dra. Cuenca (2007), establece que la mediación, la conciliación y el arbitraje, constituyen algunos de los medios alternativos de resolución de conflictos que más han tenido éxitos universalmente.

En este mismo orden de ideas, en cuanto a los medios de solución de conflicto laborales expone González (2004 p.60) lo siguiente:

Es una innovación inserta en el artículo 6 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo. Significa que los jueces, a lo largo del proceso, tienen la posibilidad de promover la utilización de medios alternativos de solución de conflictos tales como la conciliación, mediación y arbitraje. Se justifica esta potestad porque el viejo proceso laboral postergaba la solución del conflicto en contraposición con los principios de celeridad y economía procesal, que hoy prevalecen en esta ley procesal laboral.

Por lo acertado de esta innovación se propone que se debe concientizar al Procurador de Trabajo para que obtenga una nueva visión con habilidades para resolver conflictos, es decir, enseñarlo a aprender a escuchar, a negociar, a tener creatividad para diseñar alternativas que coadyuven a resolver problemas, porque la gente común busca soluciones rápidas y eficaces.

Es por ello que surge la necesidad de contar con profesionales con habilidades para resolver conflictos y erradicar esa lucha frontal que impera en los tribunales del trabajo con la aplicación de un sistema que se ajuste a la dinámica social y que permite la solución de los conflictos procurando preservar las relaciones interpersonales de los protagonistas.

Así mismo la sentencia número 183, referente a las normas laborales, emanada de la Sala constitucional en fecha 02 de febrero del 2002, establece el presente criterio:

“En materia de interés social, como la laboral el juez tiene que interpretar las normas

con mayor amplitud a favor del débil, en beneficios de quien tiene las dificultades, y si apegarse a lo formal...”

Por otra parte, Hoet (2007), establece que cuando se habla de medios alternos de resolución de conflictos, se está hablando de que hay opciones diferentes a la judicial para dirimir las controversias. Pero tales opciones no sustituyen la vía judicial, sino más bien las complementan.

Es por esto que la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela en su artículo 26 establece que:

Toda persona tiene derecho de acceso a los órganos de administración de justicia para hacer valer sus derechos e intereses, incluso los colectivos o difusos, a la tutela efectiva de los mismos y a obtener con prontitud la decisión correspondiente.

El Estado garantizará una justicia gratuita, accesible, imparcial, idónea, transparente, autónoma, independiente, responsable, equitativa y expedita, sin dilaciones indebidas, sin formalismos o reposiciones inútiles.

En concordancia con el artículo 89:

El trabajo es un hecho social y gozará de la protección del Estado. La ley dispondrá lo necesario para mejorar las condiciones materiales, morales e intelectuales de los trabajadores y trabajadoras.

Para el cumplimiento de esta obligación del Estado se establecen los siguientes principios:

1. Ninguna ley podrá establecer disposiciones que alteren la intangibilidad y progresividad de los derechos y beneficios laborales. En las relaciones laborales prevalece la realidad sobre las formas o apariencias.
2. Los derechos laborales son irrenunciables. Es nula toda acción, acuerdo o convenio que implique renuncia o menoscabo de estos derechos. Sólo es posible la transacción y convenio al término de la relación laboral, de conformidad con los requisitos que establezca la ley.
3. Cuando hubiere dudas acerca de la aplicación o concurrencia de varias normas, o en la interpretación de una determinada norma se aplicará la más favorable al trabajador o trabajadora. La norma adoptada se aplicará en su integridad.

4. Toda medida o acto del patrono contrario a esta Constitución es nulo y no genera efecto alguno.
5. Se prohíbe todo tipo de discriminación por razones de política, edad, raza, sexo o credo o por cualquier otra condición.
6. Se prohíbe el trabajo de adolescentes en labores que puedan afectar su desarrollo integral. El Estado los o las protegerá contra cualquier explotación económica y social.

Y concatenado con el artículo 253:

El sistema de justicia está constituido por el Tribunal Supremo de Justicia, los demás tribunales que determine la ley, el Ministerio Público, la Defensoría Pública, los órganos de investigación penal, los o las auxiliares y funcionarios o funcionarias de justicia, el sistema penitenciario, los medios alternativos de justicia, los ciudadanos o ciudadanas que participan en la administración de justicia conforme a la ley y los abogados autorizados o abogadas autorizadas para el ejercicio.

Por lo que se puede observar los medios alternos de solución de conflictos se encuentran plasmado en la carta magna de Estado Venezolano, así como también en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo (2002) en su artículo 6 el cual establece que: "... la posibilidad de promover la utilización de medios alternos de solución de conflictos, tales como la conciliación, la mediación y el arbitraje." Lo que evidencia que estos medios alternos son de rango constitucional y a su vez se encuentran tipificados en la ley procedimental del trabajo, caso contrario a lo que establece el procesalista Hoet, el cual reseña que estos deben ser alternos al poder judicial, en este caso según este autor la aplicabilidad de la mediación y la conciliación no deberían estar inmersos dentro de proceso jurisdiccional de los tribunales laborales.

Tomado en cuenta el carácter social del derecho laboral, los prenombrados medios se encuentran íntimamente vinculados con el orden público y el principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales, tal cual como lo establece la Sala de Casación Social en su sentencia 0346 de fecha 01 de marzo del 2008 la cual establece:

En ningún caso serán renunciables las normas y disposiciones que favorezcan a los trabajadores sin que ello excluya la posibilidad de conciliación o transacción bajo ciertos requisitos, que las normas de la ley son de orden público y que en caso de

conflicto de leyes prevalecerán las del trabajado, aplicándose la norma en su integridad y al principio de equidad y a los principios constitucionales establecidos en el artículo 89, ordinales 2 y 4 en cuanto a la irrenunciabilidad de los derechos laborales y la nulidad de cualquier acuerdo o convenio que implique tal renuncia y a la nulidad de toda medida o acto del patrono contrario a dicha Constitución.

La metódica empleada para la realización de esta investigación fue la técnica de la revisión bibliográfica - jurisprudencias – leyes, analizando su contenido desde la hermenéutica jurídica, con el fin de examinar aspectos vinculados con los medios alternos de solución de conflictos específicamente con la mediación y la conciliación inmersos en la normativa laboral venezolana.

### **Mediación en Venezuela.**

Según Villasmil (2006), plantea en cuanto a la mediación que en las doctrinas más especializadas se conceptúa a la mediación como un método alternativo de resolución de conflictos, no adversaria, en el cual, un tercero, ajeno al problema, procura el acercamiento entre las partes facilitando su comunicación, para que, en forma cooperativa, arriben a un acuerdo que les satisfaga.

En este mismo orden de ideas, Vado (2004), define a la mediación como un procedimiento en el cual dos partes de un conflicto se reúnen con un tercero, ajeno e imparcial, que facilita la comunicación entre aquellas para que puedan delimitar el conflicto y encontrar su solución y así poner fin a un conflicto.

Por otra parte el Diccionario de la Real Academia Española (1992) define la mediación como la acción y efecto de mediar, es decir, interponerse entre dos que riñen o coinciden, procurado reconciliarlos y unirlos en amistad. Según Hoet (2007), establece que la mediación es un sistema de negociación asistida en el que un tercero imparcial y neutro, el mediador, tiene el papel de facilitar las negociaciones entre las partes.

Al igual que Carulla (2001 p. 123), señala que:

En su criterio la mediación comprende áreas tan diversas que no puede darse una definición concreta. Consecuencia de ellos menciona en su texto varias definiciones:

La de Jay Folberg y Alison, para quienes la mediación es un proceso mediante el cual los participantes, junto con la asistencia de una persona o personas neutrales, aíslan sistemáticamente los problemas en disputa con el objeto de encontrar opciones, considerar alternativas, y llegar a un acuerdo mutuo que se ajuste a sus necesidades.

La de John Haynes que considera que la mediación es un proceso en el cual una tercera persona ayuda a los participantes a manejar el conflicto. El acuerdo resuelve el problema con una solución mutuamente aceptada y se estructura de un modo que ayude a mantener la relación entre las partes implicadas.

Sobre la base de estos planteamientos el autor considera que la negociación facilitada donde un tercero imparcial asiste a las partes en la búsqueda de un acuerdo. En conclusión, la mediación es un medio legal de solución de conflictos a través del cual las partes resuelven sus diferencias en forma pacífica con la intervención de un tercero imparcial y neutro, capacitado profesionalmente que facilita la comunicación entre ellas para que logren solucionarlo.

Por lo que se puede desglosar de las diversas concepciones jurídicas de la mediación, se pueden determinar los elementos que la componen de la siguiente manera:

- (a) Es un método alternativo que tiene como finalidad ayudar la justicia en todos aquellos supuestos en que dos partes iguales pueden disponer de tal forma sus bienes y derechos para lograr poner fin a sus diferencias.
- (b) Es un método alternativo no adversarial porque, según los especialistas, su cometido principal es que no haya vencedores ni vencidos, ganar – ganar, sino que lo importante es lograr que los respectivos intereses salgan a la luz permitiendo luego, a partir de su interrelación, la posibilidad de una solución.
- (c) Se justifica la intervención de un tercero ajeno al problema porque no se confunde con ninguna de las partes; es ajeno al problema que enfrenta a las partes, o sea, es neutral; y, actúa confidencialmente en el desempeño de su misión.

De aquí se desprende que la mediación es un método destinado a resolver de conflictos, de la mejor manera posible y por la vía pacífica, mediante la negociación directa entre las partes involucradas en la controversia, eludiendo el litigio y favoreciendo la creatividad en busca de resoluciones posibles. Se realiza con la intervención de un profesional capacitado al efecto: el mediador, que es un tercero neutral sin capacidad de decidir, en un ámbito de confidencialidad.

### **Características del Procedimiento de Mediación.**

Según González (2004), una de las características del procedimiento de mediación, es que es procedimiento legal no obligatorio, algunos autores sostienen que no es un procedimiento obligatorio porque aun cuando las partes hayan convenido en someter una controversia a la mediación, no están obligadas a continuar el procedimiento de mediación después de la primera reunión, es decir, que las partes siempre controlarán la mediación.

Por consiguiente, tomando en cuenta que no es un procedimiento obligatorio, a su vez se desprende las siguientes características principales las cuales el autor expone lo siguiente:

- a) Tiene un carácter no obligatorio.
- b) La función del mediador no es impositiva: El mediador a diferencia de un juez o de un árbitro, no es una persona que toma decisiones; su función consiste más bien en ayudar a que las partes lleguen a tomar una decisión propia sobre la solución de la controversia.
- c) La mediación es un procedimiento confidencial que se usa para fomentar la franqueza y la apertura en el procedimiento, garantizando a las partes, que las declaraciones, propuestas u ofertas de solución no tendrán ninguna consecuencia más allá del procedimiento de mediación.

d) La mediación es procedimiento relativamente poco estructurado y oficioso: es decir, en el que la participación continúa en el procedimiento, así como la aceptación de cualquier resultado, dependen del acuerdo de cada una de las partes. En la mediación, las formalidades se reducen al mínimo; las partes y el mediador deciden, en forma conjunta, la estructura de la mediación, o sea, elaboran y fijan el procedimiento a seguir.

e) En el procedimiento de mediación optativo y privado.

f) La finalidad de la mediación privada es minimizar el volumen de los costos inherentes a la solución de la controversia; mantener el control del procedimiento de solución de la controversia; buscar una solución rápida-

g) Las partes pueden recurrir a la mediación en cualquier etapa de una controversia, así, puede ser convenida como el primer paso encaminado a la solución del conflicto cuando las negociaciones privadas de las partes no hayan concluido satisfactoriamente.

### **Naturaleza Jurídica de la Mediación.**

Según Villasmil (2006), la doctrina procesalista más calificada la resolución de conflictos por las propias partes se puede originar por dos tipos de decisiones: la primera es una decisión parcial: la cual depende de la voluntad de una o de ambas partes en conflicto, la cual contempla una decisión imparcial: Suscitada por un tercero ajeno al conflicto. Ubican esta toma de decisión desde dos puntos de vista, la decisión parcial que es la autotutela o autodefensa, y la autocomposición donde las dos partes en conflictos ponen solución al mismo de modo pactado, sin que una se imponga a la otra y sin que se acuda a un tercero que decida coactivamente. Y otra decisión imparcial: referente a la heterocomposición.

Las partes quedan como unos contendientes irreconciliables, lo que significa que siempre habrá un perdedor, mientras que la forma autocompositiva supone que las partes llegan a un acuerdo sobre cómo debe ser la mejor solución del conflicto para ambos (ya no hay virtuales perdedores). En la realidad se materializa mediante un

contrato de las partes (arbitraje) o integrar el contenido esencial del derecho fundamental de todo ser humano a la tutela judicial efectiva (proceso con todas las garantías).

Desde este punto de vista se afirma que la mediación es, en definitiva, un proceso de resolución de conflictos, un cauce procedimental, un proceso de diálogo que intenta terminar con un contrato de transacción impropia y que depende en su iniciación, trámite y finalización enteramente de la voluntad de las partes en persistir en el mismo. La relación que se plantea entre la mediación y transacción, y más específicamente, transacción impropia, debe resolverse considerando que una tiende hacia la otra.

### **Clasificación de la Mediación.**

En consideración, se describirá lo pautado por Hoet (2004 p. 80 - 81), en cuanto a la clasificación de la mediación de la siguiente manera:

- a) Mediación empresarial: para la empresa la mediación constituye una nueva forma de enfocar los conflictos, tanto internos como interempresarios, de modo que reduce los costos y mejoras de las relaciones partiendo de una mayor productividad.
- b) Mediación Familiar: Derivadas de las interacciones que surgen a partir de las relaciones familiares. Cuestiones como alimentos, tenencia de hijos, separación y divorcio.
- c) Mediación Educativa: es un instrumento sumamente útil para resolver los conflictos que generan en las instituciones educativas. Permitiendo el rendimisionamiento de las funciones docentes facilitando un mejor desempeño dentro de las instituciones.
- d) Mediación Comunitaria: Proporciona a los vecinos de determinada comunidad una alternativa para la resolución de las controversias que se suscitan entre ellos, de una manera ágil, económica y amigable.

Desde un punto de vista analítico, se puede desglosar que el institución de la mediación es aplicable no solo en el ámbito de solventar conflictos laborales, sino

también a nivel empresarial en aras de mejorar la productividad y la reducción de costos, en el ámbito del derecho familiar, educativo y comunitario, por lo que se evidencia la importancia que este medio de resolución de conflicto tiene en el entorno social del ser humano.

### **Rol del Mediador**

En cuanto al rol del mediador Pérez (2006), en la literatura especializada sobre mediación se sostiene que la “misión del mediador es propiciar, estimular, escuchar y dar guía a las partes para que ellas mismas encuentren, logren una solución satisfactoria al problema o problemas que entablan el conflicto.”

Por lo tanto se infiere que en cuanto a la diferencia que predomina con relación al mediador y al juez o árbitro, es que el mediador no decide, ni declara resolución alguna de la controversia, del conflicto, es decir, que el mediador, no infiere autoridad alguna, ni impone solución sobre los intereses que las partes resuelven. Desde este punto de vista el mediador es un conductor, un profesional entrenado, para asistir a las personas en conflicto, de forma que ellas logren comprensión sobre el problema que las afecta.

Desde este punto de vista del investigador, el mediador puede trabajar en sesiones privadas o en encuentros conjuntos, con igualdad de oportunidades para cada una de las partes, debe conducir el proceso manteniendo con cada uno de los participantes una relación sin preferencias. Dentro de la función del mediador debe prevalecer la ética para garantizar el éxito del procedimiento de mediación. La responsabilidad del mediador se subsume en lo que se denomina la ética del mediador, que está regulada por una especie de código deontológico de mediación (2010), cuyas normas lo rigen. El problema de la ética del mediador se entiende de la siguiente forma:

Si el mediador no conoce; no entiende o no respeta los cánones éticos básicos, corre el riesgo de caer en una actitud irresponsable y hasta culposa, ya que en el ejercicio de su facultad de facilitador de la negociación, puede sin saberlo ni queriendo, influir para que la decisión que tomen los verdaderos dueños del conflicto, que son las partes, lo hagan de forma irresponsable, desventajosa, ilegal, bajo presión o que se

amolde a intereses subalternos de los participantes, incluyendo al de un mediador que no esté adecuadamente preparado y entrenado para asumir dicha responsabilidad.

En consecuencia la misión del mediador, como lo se explica anteriormente, existen dos posiciones que sostienen que en principio, el mediador debe limitarse a dirigir el procedimiento de las negociaciones y dejar las decisiones del contenido a las partes; y la segunda, que representa la mayoría y la aceptada universalmente, se inclina por aseverar, que el mediador debe trabajar con las partes en la solución de fondo para llegar a una solución justa, sin que ello le reste imparcialidad y neutralidad. Es función del mediador guiar a las partes a una situación de equilibrio en las negociaciones.

A través de diferentes situaciones, una de ellas es que ambos contendientes compartan la totalidad de la información necesaria para resolver el caso. Esa información no sólo cubrirá las circunstancias concretas del caso, sino también las vinculadas al régimen jurídico vigente, a la jurisprudencia imperante ya todo otro dato objetivo que permita tener una idea clara de la situación, en el supuesto de que las partes sometan el conflicto a juicio. También deberá tratar de despersonalizar el problema, separando los distintos puntos del conflicto, para la búsqueda de soluciones adecuadas.

Según lo planteado por González (2004) que “contempla que mediador no es un tercero neutral, su función va mucho más allá de la avenencia de las partes: debe lograr que con el acuerdo ambas partes ganen, si de algún modo puede calificarse la búsqueda de soluciones equitativas frente a una situación en crisis”.

En consecuencia, según el autor, la función de la mediación se desprende los perfiles del mediador quien deberá reunir como necesarias las siguientes capacidades: Confiable; buen oyente; perceptivo; capacitación específica y entrenamiento en el tratamiento interdisciplinario de la problemática laboral; poseedor de una seria intención de ayudar; hábil para la comunicación; flexible; neutral; imparcial; sigiloso respecto de la confidencialidad y de las normas éticas que le impiden violar cualquier secreto; creativo; paciente; y conciliador.

El mediador debe convencer a las partes a aceptarle como alguien que:

1. Está comprometido con la negociación, no con persona alguna;
2. Es equilibrado respecto de las personas participantes;
3. Controla el proceso mientras puede gestionar los contenidos traídos al mismo, por las partes;
4. No acepta definiciones unilaterales del problema; les ayuda a desarrollar opciones para resolver, y
5. No guarda secretos para con ninguno de los intervinientes.

### **Conciliación en Venezuela.**

El nacimiento de la conciliación a nivel mundial, según Sánchez (2004), establece que la palabra “conciliación” tiene su origen etimológico en el latín, específicamente de la palabra “conciliatio”, que significa acción y efecto de conciliar; en cambio, conciliar a su vez deriva de la palabra en latín “conciliare”, que significa poner de acuerdo a los que estaban opuestos entre sí.

Por otra parte, Oroñas (2004), conceptúa a la conciliación “como la acción de un tercero cuya función es avenir a las partes, proponer fórmulas de arreglo sin sujetarse a ninguna forma y conservando las partes el poder de decisión sobre la solución del conflicto”.

Técnicamente, según González (2004 p. 61), sostiene que la conciliación es un procedimiento no adversarial que consiste en proponer a las partes en conflicto una solución, sin imponerla, y que aquellas podrán aceptarla o no. Aducen que esa labor del conciliador, que al igual que el mediador es un tercero imparcial, significa una colaboración con las partes de modo que éstas puedan arribar a una justa composición de derechos e intereses.

Otros de los rasgos primordiales de la conciliación es que representa un procedimiento confidencial.

Así mismo, Oroñas (2004 p.62) señala como características comunes a los diferentes métodos alternativos de resolución de conflictos (conciliación, mediación) los siguientes:

- 1) Aparece el/los conflictos.
- 2) Participantes: dos como mínimo.
- 3) Posiciones de los participantes.
- 4) Intereses de los participantes.
- 5) Opciones; alternativas; análisis.
- 6) Decisión.
- 7) Economía; celeridad; confidencialidad; informalidad; neutralidad; autodeterminación de las partes.
- 8) Se resuelven desavenencias.
- 9) Se reducen obstáculos en la comunicación.
- 10) Se atienden las necesidades de los participantes.
- 11) No se determina “quien tiene razón”; no adversariales; se reducen las hostilidades.
- 12) Reuniones programadas por las partes y acuerdo mutuo.

En este mismo orden de ideas, Oroñas (2004 p. 63), señala como diferencias entre mediación y conciliación laboral, de la siguiente manera:

- 1) En la mediación privada las partes eligen al mediador; en la conciliación obligatoria son designados de una lista registrada.
- 2) En la conciliación las partes eligen al árbitro.
- 3) La mediación es informal, la conciliación serna-formal.

- 4) A diferencia de la conciliación laboral, el mediador no emite opinión ni asesora.
- 5) El conciliador posee la facultad de proponer formas de acuerdo no vinculante para las partes, gracias a la autodeterminación, podrán aceptarlo o rechazarlo; el mediador no está facultado para llevar a cabo estas propuestas.

Desde otro punto de vista, Grajeles (2004 p. 63) sostiene que:

La conciliación es un procedimiento en el cual dos partes de un conflicto se reúnen con un tercero, ajeno e imparcial, que facilita la comunicación entre las personas enfrentadas para delimitar y solucionar el conflicto, y que además formula propuesta de solución”.

Concluye este autor afirmando que tanto la mediación como la conciliación resultan métodos flexibles y adaptables, que se prestan lo mismo para resolver conflictos de gran monto económico (por la necesidad de las partes de resolver los rápidamente para evitar o reducir pérdidas), como en litigios donde las partes pertenezcan a sectores marginados con pocas probabilidades de acceso a la justicia formal o tradicional.

### **Aspectos Conciliables y no Conciliables dentro de la Conciliación Laboral**

Según González (2004 p.60), en el marco de las relaciones individuales del trabajo, serán aspectos conciliables aquellos que no vulneren el orden público laboral, este es el piso y su techo serán los derechos disponibles. Por ejemplo, en el caso salarial podrá un trabajador conciliar montos menores de su salario pactado siempre y cuando el resultado de esa conciliación sea cobrar salarios iguales o mayores que los regidos por el convenio colectivo de la actividad.

### **Formas de la Conciliación**

Para Grajeles (2004 p. 63), la conciliación laboral puede presentarse:

- Ante conflictos de orden individual, nacidos de la relación individuo-empleador-trabajador por diferencias durante o al fin de la relación del trabajo; o
- Ante conflictos de orden colectivo, cuando el sindicato que agrupa la actividad discute con un empleador o un grupo de éstos.
- Intentamos clasificar la conciliación conforme las instancias a las que se somete:
  - Administrativa
  - Judicial
- La Conciliación Administrativa es ejercida generalmente por el Ministerio de Trabajo de la jurisdicción que corresponda, nacional o provincial y la Conciliación Judicial como su nombre lo indica es ejercida por los Poderes Judiciales que resulten competentes en el conflicto (jurisdicciones provinciales o federales, según el caso).

### **REFLEXIONES FINALES**

Se pudo evidenciar que la mediación y la conciliación se contemplan en el marco jurídico venezolano, como parte del proceso transformador del modo de resolución de conflictos contemplados en la legislación laboral, con el fin de generar un mayor acceso a la justicia, una gestión judicial vista desde la participación de los actores intervinientes en el proceso.

Tomando en cuenta que la sociedad venezolana, ha ido en proceso de transición desde un estado federal, democrático, representativo, responsable y alternativo, hacia un Estado democrático y social de Derecho y de Justicia, que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico y de su actuación, la vida, la libertad, la justicia, la igualdad, la solidaridad, la democracia, la responsabilidad social y en general, la preeminencia de los derechos humanos, la ética y el pluralismo político. En consideración a los cambios del mecanismo de participación ciudadana previsto desde el texto constitucional, que hilan los instrumentos jurídicos laborales, lo cual contempla la mediación, la conciliación que vincula la participación activa de los trabajadores en

conflictos dentro de los proceso de resolución de conflictos tanto en sede judicial como administrativa.

Se concluye que la mediación es procedimiento sistemático alternativo de solución de conflicto, donde un tercero capacitado, ajeno al conflicto e imparcial o un juez de mediación, procura un acercamiento entre las partes con el fin de facilitar la comunicación, delimitando el conflicto para así cooperar para que las partes (trabajadores – patrono) lleguen a un acuerdo consensual.

Por otra parte, la conciliación constituye un procedimiento mediante el cual un tercero capacitado, ajeno al conflicto e imparcial o un juez de mediación, propone “un camino” o una configuración para llegar a un acuerdo de manera amigable, donde las partes conserven el desiderátum final que pondrá fin al conflicto.

La incorporación de estas formas o mecanismos alternos de solución de conflictos contemplados en la legislación venezolana, se encuentra blindado taxativa con el orden público y el principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales, lo que conllevan a la participación de los trabajadores activamente dentro del proceso conflictivo laboral, y por ende, cambia paradigmática del rol del trabajador en conflicto.

## **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

CARIDAD, M (2001). Los Medios Alternos de Resolución de Conflictos. Serie de Cuadernos Jurídicos. Ediciones de la federación del Colegio de Abogados. Caracas-Venezuela.

CARULLA, P. (2001) “La mediación una alternativa eficaz para resolver conflictos empresariales. Anuario de justicia alternativa. Editorial Bosch CODIGO DE PROCEDIMIENTO CIVIL (1996) Gaceta Oficial No. 9.824, de fecha 22 de enero de 1986.

CONSTITUCION DE LA REPUBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA, (2000) Gaceta Oficial Extraordinaria No. 5.453.24 de marzo del 2000. Caracas Venezuela.

COUTURE (1976) Vocabulario Jurídico. Buenos Aires Argentina.

CUENCA, N (2007) Medios avanzados de resolución de conflictos y diplomacia ciudadana. Librería Jurídicas Rincón.

CUENCA, N. (2004) Negociación y Mediación. Estrategias prácticas para resolver conflictos, patrocinado por el centro de resolución de conflictos del Colegio de Abogados del Estado Lara (CRC), Barquisimeto. Edo. Lara-Venezuela.

CUENCAS, N (2004) Negociación y mediación. Litografía Horizonte C.A. Valencia.

DURAN, J. (2004) Los medios de autocomposición procesal par la solución de conflictos laborales en el nuevo ordenamiento jurídico venezolano. Universidad Dr. Rafael Beloso Chacín. Maracaibo.

FRANCO, O (2001) Medios Alternativos de resolución de Conflictos en Latinoamérica. Ámbito Jurídico, Legis Caracas.

GONZALEZ, J. (2004) La conciliación, la mediación y el control de legalidad en el juicio de trabajadores. Editores Vadell Hermanos. Valencia Caracas.

GONZALEZ, M. (2004) La irrenunciabilidad, la transacción y otros temas laborales. Editores Vadell Hermanos. Valencia Caracas.

GRAJALES, V. en González Escorche, José. “La conciliación, la mediación y el control de legalidad en el juicio de los trabajadores.” Vadell Hermanos Editores. Caracas-Venezuela –Valencia. 2004.

HOET, F (2007) La mediación. Administración y negociación de justicia alterna. Legis Editores, C.A.

HOET, F (2001) Mediación, Conciliación y Arbitraje XXVI Jornadas J. M. Domínguez Escobar. Los medios alternos de resolución de conflictos. Graficas Monserrat Barquisimeto.

Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y Trabajadoras, Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela número 8.938 del 30 de abril del 2012.

MORAO, J. (2008) El proceso laboral venezolano y los derechos del trabajo. Análisis gráfico, teórico y práctico. Editado por José Morao JM Bros. Caracas.

Organización Internacional del Trabajo (1998) Manual de mediación. Servicios de derechos del trabajo y relaciones laborales de la Oficina Internacional del Trabajo. Material mimografico Pág. 45

OROÑAS, A (2004) La conciliación, la mediación y el control de legalidad en el juicio de los trabajadores. Vadell Hermanos Editores. Caracas Venezuela.

OROÑAS, A. en González Escorche, José. “La conciliación, la mediación y el control de legalidad en el juicio de los trabajadores.” Vadell Hermanos Editores. Caracas-Venezuela –Valencia. 2004

VADO, L. (2004). Concepto e historia de la conciliación Centro de Estudios de Justicia de Las Américas. MARC

VALBUENA, A. (2009) Los medios alternos de resolución de conflictos en la Ley Orgánica Procesal del trabajo.

ZAMBRANO, F. (2010) ONCE AÑOS DE LA SALA DE CASACIÓN SOCIAL SENTENCIAS Y MÁXIMAS (ENERO 2000 A AGOSTO 2010) DEL TRIBUNAL SUPREMO DE JUSTICIA. Editorial Atenea C.A.

ZAMBRANO, F. (2011) ONCE AÑOS DE JURISPRUDENCIA DE LA SALA DE CASACIÓN SOCIAL Y SALA CONSTITUCIONAL EN MATERIA LABORAL. Editorial Atenea C.A.

#### **REFERENCIAS ELECTRÓNICAS**

Irrenunciabilidad de los derechos laborales. <http://www.redtelework.com>

Gaceta Laboral. Universidad del Zulia. (2005) Conciliación Laboral como medio de resolución de conflictos. Vol.11, numero 003. [www.redalyc.org](http://www.redalyc.org)