



# La mediación en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo venezolana. Resultados concretos en el Estado Táchira

**José Leonardo Carmona García**

Especialista en Derecho Procesal. Especialista en Gerencia Pública y Derecho del Trabajo. Doctorando en Ciencias, Mención Derecho. Juez de Primera Instancia de Juicio del Trabajo del Estado Táchira. E-mail: jlcg78@cantv.net - joseleonardocarmona@hotmail.com

## Resumen

La presente investigación documental tiene como objetivo desarrollar nueve elementos que a criterio del autor, han sido determinantes en el éxito de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo (LOPT) en materia de mediación. Igualmente, se analiza la actividad que realizan los Jueces de Mediación venezolanos para lograr acuerdos entre las partes que pongan fin a las controversias, utilizando mecanismos alternos para la resolución de conflictos. En relación con los referidos análisis y con fundamento en datos estadísticos tomados de la Coordinación Judicial del Circuito Laboral del Estado Táchira, se muestran los beneficios que ha representado para la sociedad tachirense y venezolana en general, la entrada en vigencia del mencionado instrumento legal.

**Palabras clave:** Mediación, Ley Orgánica Procesal del Trabajo, Tribunales Laborales.

## Mediation in the Organic Processal Labor Law in Venezuela. Concrete Results in the State of Tachira

### Abstract

The objective of this documentary research is to develop new elements that, according to the author's criteria, have been determinants in the success of the Organic Processal Labor Law (OPLL-LOPT) in mediation. Likewise, it analyzes the activity carried out by Venezuelan mediation judges in reaching agreements among the parties that end their controversies using alternative conflict resolution mechanisms. In relation to these analyses and based on statistical data taken from the Judicial Coordination of the Labor Circuit in the State of Tachira, the study demonstrates the benefits bestowed on society in Tachira and Venezuela in general since the aforementioned legal instrument went into effect.

**Key words:** Mediation, Organic Processal Labor Law, labor courts.

### Introducción

Las legislaciones del mundo y en especial las latinoamericanas, desde hace varios años han consagrado y regulado en sus ordenamientos jurídicos, mecanismos alternos de solución de conflictos con el ánimo de descongestionar la actividad jurisdiccional y garantizar la paz social.

En Venezuela, la Constitución de 1999, consagró expresamente en su artículo 258, que la ley promoverá el arbitraje, la conciliación, la mediación y cualesquiera otros medios alternativos para la resolución de conflictos. Dentro de ese marco Constitucional, la Ley Orgánica Procesal del Trabajo (LOPT) publicada en Gaceta Oficial N° 37.504 de fecha 13 de agosto de 2002, establece y regula la mediación

como estructura fundamental del nuevo proceso laboral.

La LOPT fue redactada por laboristas venezolanos, quienes aún cuando tomaron instituciones importantes de otras normas procesales, innovaron con un procedimiento que en la práctica ha sido efectivo en cuanto a elevados índices de mediación y celeridad procesal se refiere.

En el presente trabajo se analizan los elementos contenidos en esta Ley, que en opinión del autor han sido fundamentales para su aplicación exitosa en materia de mediación, así como la actividad que realizan los Jueces de Mediación venezolanos para lograr acuerdos entre las partes que pongan fin a las controversias, demostrando con datos estadísticos los beneficios que ha representado para la sociedad

tachirenses y venezolanas en general, la entrada en vigencia de este instrumento normativo.

### **1. La Mediación en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo**

El desarrollo del Derecho Procesal del Trabajo en Venezuela, demuestra que hasta la entrada en vigencia de la LOPT en Agosto de 2003, no podía hablarse en puridad de una justicia laboral autónoma y especializada, que garantizara la protección del trabajador en los términos y condiciones establecidos en la Constitución Nacional y en la legislación laboral; pues aún cuando el 16 de agosto de 1940, se dictó la Ley Orgánica de Tribunales y de Procedimiento del Trabajo (LOTPT), que estableció por primera vez una jurisdicción laboral autónoma y especializada, esta aspiración no pudo materializarse totalmente, por cuanto la remisión a la aplicación supletoria del procedimiento ordinario, previsto en el Código de Procedimiento Civil vigente para entonces, trajo consigo el entorpecimiento del procedimiento laboral y la prolongación exagerada de los juicios del trabajo. Adicionalmente a ello, no se crearon suficientes tribunales con competencia exclusiva en materia laboral; por el contrario, la mayoría de los tribunales del país tenían competencias múltiples, incluyendo la del trabajo.

La LOPT vino a representar una respuesta a la urgente y necesaria transformación de la administración de justicia en Venezuela y en particular de la justicia laboral que debe proteger el hecho social trabajo, instru-

mento fundamental para el desarrollo nacional.

Fue el Constituyente Venezolano de 1999, en la Disposición Transitoria Cuarta de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV), quien estableció un mandato a la Asamblea Nacional para que dentro del primer año, contado a partir de su instalación, aprobara una LOPT que garantizara el funcionamiento de una jurisdicción laboral autónoma y especializada. Dicha ley, debía además estar orientada por los principios de gratuidad, celeridad, oralidad, inmediatez, prioridad de la realidad de los hechos, la equidad y rectoría del juez o jueza en el proceso.

Acorde con ese mandamiento, la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia, asumió la iniciativa de ley, que buscaba la sustitución del proceso como estaba previsto en la LOTPT, por uno que garantizara la tutela efectiva de los derechos e intereses de los ciudadanos, es decir, un proceso transparente, imparcial, breve, oral, público, económico, moderno, informal y que estimulara mecanismos alternos de resolución de conflictos, tal como lo ordenaba el texto constitucional. La Asamblea Nacional, luego de diferentes discusiones en el seno de la comisión permanente de desarrollo social y de la plenaria, sancionó la LOPT que fue publicada en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 37.504, Extraordinario del 13 de agosto de 2002.

Con el fin de garantizar su implementación exitosa, la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de

Justicia creó la Comisión Nacional de Implementación de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, coordinada por el Presidente de la Sala de Casación Social e integrada por los Directivos y Altos Funcionarios de la Dirección Ejecutiva de la Magistratura y del Tribunal Supremo de Justicia, con la participación de una representación de los Jueces Superiores del Trabajo del Distrito Capital.

Esta Comisión fue la responsable del diseño y construcción de una infraestructura digna y bien dotada, con tecnología de punta que permitiera el funcionamiento de un nuevo modelo de justicia, así como de la realización de un curso nacional para capacitar y formar a los Jueces laborales y al personal de apoyo a nivel nacional.

La LOPT trajo una particularidad poco común en nuestro ordenamiento jurídico y es que en principio, la ley entraría en vigencia en todo el territorio Nacional, al año siguiente de su publicación, es decir, el 13 de Agosto de 2003, sin embargo, excepcionalmente la propia ley previó la posibilidad que la Comisión Judicial del Tribunal Supremo de Justicia, pudiera mediante resolución motivada, diferir la entrada en vigencia de la ley, en aquellos circuitos judiciales donde no estuvieran dadas las condiciones mínimas indispensables para su aplicación efectiva.

Fue por ello, que en el año 2003, sólo entro en vigencia en nueve Estados del país, incluyendo entre otros, el Área Metropolitana de Caracas, el Estado Carabobo y el Estado Trujillo. En el Estado Táchira (un Estado ubicado en el occidente de Venezuela con

1.600.000 habitantes aproximadamente), la ley entró en vigencia en el mes de Agosto de 2004, una vez que se crearon las condiciones de infraestructura necesarias y el personal se encontraba capacitado para su implementación.

Luego de nueve años de su aplicación en algunos Estados del país y ocho años en el Estado Táchira, los Tribunales del Trabajo de todo el territorio nacional, según cifras publicadas por la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia (2012), han logrado mantener un porcentaje de mediación superior al 85% de las causas que ingresan a cada uno de los Tribunales del Trabajo del país. Dicho porcentaje de mediación es superior al logrado en el área laboral en países denominados del primer mundo como Suiza, Alemania y Estados Unidos cuyos porcentajes de mediación no superan el 65% de las causas.

Legisladores y laboristas de Latinoamérica y el mundo, han sido atraídos por este éxito de la LOPT en materia de mediación y ello, ha conllevado el estudio y análisis del proceso diseñado en la referida ley venezolana.

Por eso, debe comenzarse señalando que el procedimiento consagrado en este instrumento, consiste básicamente en la existencia de dos audiencias fundamentales, la primera ellas, la Audiencia Preliminar que es de carácter privado, se celebra al décimo día hábil siguiente a la notificación del demandado, tiene una duración máxima de cuatro meses, se realiza ante el Juez de Sustanciación, Mediación y Ejecución (unipersonal) y tiene como propósito principal la autocomposición

del proceso mediante la utilización de los medios alternativos de solución de conflictos. En dicha audiencia, deben ambas partes de manera preclusiva promover las pruebas que quieran evacuar en la fase de juicio.

La segunda audiencia, la Audiencia de Juicio, es pública, se celebra en aquellos procesos en los que las partes luego del agotamiento de la Audiencia Preliminar, no logran un acuerdo que ponga fin a la controversia. El Juez de Juicio debe providenciar las pruebas dentro de los (5) cinco días hábiles siguientes a la recepción del expediente y celebrar la audiencia dentro de los treinta (30) días hábiles siguientes al dictado de dicha providencia; en esta audiencia se evacuarán la totalidad de las pruebas promovidas por las partes, estando obligado el Juez de Juicio, bajo causal de destitución, a dictar el dispositivo del fallo transcurridos sesenta (60) minutos a la conclusión del debate probatorio, debiendo igualmente publicar el texto íntegro de la decisión dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la fecha en que se dicta el dispositivo.

Son muchos los factores a los que se le puede atribuir el éxito de la LOPT en materia de mediación en el esquema procesal antes identificado, sin embargo, es importante destacar nueve de ellos:

*1. La existencia de dos Tribunales en Primera Instancia, uno en funciones de Sustanciación y Mediación y otro en funciones de Juicio.*

Para algunos procesalistas, el hecho que la Ley haya creado dos tribunales con dos jueces distintos en la

fase de primera instancia, viola el principio de la jurisdicción perpetua, sin embargo, en la práctica ha constituido un elemento fundamental para el éxito de esta Ley.

La existencia de dos jueces en primera instancia, uno dedicado única y exclusivamente a mediar y el otro a decidir, permite que el Juez Mediador actúe con amplias facultades para lograr el acuerdo entre las partes y en ese sentido, puede sostener reuniones a solas con alguna de ellas, sin que eso lo haga incurrir en causal de recusación alguna. Igualmente, en razón que el Juez Mediador no va a ser en definitiva quien resuelva la controversia en fase de cognición, puede emitir pronunciamientos sobre el fondo de la controversia sin que ello lo haga incurrir en causal de recusación alguna, pues no es en definitiva quien va a decidir el fondo de la controversia.

En algunos países latinoamericanos como Colombia, se han aprobado reformas a las leyes procesales en materia laboral con el ánimo de incrementar los índices de conciliación, sin embargo, en la reforma procesal contenida en la Ley 1149 del 13 de Julio de 2007, aun cuando se diferenció dentro del proceso en primera instancia una fase de conciliación y otra de cognición, no han logrado conseguir incrementar los índices en conciliación, pues el juez ante quien se desarrolla la fase de conciliación es el mismo ante quien se desarrolla la fase de cognición, es decir, el juzgador que concilia es el mismo que decide la controversia, ello lo convierte en un mero espectador que no puede ni sostener reuniones a solas con alguna de las par-

tes, ni emitir pronunciamiento sobre el fondo de la controversia (en la fase de conciliación), pues ello lo haría incurrir en una causal de recusación; en definitiva, se encuentra atado de manos para lograr la mediación o conciliación entre las partes.

De allí, que en la ley colombiana, se denomine a esta etapa, fase de conciliación en contraposición a la fase de mediación, pues el Juez Conciliador a diferencia del Juez Mediador no puede proponer acuerdos a las partes ni ser proactivo para lograr la mediación, sino simplemente debe limitarse a facilitar a las partes un ambiente propicio para que se den un acuerdo ellos mismos.

En Venezuela por el contrario, la existencia de un juez con facultades únicamente para mediar, ha permitido lograr y mantener índices de mediación superiores al 85%, índice muy superior al previsto por los proyectistas de la LOPT, quienes previeron un porcentaje de mediación equivalente al 75% de las causas.

Es de destacar que como consecuencia de dicha previsión en cada circunscripción judicial del país donde existe una Coordinación del Trabajo o Circuito Laboral, se puede observar que es significativamente superior el número de Tribunales de Mediación con respecto al número de Tribunales de Juicio, en tal sentido, por cada tres (3) o cuatro (4) Tribunales de Sustanciación y Mediación existe un Tribunal de Juicio (todos unipersonales), pues se previó que sólo veinticinco (25) de cada cien (100) expedientes fuesen remitidos a la fase de juicio.

*2. La exigencia que las pruebas deban promoverse de manera preclusiva en la Audiencia Preliminar ante el Juez de Sustanciación, Mediación y Ejecución.*

La LOPTRA invirtió el orden procesal tradicional de los procedimientos ordinarios, que se inician con la activación del aparato jurisdiccional mediante la interposición de una demanda; luego se concede un lapso al demandado para dar contestación a dicha demanda (momento en el que se traba la litis) y posteriormente se inicia la fase probatoria (promoción, admisión y evacuación).

De acuerdo con esta Ley, el proceso se inicia con la interposición de la demanda, luego de su admisión ambas partes deben presentar sus escritos de promoción de pruebas ante el Juez de Sustanciación, Mediación y Ejecución durante la audiencia preliminar de instalación conforme al criterio sostenido por Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia en Sentencia N° 1451 de fecha 28/09/2006 (caso: Jorge Manuel Estrela de Brito contra Corporación Compusofts 2000 C.A.) y finalmente de no lograrse un acuerdo durante dicha audiencia, que le coloque fin a la controversia, debe continuarse el procedimiento y en consecuencia debe el demandado dar contestación a la demanda interpuesta en su contra.

Esta inversión del orden procesal fue muy criticada por los procesalistas durante el periodo de discusión, aprobación y entrada en vigencia de la LOPTRA, sin embargo, en la práctica ha constituido uno de los elementos

fundamentales que ha contribuido al éxito de la ley en materia de mediación, pues debiendo las partes promover de manera preclusiva todas sus pruebas durante la audiencia preliminar, permite al Juez Mediador (aun cuando no es él quien va a admitir, ni ante quien se van a evacuar dichas pruebas, ni quien en definitiva va a valorarlas) orientar al trabajador y empleador para llegar a un acuerdo con fundamento en dicho material probatorio incorporado al proceso.

### *3. Duración de la Audiencia Preliminar.*

La Ley consagra cuatro (4) meses como tiempo máximo de duración de la Audiencia Preliminar, por lo que tal y como lo señala Villasmil (2003:57), constituye un estado y no un acto del proceso.

Esta duración de cuatro (4) meses, ha permitido en la práctica que en causas que parecen irreconciliables, luego de tres (3) o cuatro (4) prolongaciones de la audiencia, se logren bajar las tensiones, facilitando la concreción de un acuerdo que ponga fin a la controversia.

En algunos países de la región como Argentina, la conciliación se realiza en una sola audiencia, impidiendo que el tiempo se encargue de crear las condiciones necesarias para facilitar el acuerdo entre las partes. En Venezuela, el tiempo de cuatro (4) meses consagrado en la ley como máximo de duración de la audiencia preliminar, ha facilitado la consecución de altos índices en materia de mediación, evidencia de ello, lo constituye el hecho que según datos suministrados

por la Coordinación Judicial del Circuito Laboral del Estado Táchira de cinco mil doscientos cuarenta (5.240) expedientes en los que se ha logrado la mediación, sólo en un veinticuatro coma veintitrés por ciento (24,23%) de ellos, el acuerdo entre las partes se ha logrado en la primera Audiencia Preliminar o de instalación y el setenta y cinco coma setenta y siete por ciento (75,77%) restante en las prolongaciones de la Audiencia Preliminar.

### *4. Comparecencia obligatoria de las partes a la Audiencia preliminar.*

Es necesario comenzar señalando que en la LOPT, lo obligatorio no es mediar, lo obligatorio es comparecer a la Audiencia Preliminar, es decir, la presentación a la audiencia preliminar ante el Juez Mediador impone a ambas partes una carga procesal.

Si el demandante no comparece a la Audiencia Preliminar, se declarará el desistimiento del procedimiento y se le impondrá como sanción la perención, es decir, deberá esperar noventa (90) días continuos para interponer nuevamente su demanda.

Para el demandado que no asiste a este acto, los efectos son más drásticos, pues opera la declaratoria de presunción de admisión de hechos, es decir, el Juez de Sustanciación y Mediación, deberá de manera inmediata dictar sentencia en base a dicha presunción, que es absoluta ya que no hay lugar a prueba en contrario. En tal sentido, debe el Juez Mediador dictar sentencia conforme a derecho, vale decir, presumir como admitidos los hechos señalados en el escrito de demanda ajustando dicha presunción

a la procedencia en derecho de los conceptos reclamados; sin que el demandado tenga oportunidad posteriormente a promover o evacuar ningún medio probatorio en su defensa relacionado con el fondo de la controversia. En todo caso, el demandado podrá promover medios probatorios dirigidos a demostrar las causas extrañas no imputables que le impidieron su comparecencia a la audiencia preliminar.

Sobre la comparecencia obligatoria a la Audiencia Preliminar, debe señalarse que en las universidades venezolanas, la formación del abogado va dirigida más a litigar que a mediar, evidencia de ello, es que al revisar los pensa de estudios de las Facultades de Derecho del país, es poco frecuente encontrar cátedras dirigidas a formar o capacitar en la actividad de conciliar y mediar. Por ello, si en la LOPT no se hubieren consagrado dichas consecuencias procesales para la incomparecencia de las partes a la Audiencia Preliminar, la referida audiencia se hubiere constituido en un saludo formal a la bandera, es decir, una fase procedimental inadvertida en el proceso laboral venezolano, pues quizás poco hubieren comparecido las partes a dicha audiencia.

Evidencia de lo antes expresado, lo constituye el hecho que en el Código de Procedimiento Civil venezolano, existe una Audiencia de Conciliación en el procedimiento de divorcio, cuyos efectos para la incomparecencia de las partes no son tan graves como los consagrados en la LOPT, ello en la práctica, ha representado que los índices de acuerdos en dicha fase conciliatoria,

sean ínfimos comparativamente con los acuerdos logrados en los tribunales laborales luego de la entrada en vigencia de la LOPT.

*5. Durante la Audiencia Preliminar no se discuten las costas procesales.*

La condenatoria en costas procesales, tiene como fundamento que una de las partes haya resultado totalmente vencedora y la otra totalmente vencida en el proceso, por consiguiente, para que surja el derecho de cobrar las referidas costas procesales, es necesario que el Juez de Juicio emita una sentencia que quede definitivamente firme luego que las partes ejerzan los correspondientes recursos procesales, por ello, si el fin principal de la Audiencia Preliminar es lograr un acuerdo entre las partes que ponga fin a la controversia, no puede permitirse la discusión de costas procesales durante la misma, pues de concretarse el referido acuerdo no habrá vencedores ni vencidos totalmente. Este elemento ha facilitado significativamente la mediación en el proceso laboral venezolano.

*6. En materia laboral en la gran mayoría de los procesos, la pretensión del demandante la constituyen obligaciones dinerarias.*

A diferencia de otras aéreas del derecho como la materia penal o de protección de niños, niñas y adolescentes, en las que se discuten obligaciones y sanciones de otra naturaleza, en materia laboral la gran mayoría de los procesos intentados por los trabajadores pretenden el pago de determina-



das obligaciones pecuniarias lo que facilita la concreción de los acuerdos entre las partes.

*7. Existencia de un primer despacho saneador.*

La LOPT sustituyó la institución de cuestiones previas o excepciones dilatorias que imperaba bajo la vigencia de la LOTPT publicada en Gaceta Oficial N° 26.266 del 19 de noviembre de 1959, por la institución del despacho saneador a través del cual, es el mismo Juez de Sustanciación y Mediación el encargado de depurar la pretensión del actor de cualquier vicio u omisión, impidiendo que al momento de instalarse la Audiencia Preliminar, las partes aleguen cuestiones previas que puedan dilatar el proceso y desviar el propósito fundamental de la misma que es lograr un acuerdo entre las partes.

*8. Recursos humanos y materiales.*

En Venezuela, una vez fue promulgada la LOPT en el mes de agosto de 2002, se incrementó significativamente el número de tribunales en materia del trabajo, en tal sentido, se puede señalar que bajo la vigencia de la derogada LOTPT, existían en el país sólo cincuenta (50) Tribunales multicompetentes o promiscuos que tenían competencia en resolución de controversias relacionadas con el Derecho del Trabajo, adicionalmente Derecho Agrario, Civil, Mercantil, Tránsito y otras áreas. Con la entrada en vigencia plena de la ley en todo el territorio nacional, se crearon trescientos cincuenta (350) tribunales especializados en materia laboral, es de-

cir, con competencia para decidir procesos única y exclusivamente en esta área.

Igualmente es de destacar que la entrada en vigencia de la esta ley, representó el funcionamiento de los tribunales con competencia en materia del trabajo en Circuitos Judiciales (figura prevista en la Ley Orgánica del Poder Judicial), que ha permitido en la práctica por una parte, desconcentrar de los jueces cualquier tipo de función que no sea estrictamente judicial y por otra parte, un aprovechamiento significativo de los recursos materiales y humanos de que se dispone.

La Comisión de Implementación de la LOPT, no sólo se encargó de conseguir espacios dignos, cómodos e higiénicos para el funcionamiento de los nuevos tribunales laborales, sino también de la dotación de tecnología de punta que facilitare la labor judicial y sustituyera procedimientos que en el pasado se realizaban de manera engorrosamente escrita. Para ello, se adquirió de la empresa SEINTEX (de origen español) el Sistema Juris 2000 que permite entre otras funciones lograr una gran transparencia en la distribución de las causas, así como la sistematización de todas las actuaciones judiciales, sustituyendo el llenado de libros que se llevaban de manera manual, por libros informáticos sujetos a impresión diaria para ser suscritos y sellados por el titular de cada Tribunal.

Esta implementación de la LOPT, impuso a la nación venezolana una inversión material importante, afortunadamente la CRBV, establece en su artículo 254 que el Poder Judicial es independiente y que dentro del presu-

puesto general del Estado, se le asignará al Sistema de Justicia una partida anual variable, no menor del dos por ciento (2%) del presupuesto ordinario nacional, para su efectivo funcionamiento, el cual no podrá ser reducido o modificado sin autorización previa de la Asamblea Nacional, recursos que permitieron la concreción de iniciativas como estas.

Es importante señalar que los recursos materiales, con que se ha contado para la correcta implementación de esta ley, no sólo se circunscriben a los espacios dignos y cómodos y a la tecnología de punta, sino también al material bibliográfico. Por una parte, los magistrados de la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia, quienes a través de la biblioteca del máximo Tribunal de la República, han editado no menos de ocho libros con extractos de las decisiones más importantes dictadas por dicha Sala, que orientan a los abogados y jueces sobre el camino a seguir en procesos similares; y por otra parte, la existencia de la página web del Tribunal Supremo de Justicia ([www.tsj.gov.ve](http://www.tsj.gov.ve)) en la que se publican diariamente las decisiones dictadas por la Sala Social, lo que ha permitido la actualización permanente de los jueces y de los profesionales del Derecho.

Evidencia del avance alcanzado en Venezuela en el área laboral en los últimos años, es que antes de la entrada en vigencia de la LOPT, existían no más de tres ó cuatro obras relacionadas con el Derecho Procesal del Trabajo, sin embargo, luego de nueve años de la entrada en vigencia de dicho instrumento legal, se han publicado en el

país, cerca de cien obras referidas al proceso laboral venezolano e innumerables artículos en prensa y revistas especializadas.

#### *9. Control y supervisión permanente por parte de los magistrados de la Sala de Casación Social.*

El proyecto inicial de lo que hoy conocemos como LOPT, fue redactado por los magistrados de la Sala de Casación Social del TSJ (Sala creada por la Constitución de 1999) Omar Alfredo Mora Díaz, Juan Rafael Perdomo y Alberto Martini Urdaneta; y presentado a la Sala Plena del TSJ por dichos magistrados en el año 2000.

Desde la promulgación de la ley, dos de los magistrados redactores de la norma, Omar Alfredo Mora Díaz y Juan Rafael Perdomo, así como los demás integrantes de dicha Sala, Alfonso Valbuena Cordero, Luis Franceschi y Carmen Porras de Roa, han dirigido, controlado y supervisado no sólo la correcta implementación de la ley en cada Estado del país, sino el correcto funcionamiento de la jurisdicción laboral, sosteniendo reuniones permanentes y bimensuales con los Jueces Superiores y Coordinadores del Trabajo de cada Circunscripción Judicial del país, a quienes se les exige la presentación de las estadísticas de gestión judicial y con quienes se interactúa, oyen quejas, sugerencias, críticas constructivas y recomendaciones para lograr el perfeccionamiento de la ley. Esta labor ha sido de gran importancia, pues ha permitido que los padres de este instrumento legal, hayan planificado el proceso consagrado en dicha ley, y además, lo diri-

jan y controlen para su adecuado funcionamiento.

## **2. Actuación de los Jueces Mediadores del Trabajo para lograr la concreción de acuerdos entre las partes.**

*2.1 Deben procurar celebrar la audiencia preliminar en mesas redondas y sentarse en posición intermedia o equidistante de las partes.* Este elemento desde el punto de vista neurolingüístico permite que fluya de mejor manera la información entre las partes y que trabajador y empleador perciban al Juez instalado en una posición neutral, es por ello, que la gran mayoría de los Tribunales de Sustanciación y Mediación del Trabajo en el país, fueron dotados de mesas redondas para facilitar la mediación.

*2.2 No deben dar por entendido a que van las partes a la Audiencia Preliminar.* Este elemento se considera particularmente importante, cuando quienes asisten a la Audiencia Preliminar, no son sólo los apoderados judiciales de las partes, sino los trabajadores y empleadores quienes acuden al Tribunal acompañados por sus abogados asistentes o sus apoderados judiciales. Pues quizás nunca un trabajador o empleador ha asistido a un Tribunal y no tienen idea de en qué consiste la Audiencia Preliminar, su objetivo, duración, ni cuál va a ser el papel del Juez Mediador en ella, es decir, si en definitiva va a ser él quien va a tomar una decisión u otro Juzgador. Por ello, los jueces del país, deben detenerse unos minutos al inicio de la audiencia para informar a las partes

el objetivo, la duración y el mecanismo a través del cual se va a desarrollar el referido acto, creando un ambiente de entendimiento entre los asistentes.

*2.3 Deben permitir que las partes se desahoguen.* Este elemento puede contribuir a facilitar la mediación, desde dos puntos de vista, en primer lugar, porque una vez que el trabajador y el empleador se desahogan en un ámbito de respeto, liberan una carga emocional que luego facilita la mediación y en segundo lugar, porque muchas veces luego de oír a ambas partes, se toman elementos importantes de sus afirmaciones que posibilitan el acuerdo.

*2.4 Facilitar las pruebas a las partes.* Los Jueces de Mediación deben solicitar a las partes, una vez se instala la Audiencia Preliminar, la entrega de los escritos de promoción de pruebas con sus correspondientes anexos. En la práctica, algunos jueces se reservan la privacidad de dicho material probatorio, sin embargo, se considera que lo más idóneo es facilitar a cada parte, las pruebas de su contraparte para que luego de revisarlas, tengan conocimiento del material probatorio que de no llegarse a un acuerdo va a ser incorporado al expediente y remitido al Juez de Juicio para su decisión.

*2.5 Con base en dichas pruebas orientar a las partes.* Luego de una revisión del material probatorio incorporado por las partes, básicamente el material documental, pues las pruebas testimoniales, experticias, inspecciones judiciales e informes serán

evacuadas durante la Audiencia de Juicio, el Juez Mediador debe orientar a las partes a la concreción de un acuerdo que le evite una sentencia desfavorable en el proceso de cognición.

Varios ejemplos pueden citarse al respecto, pero sólo mencionaremos dos de ellos: 2.5.1 En Venezuela, la carga de la prueba para demostrar el salario devengado por el trabajador durante la relación de trabajo le corresponde al empleador; en tal sentido, si el Juez Mediador, luego de revisar las pruebas se percata que el patrono aún cuando negó el salario señalado en el escrito de demanda no aportó al proceso, ningún elemento probatorio dirigido a desvirtuar dicho salario, debe orientarlo para que no se cierre a la posibilidad de llegar a un acuerdo, que le evite pasar a la fase de juicio, en la que seguramente el Juez de Juicio calculará las prestaciones sociales tomando como salario base el indicado por el trabajador en el escrito de demanda con su correspondiente condenatoria en costas. 2.5.2 En Venezuela, la carga de la prueba para demostrar que el trabajador laboró horas extraordinarias, corresponde al trabajador, en tal sentido, si el Juez Mediador, luego de revisar las pruebas se percata que el trabajador no aportó al proceso ningún elemento probatorio dirigido a demostrar que laboró en jornadas extraordinarias, debe orientarlo para que desista de dicha pretensión o de parte de ella y busque un acuerdo que le sea favorable pues de llegar a la fase de juicio, seguramente va a ser declarada sin lugar dicha pretensión.

*2.6 Proponer acuerdos.* Como se señaló al inicio del presente trabajo, el Juez Mediador tiene las más amplias facultades legales para emitir pronunciamientos sobre el fondo de la controversia y para proponer acuerdos entre las partes, por ello, debe ser proactivo al momento de proponer soluciones que beneficien a ambas partes, velando por el respeto de los derechos de los trabajadores.

*2.7 Suscribir acuerdos parciales que faciliten llegar al definitivo.* La misma Ley autoriza a los Jueces Mediadores suscribir acuerdos parciales en cada prolongación de Audiencia Preliminar que sirvan de preámbulo para la concreción del acuerdo final. Esta facultad permite por una parte, facilitar un entendimiento final y por otra parte, depurar el proceso en caso de llegar la causa a fase de juicio o cognición.

### **3. Beneficios que representa para la sociedad venezolana la concreción de altos índices de mediación**

*La resolución de conflictos de manera definitiva.* En la mayoría de los países del mundo, cuando los representantes del poder judicial rinden cuentas ante la ciudadanía, se presentan estadísticas judiciales en las que se hace referencia normalmente al número de sentencias dictadas, como un indicador de la efectividad judicial. Sin embargo, si bien es cierto, el número de sentencias constituye un dato importante de gestión, este no

representa un resultado que demuestre el número de controversias resueltas de manera definitiva, pues no basta únicamente la sentencia, mientras no se agoten los recursos para que quede definitivamente firme. En efecto, una vez dictada la decisión, ésta puede ser recurrida y revocada, anulada o en todo caso, luego de su firmeza pasar a ejecución sin que existan bienes para hacerla valer.

En el área laboral, esta última situación era muy común bajo la vigencia de la LOTPT, pues el empleador a sabiendas que los procesos judiciales en materia laboral duraban en primera y segunda instancia un promedio de ocho (8) años, jugaba con la necesidad del trabajador de tal manera de dilatar el proceso para que una vez que el trabajador obtuviera una decisión a su favor, no existieran bienes para ejecutarla, pues el empleador se había insolventado durante el proceso.

Para demostrar con datos estadísticos lo antes afirmado, debe señalarse que en el Estado Táchira, conforme al inventario general de expedientes realizado por la Oficina de Depósito de Bienes de la Dirección Ejecutiva de la Magistratura, en el mes de Agosto de 2004, en los extintos Tribunales del Trabajo bajo la vigencia de la derogada LOTPT, de dos mil doscientas nueve (2.209) causas ingresadas, quinientas cuarenta y cuatro (544) de ellas se encontraban en fase de ejecución algunas en esa etapa procesal desde el año 1980, es decir, con muy pocas posibilidades de lograr su materialización, lo que representa un veinticuatro coma sesenta y dos por ciento (24,62%) de las causas ingresadas, sin

embargo, bajo la vigencia de la LOPT, de siete mil noventa y ocho (7098) causas que han ingresado sólo seiscientas cincuenta y siete (657) de ellas se encuentran actualmente en fase de ejecución, lo que representa sólo un nueve coma veintiséis por ciento (9,26%) de las causas ingresadas.

Por ello, se sostiene que el número de sentencias definitivas si bien constituye un indicador importante en cuanto a labor jurisdiccional se refiere, no determina, cuantos procesos son resueltos de manera definitiva; pues los procesos se concluyen cuando existe un acuerdo que es cumplido a cabalidad por las partes o bien cuando existe una sentencia firme que fue ejecutada o cumplida voluntariamente, es decir, cuando el Juez ordena mediante auto el archivo del expediente o su envío al archivo.

Con la vigencia de la LOPT, cada uno de los Tribunales Laborales del país, puede exhibir no sólo un número importante de sentencias dictadas sino adicionalmente a ello, un importante número de procesos resueltos de manera definitiva, lo que permite la disminución de la mora judicial, que constituye un fenómeno que afecta a la gran mayoría de los países latinoamericanos.

Evidencia de ello, lo constituye el hecho que en los dos Tribunales (multicompetentes) del Trabajo del Estado Táchira que existieron bajo la vigencia de la LOTPT, ingresaron desde 1977 a 2004, un número de expedientes laborales igual a dos mil doscientos nueve (2.209); de ellos, tan sólo ciento cincuenta y nueve (159) fueron resueltos de manera definitiva, es de-

cir, si bien es cierto, durante ese período, se dictaron más de 703 sentencias definitivas, tan sólo fueron concluidos ciento cincuenta y nueve (159) procesos judiciales, lo que representa un siete coma diecinueve por ciento (7,19%) de los expedientes recibidos.

En contraposición a ello, según datos emanados de la Coordinación Judicial del Circuito Laboral del Estado Táchira presentados a la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia, en los ocho (8) Tribunales de Primera Instancia especializados del Trabajo del Estado Táchira creados bajo la vigencia de la LOPT, han ingresado desde el mes de Agosto de 2004 al mes de Mayo de 2012, siete mil noventa y ocho (7.098) demandas, de las cuales para el mes de Mayo de 2012, han sido resueltas de manera definitiva cinco mil quinientas noventa y dos (5.992), es decir, se han dictado más de cinco mil (5.000) sentencias definitivas, y adicionalmente a ello, se ha ordenado el archivo definitivo de cinco mil novecientos noventa y dos (5992) expedientes, equivalentes al ochenta y cuatro coma cuarenta y un por ciento (84,41%) de los expedientes recibidos, lo que representa una justicia expedita y una tutela judicial efectiva.

Estos datos reflejan tres elementos importantes: en primer lugar, que el número de demandas interpuestas ante los Tribunales del Trabajo creados bajo la vigencia de la LOPT en ocho (8) años han triplicado el número de demandas recibidas por los extintos tribunales multicompetentes en veintisiete (27) años, lo que constituye una muestra de la confianza que ha

adquirido la ciudadanía y los trabajadores en esta forma de administrar justicia y en el conocimiento de las bondades que brinda tanto para el trabajador como para el empleador el nuevo proceso laboral, pues en la actualidad se reciben demandas por cobro de Ciento Cuarenta Bolívares (Bs. 140,00) equivalentes a 25\$US, mientras que en el pasado era muy difícil ver este tipo de pretensiones ante un Tribunal.

En segundo lugar, que las controversias no se resuelven con una simple sentencia, por ello, es necesario para determinar la efectividad de un Tribunal, precisar el número de procesos resueltos de manera definitiva comparativamente con el número de causas ingresadas, para poder medir su eficiencia y detectar a tiempo, la posibilidad inminente de un colapso de dicho Tribunal; y en tercer lugar, que la celeridad procesal contribuye a impedir que el empleador dilate el proceso para insolveterse durante el mismo.

Ahora bien, como todo proceso nuevo que ha representado para la sociedad venezolana un avance significativo en cuanto a la resolución de controversias en materia laboral se refiere y al mantenimiento de la paz social, ha sido blanco de ataques por parte de algunos sectores que se niegan a reconocer las bondades del sistema. Dichas críticas han sido dirigidas básicamente, desde el punto de vista procesal a la inversión del orden procesal, señalando que el hecho que se promuevan pruebas antes de la contestación de la demanda es perjudicial para el trabajador, sin embargo,

como se señaló anteriormente, esa inversión ha resultado en la práctica un elemento fundamental para lograr la mediación.

Por otra parte, existe una crítica que se ha formulado desde algunos sectores que pretenden desconocer la importancia de la mediación, señalando que los Jueces de Mediación con el objetivo de lograr un acuerdo entre las partes, no velan por los intereses del trabajador y facilitan acuerdos por montos de dinero muy inferiores a lo demandado. Dicha crítica dañina y sin fundamento debe ser desvirtuada científicamente de la siguiente manera:

El hecho que un trabajador demande ante un Tribunal determinado monto por concepto de prestaciones sociales o por concepto de indemnizaciones derivadas de accidente de trabajo o enfermedad ocupacional, o por cualquier otro concepto, no garantiza que luego del controvertido y del debate probatorio, se determine que tiene derecho a la cantidad de dinero reclamada. Por eso, necesariamente cuando se realiza un balance entre los montos demandados y los montos mediados en los Tribunales del Trabajo del país, siempre existirá una diferencia significativa, es decir, el monto demandado normalmente va a ser superior al monto mediado.

No obstante dicha diferencia en cuanto a montos se refiere, no representa como se ha querido hacer ver, que los Jueces Mediadores velen más por lograr una mediación que por garantizar los derechos de los trabajadores, evidencia de ello, es que si se comparan estadísticamente los montos demandados y mediados ante los Tri-

bunales de Sustanciación, Mediación y Ejecución del Estado Táchira en el período comprendido entre el mes de Agosto de 2004 al mes de Mayo de 2012, se puede observar que han sido demandadas la cantidad de Trescientos Veintiséis Millones Ochocientos Veintisiete Mil Seiscientos Ochenta y Nueve Bolívares con Setenta y Tres Céntimos (Bs. 326.827.689,73) y en dichos procesos judiciales se han logrado mediaciones por Cincuenta Millones Trescientos Cuarenta y Dos Mil Cuatrocientos Veinticuatro Bolívares con Treinta y Tres Céntimos (Bs. 50.342.424,33) que representan un doce coma noventa y cinco por ciento (12,95%) del monto demandado (Coordinación Judicial del Estado Táchira, 2012).

No obstante, si se analizan estadísticamente los montos demandados y los montos sentenciados en los Tribunales de Primera Instancia de Juicio del Trabajo del Estado Táchira (circunscribiéndonos sólo a las decisiones que han sido confirmadas por los tribunales de alzada) podemos precisar que en el período comprendido entre el mes de Agosto de 2004 al mes de Mayo de 2012, ha sido demandada la cantidad de Ciento Quince Millones Cincuenta y Seis Mil Doscientos Sesenta y Nueve Bolívares con Treinta y Siete Céntimos (Bs. 115.056.269,37) y en dichos procesos judiciales se han dictado sentencias condenatorias por un monto de Doce Millones Quinientos Treinta y Tres Mil Novecientos Sesenta y Siete Bolívares con Treinta y Un Céntimos (Bs. 12.533.967,31), es decir el diez coma ochenta y nueve por ciento (10,89%) del monto demanda-

do, un porcentaje inferior al monto mediado.

Quienes critican la ley y el papel de los Jueces Mediadores, obvian que de ser cierta su afirmación, la proporcionalidad entre los montos demandados y condenados en los Tribunales de Juicio mediante sentencias definitivamente firmes, debieran ser superiores a la proporción entre los montos demandados y los montos mediados en los Tribunales de Sustanciación, Mediación y Ejecución.

### **Consideraciones Finales**

El éxito de la LOPT en materia de mediación, no sólo se ha circunscrito al diseño de una estructura procesal que ha facilitado las condiciones para lograr acuerdos entre las partes, sino que ha requerido de la inversión de importantes recursos materiales y humanos que se han articulado para una correcta ejecución de la ley.

Desde el punto de vista procesal, la existencia de dos jueces en primera instancia, la duración de la Audiencia Preliminar, la oportunidad preclusiva para promover pruebas en la fase de mediación, la comparecencia obligatoria a dicha audiencia y la existencia de la Institución del Despacho Saneador han sido fundamentales para el éxito de la ley, sin embargo, no se puede obviar que la labor de los Jueces Mediadores y su empeño en facilitar a las partes lograr un acuerdo, es de vital importancia para el funcionamiento del sistema.

El papel que han jugado los magistrados integrantes de la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de

Justicia, en la elaboración de la ley así como en su ejecución ha sido fundamental, pues si dicha norma no hubiera tenido el seguimiento, control y supervisión por parte del máximo tribunal de la República, quizás no hubiera tenido el mismo éxito que ha logrado luego de nueve años de su entrada en vigencia en algunos Estados del país y ocho años en el Estado Táchira.

Desde 2003 hasta el presente, es posible exhibir al mundo entero importantes resultados no sólo en cuanto a mediación se refiere, sino también en cuanto a celeridad procesal y particularmente en cuanto al número de controversias resueltas de manera definitiva.

Las críticas que se le han formulado a la ley, obedecen al desconocimiento de sus bondades, tal y como se ha descrito, porque el éxito de la ley constituye un orgullo para el Poder Judicial Venezolano.

Por todo esto, las reformas procesales en otras áreas del Poder Judicial venezolano, deben consagrar y regular los mecanismos alternos de solución de conflictos como elementos que permitan la desconcentración de la actividad jurisdiccional y eviten la mora judicial.

Las leyes procesales y sustantivas deben corresponderse con la idiosincrasia de cada pueblo, por ello, aún cuando no debe obviarse el estudio de instituciones consagradas en otras legislaciones, cada ley debe responder a las necesidades de la sociedad, evitando copiar modelos extranjeros que luego de su entrada en vigencia no contribuyen a solucionar los problemas nacionales.



## Referencias Bibliográficas

ASAMBLEA NACIONAL CONSTITUYENTE. "Constitución de la República Bolivariana de Venezuela". Gaceta Oficial N° 5.453, Extraordinario. Caracas, 24 de Marzo de 2000.

ASAMBLEA NACIONAL DE LA REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA. "Ley Orgánica Procesal del Trabajo". Gaceta Oficial N° 37.504. Caracas, 13 de Agosto de 2002.

CONGRESO NACIONAL DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA. "Ley 1.149 de 2007 por la cual se reforma el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social para hacer efectiva la oralidad en sus procesos". Diario Oficial N° 46.688. Bogotá, 13 de julio de 2007.

CONGRESO NACIONAL DE LA REPÚBLICA DE VENEZUELA. "Ley Orgánica de Tribunales y Procedimientos del Trabajo". Gaceta Oficial Nro. 26.266, Extraordinario. Caracas, 19 de Noviembre de 1959.

CONGRESO NACIONAL DE LA REPÚBLICA DE VENEZUELA. "Ley Orgánica del Poder Judicial". Gaceta Oficial Nro. 5.262, Extraordinario. Caracas, 11 de Septiembre de 1998.

COORDINACIÓN JUDICIAL DEL CIRCUITO LABORAL DEL ESTADO TÁCHIRA (2010). "Informe mensual correspondiente al mes de Abril de 2010 presentado a la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia".

COORDINACIÓN JUDICIAL DEL CIRCUITO LABORAL DEL ESTADO TÁCHIRA (2012). "Informe de Gestión Anual presentado a la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia".

OFICINA DE DEPÓSITO DE BIENES DE LA DIRECCIÓN EJECUTIVA DE LA MAGISTRATURA (2004). "Inventario General de Expedientes de los Tribunales Primero y Segundo del Trabajo y Agrario del Estado Táchira, Agosto de 2004".

TRIBUNAL SUPREMO DE JUSTICIA. SALA DE CASACIÓN SOCIAL. Sentencia N° 1451 de fecha 28/09/2006 (caso: Jorge Manuel Estrela de Brito contra Corporación Compusofts 2000 C.A.) Disponible en: <http://www.tsj.gov.ve>. Fecha de Consulta: 14.01.2010.

VILLASMIL BRICEÑO y otros (2003). **Nuevo Procedimiento Laboral Venezolano**. Maracaibo. Librería Europa C.A.