AA9764

TESIS
DT2004
V3.

UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO
DIRECCIÓN GENERAL DE LOS ESTUDIOS DE POSTGRADO
ÁREA DE DERECHO
ESPECIALIDAD EN DERECHO LABORAL

LA CONCILIACIÓN EN LA REFORMA PROCESAL LABORAL DE VENEZUELA

Trabajo Especial de Grado, para optar al Grado de Especialista en Derecho Laboral

Autor: Vilma Vargas Uribe

Asesor: María de la S. Vera J.

Caracas, septiembre de 2.004

UNIVERSIDAD CATOLICA "ANDRES BELLO"
DIRECCIÓN GENERAL DE LOS ESTUDIOS DE POSTGRADO
AREA DE DERECHO
ESPECIALIDAD EN DERECHO LABORAL

APROBACIÓN DE LA ASESORA

En mi carácter de Asesora del Trabajo Especial de Grado, presentada por la ciudadana Abogada Vilma Vargas Uribe, para optar al Grado de Especialista en Derecho Laboral, cuyo título es: **La Conciliación en la Reforma Procesal Laboral de Venezuela**; Considero que dicho Trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la evaluación por parte del jurado examinador que se designe.

En la Caracas, a los seis (06) días del mes de Septiembre de 2.004.

María de la Salette Vera Jiménez
C. I. Nº 8.532.051

UNIVERSIDAD CATOLICA "ANDRES BELLO"
DIRECCIÓN GENERAL DE LOS ESTUDIOS DE POSTGRADO
AREA DE DERECHO
ESPECIALIDAD EN DERECHO LABORAL

LA CONCILIACION EN LA REFORMA PROCESAL LABORAL DE VENEZUELA

Por: Vilma Vargas Uribe

Trabajo Especial de Grado de Especialización en Derecho Laboral, aprobado en nombre de la Universidad Católica "Andrés Bello", por el Jurado abajo firmante, en la ciudad de Caracas, a los _____ días del mes de _____ de _____.

_____ _____

DEDICATORIA

Muy especialmente
a la esencia de ese ser que me enseñó
los valores de la vida y que la lucha
por alcanzar las metas trazadas
tenía su propia recompensa,
la cual está más allá de la cima lograda
porque es el cielo
... la propia satisfacción.

A mi familia que sacrificó el tiempo
que les debí y debo dedicar y que nunca regresa.

A Héctor, Helen y amigos cercanos
que soportaron la tensión que implicó este esfuerzo
y que me ofrecieron su hombro.

A aquellos compañeros de aula
que juntos de las manos recorrimos este camino,
más aún, a los que se quedaron en él
porque a ellos me une algo más.

Y a lo más grande: la Chiquilín
que con su algarabía y sonrisa
lograr borrar cualquier sabor amargo.

RECONOCIMIENTO

A mi Alma Mater, que siempre me ha tendido la mano para que el mundo de las sombras sea cada vez menor y la luz de la sabiduría no me abandone, igualmente al cuerpo docente que compartió sin escatimar sus conocimientos e ideas.

Especial mención debe tener Oscar Hernández, quien cooperó en forma significativa con información documental de difícil acceso, por ser literatura extranjera que no está en el mercado.

INDICE GENERAL

TITULO		Pag.
CONSTANCIA DE ACEPTACIÓN DE LA ASESORA		ii
APROBACION DEL JURADO		iii
DEDICATORIA		iv
RECONOCIMIENTO		v
INDICE GENERAL		vi
INDICE DE TABLAS		viii
INDICE DE GRAFICOS		x
RESUMEN		xi
INTRODUCCION		1
CAPITULOS:		
I	FORMAS DE RESOLVER CONFLICTOS Y SUS VARIANTES	3
	Teoría de la Resolución Pacífica de los Conflictos	5
	Resolución Alternativa de Disputas	6
	Tipología	7
II	LA CONCILIACION VENEZOLANA ANTES DEL NUEVO PROCESO LABORAL	10
III	POSICIONES FRENTE A LA REFORMA PROCESAL LABORAL	20
IV	ESTUDIO COMPARADO DE LOS SISTEMAS DE CONCILIACIÓN EN LEGISLACIONES EXTRANJERAS ANALOGAS	31
	Chile	32
	Argentina	33
	Nicaragua	34
	Colombia	35
	República Dominicana	36
	México	37

ÍNDICE DE TABLAS

Nº	DESCRIPCIÓN	Pág.
1	Legislación Conciliatoria: Chile	32
2	Legislación Conciliatoria: Argentina	33
3	Legislación Conciliatoria: Nicaragua	34
4	Legislación Conciliatoria: Colombia	35
5	Legislación Conciliatoria: República Dominicana	36
6	Legislación Conciliatoria: México	37
7	Demandas presentadas por trabajadores ante las juntas locales de conciliación y arbitraje (1990-1994)	39
8	Conciliación en Colombia a nivel nacional	43
9	¿Según su criterio cuáles de las siguientes habilidades deben poseer los jueces de Sustanciación, Mediación y Ejecución para llevar a cabo las labores?	46
10	Habilidades de Mediación	47
11	¿Según su criterio cuáles de las siguientes características debe tener los jueces de SMYE para llevar a cabo labores conciliatorias?	48
12	¿Está Usted de acuerdo con la frecuencia de las reuniones conciliatorias?	50
13	¿Cree Usted que se debe incrementar el número de jueces?	51
14	¿Considera Usted que existe una relación directa entre el número de jueces y la cantidad de reuniones conciliatorias?	52
15	¿El número de jueces conciliadores es suficiente para atender el número de casos ingresados?	52
16	¿Cree Usted que la evaluación cuantitativa aplicada actualmente es la más conveniente?	53
17	¿De qué manera considera Usted que la evaluación cuantitativa influye en el desempeño del juez?	54

18	¿Considera Usted necesario aplicar algún tipo de evaluación cualitativa orientada a medir la satisfacción de las partes?	55
19	En términos generales, ¿Cómo considera Usted el desempeño de la labor mediadora de los jueces que hasta ahora han sustanciado sus casos?	56
20	¿Según su impresión con qué frecuencia sus clientes han quedado satisfechos con la gestión mediadora?	57
21	Categoría: Logro de Metas	59
22	Categoría: Satisfacción de las partes involucradas	60
23	Categoría: Recursos	61

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Nº	DESCRIPCIÓN	Pág.
1	Conciliaciones realizadas desde 1993 hasta 2003 en Bogotá, Colombia	42
2	¿Según su criterio cuáles de las siguientes habilidades deben poseer los jueces de Sustanciación, Mediación y Ejecución para llevar a cabo las labores?	46
3	Habilidades de Mediación	47
4	¿Según su criterio cuáles de las siguientes características deben tener los jueces de SMYE para llevar a cabo labores conciliatorias?	48
5	¿Está Usted de acuerdo con la frecuencia de las reuniones conciliatorias?	50
6	¿Cree Usted que se debe incrementar el número de jueces?	51
7	¿Considera Usted que existe una relación directa entre el número de jueces y la cantidad de reuniones conciliatorias?	52
8	¿El número de jueces conciliadores es suficiente para atender el número de casos ingresados?	53
9	¿Cree Usted que la evaluación cuantitativa aplicada actualmente es la más conveniente?	54
10	¿De qué manera considera Usted que la evaluación cuantitativa influye en el desempeño del juez?	55
11	¿Considera Usted necesario aplicar algún tipo de evaluación cualitativa orientada a medir la satisfacción de las partes?	56
12	En términos generales, ¿Cómo considera Usted el desempeño de la labor mediadora de los jueces que hasta ahora han sustanciado sus casos?	57
13	¿Según su impresión con qué frecuencia sus clientes han quedado satisfechos con la gestión mediadora?	58

UNIVERSIDAD CATOLICA "ANDRES BELLO"
DIRECCIÓN GENERAL DE LOS ESTUDIOS DE POSTGRADO
AREA DE DERECHO
ESPECIALIDAD EN DERECHO LABORAL

LA CONCILIACION EN LA REFORMA PROCESAL LABORAL DE VENEZUELA

Autor: Vilma Vargas Uribe
Asesora: Mª de la S. Vera J.
Fecha: Septiembre de 2.004

RESUMEN

En Venezuela siempre se ha usado en diferentes leyes especiales medios que perseguían resolver conflictos de intereses a través de la voluntad mutua de las partes, pero casi todos de forma muy infeliz y carentes tanto de técnicas, personal especializado, como de infraestructuras que así lo facilitaran. El mismo legislador los desconocía y por ello sólo se mencionan sin estructurarles procedimientos claros; es más, ni siquiera se diferencia entre los diversos medios de resolución de conflictos que existen, ni se profundizó en su estudio. Por ello se realizó un análisis teórico y conceptual sobre la Resolución de conflicto y luego sobre el término "conciliación" en las diversas legislaciones venezolanas. Luego se revisó las diversas reacciones y posiciones que se generaron en el país desde que la Constitución previó la reforma procesal laboral. Se realizó una investigación *descriptiva*, a través de una encuesta y dos entrevistas para identificar las debilidades del nuevo proceso conciliatorio y determinar las características del perfil de los funcionarios. Se utilizó una estrategia de *campo* ya que se aplicaron instrumentos, diseñados para recolectar la data relativa a la gestión del proceso conciliatorio y el perfil de los mediadores; a su vez *documental*, puesto que los tres primeros temas y la comparación de legislaciones similares vigentes en otros países se obtuvo de fuentes secundarias, así como la estadística a los resultados de la implementación del sistema de mediación laboral. Se concluyó que sólo Chile y República Dominicana tienen resultados satisfactorios; que nuestros funcionarios deben resaltar sus cualidades de comunicadores, mediadores y destacada profesionalidad; asimismo se debe incrementar en algunos Circuitos el personal y equipos de acuerdo a las necesidades propias y modificar el instrumento recolector de los reportes regionales para facilitar la autoevaluación. En general se consideró positiva la nueva gestión y tendiente a perfeccionarla.

INTRODUCCIÓN.

El presente trabajo especial de grado se refiere a una evaluación, desde el enfoque cualitativo y cuantitativo, de la aplicación del sistema de solución alternativa de los conflictos previsto en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, con la finalidad de identificar las diferentes visiones sobre su implementación (actores y administradores). Todo ello con la finalidad de identificar acciones expresas que conduzcan a la perfectibilidad de la misma.

El contenido del presente documento está conformado por seis capítulos además del referido a las conclusiones y recomendaciones, de los cuales el primero contiene el planteamiento de la Resolución de conflictos y sus variantes.

En el capítulo II, se analiza la figura de la "Conciliación" en los diferentes ordenamientos jurídicos nacionales, anteriores a la Reforma Procesal Laboral actual, donde se puede observar claramente la confusión general terminológica de los diferentes legisladores a través del tiempo.

El Capítulo III está enfocado hacia una revisión bibliográfica respecto a las diversas reacciones y expectativas que se presentaron previamente a la entrada en vigencia de la reforma procesal laboral.

En el Capítulo IV se presenta un estudio comparado de los regímenes conciliatorios en México, Argentina, República Dominicana, Colombia, Chile y Nicaragua, con la intención de tomar en cuenta las experiencias positivas y negativas que en ellos se han vivido en búsqueda del perfeccionamiento del sistema nuestro instaurado.

Con la intención de identificar el perfil de los funcionarios mediadores y la de evaluar la gestión del sistema conciliatorio desde el punto de vista de satisfacción con el proceso, se realizó una encuesta a personal calificado y se entrevistaron a dos personajes y los resultados se plasman en el Capítulo V.

Por su parte, el Capítulo VI está dedicado al análisis estadístico de los resultados obtenidos desde la entrada en vigencia de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo hasta Mayo del 2.004.

CAPITULO I

FORMAS DE RESOLVER CONFLICTOS Y SUS VARIANTES

En la interrelación de las personas se presentan problemas o enfrentamientos por múltiples razones, que en demostración de madurez o avance de la cultura, el hombre, como especie, ha intentado buscar incansables fórmulas y sistemas que coadyuven en la solución y superación de las diferencias.

La sociología como ciencia tiene una vertiente encargada de identificar los diferentes tipos de conflictos que se pueden presentar en un grupo social y los disímiles enfoques que se pueden lograr a través de los dos elementos esenciales que los componen, a saber: Conflicto propiamente dicho y cooperación, entendida como la colaboración entre las partes intervinientes en el conflicto como de terceros interesados directa o indirectamente, respecto a esfuerzos físicos e intelectuales además de recursos financieros y materiales que se dirigen en las resoluciones pacíficas y que se organizan de distintas maneras.

Por ello, se presentan perspectivas analíticas que prefieren centrar su enfoque en alguno de los dos aspectos señalados, y surgen dos fuertes corrientes que concuerdan en el intento de explicar la conflictividad en términos generales y desde el punto de vista laboral.

-TEORIA DEL CONSENSO: Que presenta a la sociedad como una comunidad moral con normas y valores compartidos donde los conceptos centrales a destacar son aquellos que generan estabilidad, equilibrio y consenso. Visto de esta manera, el conflicto representa una especie de desviación patológica que debe corregirse y eliminarse.

-TEORIA DEL CONFLICTO: Plantea el dominio como fundamento para lograr la cohesión social a través de una organización coactiva. Enfatiza la presencia de elementos contradictorios, la idea de cambio permanente, la necesidad de incorporar perspectivas históricas en cualquier análisis. Así observa que en todas las diversas relaciones y sus niveles se refleja la oposición de esos elementos, ya de forma manifiesta y clara, como latente o tácita.

De un estudio de los orígenes del Derecho laboral, se puede observar a la sociedad como un gran teatro conflictual, por lo cual sus normas tienen rango de orden público para no permitir que se relajen. Sin embargo, la permanente

presencia del elemento conflictivo, no debe ser obstáculo para tener presente que el aspecto central debe ser la necesidad de desplegar la capacidad productiva de los trabajadores dentro de una relación de "*antagonismo estructurado*". Con ocasión de ello, se puede concluir que en el seno de una unidad de producción, el comportamiento en el lugar de trabajo implica relaciones sociales que giran en torno a la negociación del esfuerzo, es decir, la negociación continua que se da en el lugar de trabajo sobre la calidad y cantidad del esfuerzo invertido para obtener a cambio una remuneración, donde opera un delicado e inestable equilibrio entre incentivos y sanciones.

Así surgen algunos sistemas de administración de justicia por medio de los cuales se contribuye a que los integrantes de una sociedad ejerzan la autodeterminación con el objeto de lograr solucionar sus diferencias, mejor conocidos como *Medios alternativos de resolución de conflictos*.

Teoría de la Resolución Pacífica de los Conflictos

En la búsqueda de sistematizar los conceptos que inicialmente se presentaron en forma aislada se logra agrupar algunas ideas y se diseña esta "Teoría" que en su mayoría son procesos enfocados a diseñar ayudas hacia un desenlace positivo frente a situaciones problemáticas entre dos o más personas, ya individualmente o desde el punto de vista grupal.

Tradicionalmente, los procesos más conocidos requieren la intervención de una influencia externa que generalmente impone normas o parámetros en los intervinientes.

Es muy común observar del estudio de la evolución social, que las diversas comunidades han optado sistemas parecidos a lo que hoy conocemos como judiciales o Cortes, más sin embargo se ha demostrado históricamente que los procesos judiciales requieren invertir más tiempo de lo esperado por las partes y que a su vez están dispuestas a dedicar a dicha actividad.

Resolución Alternativa de Disputas

Ante esa inconformidad, surgen la Resolución Alternativa de Disputas o R.A.D., que deviene del inglés, es decir "*Alternative Dispute Resolution*"; que precisamente tiene la clave en la partícula *"ALTERNATIVA"*, es decir, una opción paralela al sistema judicial tradicional. Más sin embargo, es necesario acotar que en las diferentes latitudes del mundo, se han incorporados a los distintos procesos jurisdiccionales, técnicas de R.A.D.

Tipología

El *"Government Services Institute"* (2.002; 2) en su folleto Resolución de Conflicto –Poder Judicial, resalta que las tres formas más populares de resolución de conflictos son:

- Negociación
- Mediación
- Conciliación y
- Arbitraje

Al conceptualizarlas se observan algunas diferencias marcadas entre ellas, a saber:

Negociación: Requiere una comunicación entre los intervinientes, por lo cual requiere contacto directo y compromiso entre ellos, a través de la demostración de la necesidad de comprometer o modificar sus posturas originales. Esta modalidad presenta pocas limitaciones y permite aumentar al máximo sus ganancias particulares, y su éxito depende de los elementos "comunicación" y "compromiso". Se caracteriza por voluntaria y no obligatoria,

Mediación: Es necesaria la presencia de un facilitador o tercero. Al igual que la anterior, es un proceso que depende de la voluntad de las partes, informal

y privado. La meta del facilitador es auxiliar a las partes a superar los obstáculos hacia la solución perseguida. Independientemente de lograrse el cometido, presenta la bondad de ayudar a identificar de los problemas puntuales y la clave que impide su solución. El mediador no tiene poder para decidir la solución, a diferencia del sistema judicial, y tiene la potestad de asesorar y sugerir opciones o posibles salidas. Se puede presentar antes de un proceso o en el transcurso de éste.

Conciliación: Posee las mismas virtudes de la mediación y por ello generalmente se usa el vocablo como sinónimo de la *mediación,* sin embargo, su marcada diferencia se presenta en que el tercero interviniente o facilitador, no puede aportar soluciones, solamente insta al arreglo y lo procura, a través de técnicas de disuasión.

Arbitraje: el tercero o arbitro, se caracteriza generalmente por su especialización en el tema decidendum y es investido por las partes de autoridad para decidir la solución de las partes, la cual en su mayoría de los casos, es obligatoria, privada y definitiva. Sin embargo, es un proceso más informal y flexible que el judicial, pero contiene regularización estructural y se rige por un contrato o acuerdo arbitral.

Por ello, *Pasco* (1.997) con intención de definir a la conciliación indica que es una modalidad de autocomposición bilateral que, sin embargo, requiere de la intervención de un tercero, cuya función o actuación no es decisoria, razón por la cual no hay heterocomposición, pero que impide que la autocomposición sea pura o absoluta.

Se hace imposible ubicar en el tiempo el nacimiento de la figura de la conciliación genérica, ya que pareciera innata de la naturaleza humana y por ello filosóficamente se inspira en que las mismas partes resuelvan su divergencia en forma pacífica con la ayuda de un tercero.

A pesar de todas estas ideas, existe algún sector de la doctrina que prefiere de manera conciente tratar a la conciliación como sinónimo de la mediación. Sin embargo, hay muchos otros que por confusión o desconocimiento también lo adoptan así, por ello en el futuro de esta investigación se tratará de distinguir los conceptos, sin olvidar que en la literatura se encuentra tanto un fenómeno como el otro.

CAPITULO III

POSICIONES FRENTE A LA REFORMA PROCESAL LABORAL

A continuación se exponen algunas referencias vinculadas con el tema planteado, que facilitarán el soporte conceptual de las alternativas y circunstancias referidas a la conciliación estipulada en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo.

El profesor *Pasco* (1.997) de manera muy acertada, comparando la conciliación frente a la sentencia expresaba: *"...hay otras maneras de llegar a un resultado semejante, vale decir, medios de conclusión de un pleito que equivalen a la jurisdicción."*

Al ordenarse constitucionalmente la promulgación de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo se produjo tanto como en los justiciable, como en el medio de los auxiliares de justicia, una fuerte expectativa de progreso y mejora con la modificación legislativa, en el sentido de ampliar y favorecer las oportunidades de acceso al sistema jurisdiccional, muy especialmente de los

trabajadores que en su mayoría son los actores o demandantes en materia laboral.

Así algunos sectores se han pronunciado a favor, otros en contra, en los siguientes términos:

- El diario *"El Universal"* en su versión digital (2.001, junio 27) resaltando al Magistrado del TSJ, Omar Mora, copia textualmente: *'Esta es una ley sencilla que resuelve rápidamente las controversias'.*

- *"El Universal" (*2003, agosto 09), apunta que el Magistrado Omar Mora en Seminario dictado a los periodistas expresó:

> También buscan poner coto a la corrupción y aspiran a que el 75% de las causas que ingresen se resuelvan por vía de la mediación y la conciliación, acotó el magistrado Perdomo, luego de garantizar que cada proceso 'durará un máximo de ocho meses y no 4 años, como sucedía antes'.

- García, opinó el 18 de julio 2003:

> "...va traer buenas consecuencias sociales, institucionales y económicas: 1. ayudará a que los trabajadores cobren sus créditos con prontitud, 2. contribuirá a descongestionar los tribunales laborales y 3. servirá para activar el aparato productivo al colocar más dinero en la economía del país."

- Sin embargo, algunos directivos gremiales del sector empresarial han expresado que esa novedosa legislación incrementaría las diferencias y luchas de clases.

-En ese mismo orden de ideas el Presidente de Conindustria demostró la preocupación frente a la aprobación del Proyecto y por ello Calvo recomendó para un diario nacional: 28 de abril, 2000:

> "...la nueva legislación deberá conjugar las expectativas y demandas de los trabajadores con las posibilidades reales de los patronos. 'En la medida en que estas relaciones se hagan más rígidas y tiendan a favorecer a una de las partes, en detrimento de las restantes, se estimulará el empleo informal y perjudicará las nuevas contrataciones'."

- Comenta Blyde, A. (2002, junio 8 versión digital) en un seminario sobre el proyecto que estaba a punto de aprobarse: *"Con la nueva ley, los trabajadores estarán blindados y cualquier empresario o empleador deberá no sólo informarse y asesorarse, sino pensarlo antes de embarcarse en un conflicto laboral".*

Y luego, el mismo artículo citando a una participante al evento reseñado indica *'La negociación es vital en el proceso'* y por ello *Rizo* citada por Blyde expresa: *"La idea es que las partes ganen, para sostener un sistema de convivencia armónica. Esta premisa rompe con uno de los paradigmas de los*

abogados. En general ellos ven las partes como adversarias, no como puentes de reconciliación"

En el año 2.001 *Ritcher* y *Roche* exponen en las XXVI Jornadas 'J.M. Domínguez Escobar': *"Los Tribunales del trabajo y la inspectoría del trabajo utilizan la conciliación para solucionar el conflicto obrero-patronal, pero con resultados muy diferentes."* (p. 57)

De esa manera, es oportuno resaltar que se ha desatado una gran gama de bibliografía respecto al contenido normativo bajo análisis; sin embargo, es poca la cantidad de líneas que los diversos autores le han dedicado al tema de la conciliación, ya que se han orientado en su mayoría al análisis adjetivo de la misma, en la expectativa de una profunda y sustancial modificación que se ha producido pero que lamentablemente no se ha puesto en práctica.

Penfold (2.002, 5) en la introducción de una obra copatrocinada por el Consejo Nacional de Promoción de Inversiones CONAPRI, señala: *Las regulaciones laborales se establecen con el objetivo de manejar la situación económica de los trabajadores y garantizar la estabilidad del trabajo.*

Muy pocas personas se han percatado que la verdadera audacia de este nuevo proceso se refleja precisamente en la fase de la audiencia preliminar,

donde está precisamente la facultad del funcionario judicial. Al revisar la bibliografía que se ha producido en el país en forma de boom, con ocasión de la próxima entrada en vigencia de la Ley Orgánica Procesal Laboral, se observan dos tendencia marcadas principalmente: Una que se dedica a resaltar los cambios procedimentales para servir de guía a los intervinientes de ese nuevo proceso, y otra que se dedica a criticar las nuevas formas y figuras, analizando resultados de mero proceso, pero escasean los autores que resalten la importancia de esa etapa previa del juicio.

Es por ello que Henríquez (2.003, 58) señala con toda propiedad como árbitro que es: *"Esta Ley ha dado singular importancia a la función conciliadora del juez, en la llamada Audiencia Preliminar."*

Así se hace imperioso exponer la observación realizada por *Torres* (2.002, 26):

> "...en la conciliación, el juez no es extraño a él (conflicto judicial) sino todo lo contrario, pues conforme a las más recientes corrientes doctrinarias, los jueces –en condición de administradores de justicia- son parte en el juicio, en atención a que ellos representan al Estado y hacen cumplir la voluntad de la Ley; por lo que, con tal atribución, están obligados a hacer reparar la norma legal transgredida, y consecuentemente afianzar con su decisión el estado de derecho."

Los autores González y González (2.003, 27) explican:

> Se entiende por conciliación a la acción o efecto de conciliar, de componer y ajustar los ánimos de los que estaban opuestos contra sí. Pero dentro del ámbito del Derecho Procesal, debe entenderse a la audiencia previa a todo juicio civil, laboral en que la autoridad judicial trata de avenir a las partes para evitar el proceso. No siempre se requiere que el intento conciliatorio sea previo; pues algunas legislaciones admiten, especialmente en materia laboral como es el caso de la nuestra en el artículo en comento (art. 6), que el Juez pueda promover la conciliación de los litigantes. En doctrina se ha discutido ampliamente las ventajas y los inconvenientes de que el Juez actúe como conciliador que entiende el asunto, pues no faltan quienes creen que su intervención conciliatoria prejuzga el asunto o coacciona a las partes.

En la audiencia preliminar es precisamente donde y cuando hace falta la destreza de un juez que su deber es tratar de equilibrar las diferencias entre partes totalmente antagónicas, ya que la legislación imperante hace fuerte jurídicamente a los trabajadores, quienes pasan por un hito casi imperceptible de la posición de explotado y sumiso, a un prepotente reclamante que lleva en su mente poco asesorada en la materia, además de un fuerte componente emocional y subjetivo, la idea que se le debe todo lo reclamado y aún más, con una actitud generalmente exagerada, al extremo de encontrarse en los tribunales actuales demandas por sumas exorbitantes, que en algunos casos se igualan al capital social de la empresa elevado a exponentes numerosos; sin embargo, en la parte accionada encontrara dicho juez a un patrono que acostumbrado a su señorío, le es dificultoso el trato con su contraparte que ahora, sin mucho esfuerzo, lo tiene en el mejor de los

casos, al mismo nivel, si no con prevendas otorgadas por la normativa legal, que lo hace sentirse al empresario que está acorralado.

En Venezuela, como efecto dominó de la economía mundial por una parte, y por otra por falta de políticas internas pasadas y presentes de orden económico y social, se presenta una crisis a nivel patronal fuerte, que incluso pude empeorar y la misma repercute directamente en la fuerza laboral empleada. Muchos empleadores han visto disminuidos sus provisionamientos, ingresos y por ende su liquidez.

Más aún, como consecuencia de la fuerte proliferación de empresas pequeñas y medianas que se produjo en el país durante las dos últimas décadas, regentadas por personas que si bien conocen la actividad económica a la cual se han dedicado, en su gran mayoría de ellas, desconocen los procedimientos administrativos propios, ya de una firma mercantil, como de cualquier tipo de personería jurídica que intente competir y sobrevivir en el medio de su desarrollo; y lo que es peor carecen en sumo grado de las técnicas del manejo de personal. Ello en contrapeso a aquellas empresas grandes que con el asesoramiento adecuado, conocen la debilidad de su reclamante.

Situaciones todas éstas que podrían enturbiar o dificultar el proceso conciliatorio, y por eso es necesario que todos los involucrados en este tipo de procesos, sufran un cambio positivo de actitud.

Con miras a reforzar esa posición, se resalta la tendencia latinoamericana sobre las funciones del Derecho, en los siguientes términos:

> Una de las funciones esenciales del Derecho es la obtención de un sistema de paz como principio de conservación de lo social, lo que exige de un lado, el reconocimiento de la existencia de situaciones conflictivas; y de otro, la necesidad de buscar cauces para su discurrir ordenado y desembocaduras en las que el conflicto tenga su fin natural y jurídico. (*Alonso*, citado por Hernández, 1.996, 167).

Revisando las directrices de las legislaciones centroamericanas y caribeñas en lo referente a la solución de controversias laborales señala *Hernández* (1996,181) lo siguiente:

> "...en la solución de los conflictos individuales y jurídicos, el preliminar de la conciliación es judicial o administrativo, pudiendo ser promovido en cualquier etapa del proceso, pero generalmente es un preliminar obligatorio, sin el cual la acción en justicia sería legalmente irrecibible."

Es por eso necesario enfatizar la actividad del funcionario a quien se le encomienda servir de conciliador pero a su vez, destacar la actitud e idiosincrasia de nuestra población, más aún cuando ya en 1.977 *Jaramillo* expresaba (p. 1.525)

> Uno de los males que afectan a nuestra colectividad, es haber hecho de sus integrantes un conglomerado afecto al pleito y al litigio, y haberlo así estimulado. Apena el ver decenas de trabajadores y aún de quienes no son trabajadores, por semanas y meses a título de reforzar con su presencia ante las autoridades de trabajo los puntos planteados en el pliego de peticiones, desfilar por calles y plazas y exhibir en lugares públicos carteles con los eslogan de los mentalizadores que no siempre son trabajadores de la empresa en conflicto, y es una costumbre manchar y deteriorar edificios con varios enunciados.

El Tribunal Supremo de Justicia desarrolló inicialmente un gran esfuerzo en mejorar el panorama interno, más aún todavía se trabaja en la puesta en práctica del nuevo proceso en aquellas circunscripciones judiciales donde todavía no había se ha podido, pero no es más ejemplarizante que ver en la actualidad, al igual que otrora, a los mismos funcionarios administrativos y judiciales del trabajo, que están llamados en ejercicio de sus funciones a servir de auxiliares para la solución de los conflictos, en plena y pública actitud de protesta en reclamo por reivindicaciones laborales o cumplimiento de sus derechos y condiciones de trabajo.

En pro de lo antes señalado, cabe destacar que ese ente institucional, dentro del presupuesto estimado para la preparación de la entrada en vigencia de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, no escatimó esfuerzos y por ello el diario *El Universal* (2.001, junio 27) tomado de la página web, resaltó lo expresado por el Magistrado Omar Mora, en el foro 'Ley Orgánica Procesal del Trabajo', que organizó la Asociación Venezolana de Ejecutivos (AVE) donde expresó

que esta Ley tendrá un costo de 40 millardos de bolívares debido a la estructura que requiere para efectuar los juicios laborales y además añadió que para implementar ese instrumento se necesitan 400 jueces auxiliares más, preparación del personal, equipos y una planta física.

En Seminario dictado en Ciudad Guayana sobre la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, en el tercer trimestre del año 2.003, el Magistrado de la Sala de Casación Social del máximo Tribunal, Juan Rafael Perdomo, resaltó la importancia de la preparación de los jueces sobre todo para cumplir con su función de exhortar a la conciliación, para lo cual se necesita más que una preparación jurídica, si no psicológica y de actitud ante las diversas situaciones que se pueden presentar, y que a su vez les sirva para instar a la justicia y la equidad entre las partes. Para ello se ha recurrido, según informó el magistrado, a especialistas internacionales y nacionales en conciliación y mediación.

Con preocupación apuntó *Fuentes*:

> "Se pretende sanear esta situación desarrollando los principios de oralidad, celeridad, sencillez, gratuidad, inmediatez, concentración, prioridad de la realidad sobre los hechos, equidad y rectoría del juez; pero en ciertas ocasiones esa iniciativa atenta contra otros principios como los derechos de defensa y de igualdad en el proceso. Así evidenciamos que la imparcialidad y autonomía del juez se ve empañada al otorgársele un excesivo poder discrecional para tramitar y decidir por criterios de equidad, violentándose el principio de legalidad...".

No se puede olvidar que en latitudes muy cercanas tenemos procesos conciliatorios, con principios de oralidad, inmediatez, celeridad, etcétera y sin embargo, no se han producido los resultados esperados, y por eso se torna importante reflexionar sobre ello para alimentar el proceso laboral venezolano.

CAPÍTULO IV

ESTUDIO COMPARADO DE LOS SISTEMAS DE CONCILIACIÓN EN LEGISLACIONES EXTRANJERAS ANÁLOGAS.

Se partió de un resumen elaborado por González Escorche (2003), el cual presenta un análisis de los diferentes articulados de las leyes conciliatorias vigentes en cada uno de los países considerados. Este análisis documental fue complementado con información obtenida del Encuentro Iberoamericano de Justicia del Trabajo que se realizó en 1999 en Costa Rica.

Así mismo, se presentan dos informaciones estadísticas complementarias, que se obtuvieron en páginas de Internet, con la finalidad de analizar (en lo posible) los datos de conciliaciones de México y Colombia.

Para realizar el análisis de las legislaciones de conciliación, se tomaron cinco aspectos fundamentales: tipo de adscripción de la conciliación (o sede); asistencia de las partes, asistencia de las partes, propósito, lapsos

establecidos y procedimiento a seguir cuando no hay conciliación. Los resultados se presentan en forma de tablas, a continuación.

Tabla 1

Legislación Conciliatoria: Chile

PAÍS: CHILE	
SEDE	Judicial
ASISTENCIA DE LAS PARTES	La audiencia se celebrará con las partes que asistan.
PROPÓSITO AUDIENCIA CONCILIATORIA	El Juez de Trabajo someterá a las partes las bases sobre las cuales estima posible la conciliación.
LAPSOS ESTABLECIDOS	Si las partes admiten la conciliación, se extingue el proceso.
SI NO HAY CONCILIACIÓN.	Si no se produce conciliación ni se presentan hechos sustanciales, el Tribunal dictará sentencia a más tardar dentro del décimo quinto día.

Tomado de González, 2003, p. 417

Tal como se deduce de la información resumida en esta tabla, el proceso chileno es muy breve, pues parte del supuesto de que, debido a que el Juez debe proponer las bases de la mediación, ya tiene conocimiento del fondo del asunto y por lo tanto, puede dictar sentencia.

Es importante destacar que, dado que el Juez es quien propone las bases para que las partes se pronuncien, sus opiniones no pueden ser causal de inhabilitación (recusación).

Tabla 2

Legislación Conciliatoria: Argentina

PAÍS: ARGENTINA (B. Aires)	
SEDE	Administrativo (SECLO)
ASISTENCIA DE LAS PARTES	La asistencia a la audiencia es obligatoria para las partes con o sin asistencia profesional.
PROPÓSITO AUDIENCIA CONCILIATORIA	El conciliador interviene personalmente, en forma oral y en audiencia privada, procurando el advenimiento de las partes, antes de pruebas y luego de su recepción.
LAPSOS ESTABLECIDOS	Se establecen una serie de pasos para conciliar, para brindar respuestas cada una de las partes; una vez que se admiten las pruebas se produce un lapso de veinte días para nuevo intento conciliatorio.
SI NO HAY CONCILIACIÓN	Si no hay conciliación, las partes quedan notificadas de la elevación de la causa a la Cámara de Trabajo respectiva.

La primera diferencia que se observa es el carácter de "obligatoriedad" de asistencia "personal" de las partes a la audiencia conciliatoria; otra diferencia entre la legislación chilena y la argentina estriba en el papel del Juez, pues mientras en la primera propone las bases de la mediación, en la segunda sólo actúa como "procurante" del acuerdo entre las partes. La audiencia de conciliación se desarrolla en la presencia de un Juez del trabajo, quien interviene personalmente y en audiencia privada si la divergencia versa sobre la aplicación del Derecho.

Comenta Simone, (1999; 6), en el informe presentado por Argentina en el Encuentro Iberoamericano de Justicia del Trabajo que la instancia administrativa obligatoria previa ha sido duramente criticada por no ser, según algunos legisladores, compatible con el derecho de toda persona de ser oída, con las debidas garantías y dentro de un plazo razonable por un Juez o tribunal competente consagrado en la Convención Americana de Derechos Humanos (Pacto de San José de Costa Rica) incorporada a la Constitución en 1994; igualmente resalta que se ha objetado la comparecencia del trabajador sin asistencia letrada y que el acto se realice en un despacho privado de un conciliador, lo que lo hace carente de un marco de relevancia.

Tabla 3

Legislación Conciliatoria: Nicaragua.

PAÍS: NICARAGUA	
SEDE	Judicial.
ASISTENCIA DE LAS PARTES	Sólo establece las reglas de audiencia una vez que comparecen las partes.
PROPÓSITO AUDIENCIA CONCILIATORIA	El Juez de Trabajo interviene como moderador, si las partes no quieren firmar se deja constancia en actas.
LAPSOS ESTABLECIDOS	Sólo establece que los acuerdos alcanzados se tomarán como cosa juzgada.
SI NO HAY CONCILIACIÓN	Se habla de la existencia de una "conciliación parcial", mediante la cual el juicio continúa en cuanto a las peticiones no acordadas.

La autoridad actúa como moderador y finaliza el debate en el momento en que lo considera oportuno. También difiere de la chilena porque deja que las partes establezcan las bases de la futura mediación.

Tabla 4

Legislación Conciliatoria: Colombia

PAÍS: COLOMBIA	
SEDE	Además de los despachos de abogados y de los centros de conciliación (sedes privadas), la Ley autoriza como conciliadores a los jueces civiles municipales y promiscuos municipales, a los delegados regionales y seccionales de la Defensoría del Pueblo, a los agentes del Ministerio Público, a los inspectores de trabajo, a los personeros municipales y a los notarios. Por lo cual es mixta e indistinta.
ASISTENCIA DE LAS PARTES	Se establecen una serie de reglas que, de manera general, conducen a una sanción (reconocimiento de culpa) de la parte que inasiste a una audiencia.
PROPÓSITO AUDIENCIA CONCILIATORIA	En la audiencia, el Juez invita a las partes a que concilien sus diferencias, y si no lo hicieran deberá proponer fórmulas que estime conveniente sin que ello signifique prejuzgamiento.
LAPSOS ESTABLECIDOS	No existe claridad en cuanto a lapsos; sólo se mencionan cinco días hábiles después de la audiencia de trámite.
SI NO HAY CONCILIACIÓN	También se menciona una "conciliación parcial", mediante la cual el juicio continúa en cuanto a las peticiones no acordadas.

Esta legislación es la que González, J. (2.003, 422) resume con mayor detalle, la cual caracteriza como:"novedosa y nítida audiencia conciliatoria del proceso laboral colombiano" Sin embargo, este procedimiento ha sido declarado previo a las demandas y obligatorio para todos los casos civiles y mercantiles, sobretodo para el área administrativa, mas sin embargo, no así en los procesos laborales.

Tabla 5

Legislación Conciliatoria: República Dominicana.

PAÍS: REP. DOMINICANA	
SEDE	Judicial, a través de los vocales del tribunal.
ASISTENCIA DE LAS PARTES	Obligatoria y debe comparecer personalmente el empleador o su representante autorizado
PROPÓSITO AUDIENCIA CONCILIATORIA	Tratar de conciliar a las partes por cuantos medios lícitos aconsejen la prudencia, el buen juicio y la equidad; haciéndolos reflexionar e insinuándoles soluciones razonables. Agotan todos los medios persuasivos a su alcance, sin desmedro del carácter de mediadores imparciales que les impone su condición de miembros del tribunal. El Juez sólo interviene para aperturar el acto y en procurar de mantener el orden de la audiencia.
LAPSOS ESTABLECIDOS	Se produce en las dos instancias, tanto en el procedimiento ordinario como en el sumario, difiriendo sólo en si se realiza en una fase preliminar o anterior a la producción y discusión probatoria, y reiterándose al principio de esta última y en la audiencia de juicio o de producción y discusión de las pruebas.
SI NO HAY CONCILIACIÓN	El juez fijará el día y hora en que se conocerá el fondo del asunto, disponiendo la redacción del acta de lo ocurrido y declarando terminada la audiencia.

Como se puede observar, en República Dominicana el Juez está presente pero no interviene, es sólo un observador. Los mediadores deben ser persistentes y el procedimiento conciliador se repite en caso de haber apelación. La audiencia no es privada, toda vez que en el acta se resume todo lo acontecido en la audiencia, por lo cual se diferencia del sistema venezolano y argentino, donde todo es privado y no trasciende a otras instancias.

Tabla 6

Legislación Conciliatoria: México.

PAÍS: MÉXICO	
ASISTENCIA DE LAS PARTES	Las partes están obligadas a asistir personalmente, sin abogados patronos, asesores o apoderados" (Ley Federal del Trabajo, Artículo 876).
PROPÓSITO AUDIENCIA CONCILIATORIA	La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (JCA) insta a las partes a llegar a un arreglo favorable para ambos.
LAPSOS ESTABLECIDOS	Debe notificarse en veinticuatro horas después de introducirse la demanda, señala día y hora de la celebración de la audiencia. Entre la fecha de la notificación y la audiencia inicial debe transcurrir un plazo mínimo de diez (10) días hábiles.
SI NO HAY CONCILIACIÓN	Se contesta la demanda y se inicia el proceso contradictorio como tal.

Esta facultad de la Ley fue considerada poco favorable para los trabajadores, por lo cual ahora se permite la asistencia de abogados asesores. En México en promedio son 5 meses para que pueda llevarse a cabo la primera audiencia llamada de conciliación, demanda y admisión de pruebas. Esto porque las cargas de trabajo son grandes al igual que la incompetencia de personal de esta forma mientras demográficamente hay más personas más trabajadores y más patrones el número de justas especiales es el mismo.

Vegas (2004) en un artículo en línea se refiere de la siguiente manera a este proceso: ..." el panorama es de deplorable a pésimo según la entidad de que se trate si hablamos, de las juntas locales de conciliación y arbitraje". El mismo autor explica las causas de este mal funcionamiento: (cada día hay)"... más personas, más trabajadores y más patrones" (pero sin embargo) "...el número de juntas especiales es el mismo".

Si se quiere elaborar un resumen – comparativo bastante apretado de las legislaciones laborales de los países analizados (Chile, Argentina, Nicaragua, Colombia, República Dominicana y México) se puede concluir que:

1. Sólo en Chile el Juez Conciliador asume una posición diferente al mediador, puesto que puede dictar sentencia.
2. En Colombia existen múltiples entidades que pueden aceptar procesos de conciliación.

3. En todos los países se considera obligatoria la asistencia de las partes; sólo en Nicaragua no se establece este requisito. Es importante destacar que sólo en México se consideraba que la asistencia debía ser personal; pero recientemente se aprobó la representación por apoderados.

Para finalizar el análisis de los procesos conciliatorios, se presentan datos estadísticos de México; todo ello en función de identificar diferentes aspectos que deban ser evaluados para el conocimiento de las legislaciones conciliatorias. Middlebrook y Quintero (s/f) presentan un informe sobre los resultados de las Juntas de Arbitraje y Conciliación de algunas ciudades de ese país, que abraca el primer quinquenio de la última década del Siglo XX (1990-1994); el cual se presenta a continuación:

Tabla 7

Demandas presentadas por trabajadores ante las juntas locales de conciliación y arbitraje (1990-1994)

	Chihuahua	*Ciudad Juárez*	*Ciudad Victoria*
1990	1 047[a]	1 844	912
1991	1 340[a]	2 103	438
1992	1 892	2 589	390
1993	1 943	2 999	483
1994	1 905	2 770	510
Promedio anual			
1990-1994	1 905	2 461.0	546.6

a) Los registros de las juntas de conciliación y arbitraje presentan incongruencias en las cifras totales sobre el volumen de casos presentados durante estos años. Es posible que los datos estén incompletos. Fuente: Registros internos de las juntas locales de conciliación y arbitraje de Chihuahua y de Ciudad Victoria, Tamaulipas; Middlebrook y Quintero (s/f).

Los autores citados concluyen que la carga de trabajo de una junta de conciliación y arbitraje es en todo momento mayor que la que refleja la tabla 7, dado que los juicios de algunos casos se prolongan durante meses o años. Asimismo, vale la pena señalar que las juntas locales de conciliación y arbitraje únicamente atienden conflictos obrero-patronales, pues carecen de competencia para resolver disputas internas de los sindicatos.

En virtud del gran volumen de demandas que manejan las juntas locales de conciliación y arbitraje de Chihuahua, Ciudad Juárez y Ciudad Victoria, fue imposible examinar cada demanda en detalle; por lo cual los autores eligieron una muestra de casos para analizarlos más detenidamente. Mediante este análisis individual se refieren dos resultados globales: en cuando menos el 54.7% de los casos estudiados, el patrón refutó categóricamente la demanda del trabajador. Así mismo, se refiere que un 89.3% de los casos fue manejado por abogados privados a pesar de que el sistema de conciliación mexicano fue creado con la intención de que los propios trabajadores pudieran someter sus demandas ante una junta tripartita. Ello quiere decir que estos resultados también apuntan hacia una gestión poco satisfactoria del proceso conciliatorio mexicano.

En el caso de Colombia, Reyes (2002) refiere que aún cuando la figura de la conciliación se conoce desde el siglo XIX, es recién el 5 de enero del 2002

cuando entró en vigencia en Colombia la ley 640 de 2001, "por la cual se modifican normas relativas a la conciliación y se dictan otras disposiciones". En ella se dispuso que los conflictos civiles, laborales, administrativos y de familia que sean susceptibles de ser conciliados tendrán que intentar la conciliación extrajudicial como requisito obligatorio para ser llevados a sus respectivas instancias judiciales. Sin embargo, al autor afirma que:

> La medida, que se creó con el ánimo de descongestionar la justicia, y que ya se había intentado implementar en Colombia, ha estado sujeta a diversos estudios por parte de la Corte Constitucional y como resultado de estos ha encontrado dos limitaciones concretas. La primera consistió en que se prohibió su aplicación para **asuntos laborales**, la segunda en que se imposibilitó su aplicación en materia contenciosa administrativa.

A pesar del poco tiempo que tiene esta figura de la conciliación en ese país, su crecimiento ha sido exponencial como lo demuestran estas proyecciones de las audiencias realizadas por la Cámara de Comercio de Bogotá; el centro de conciliación más utilizado de la ciudad, que empezó a funcionar en 1993, que se presenta de seguidas:

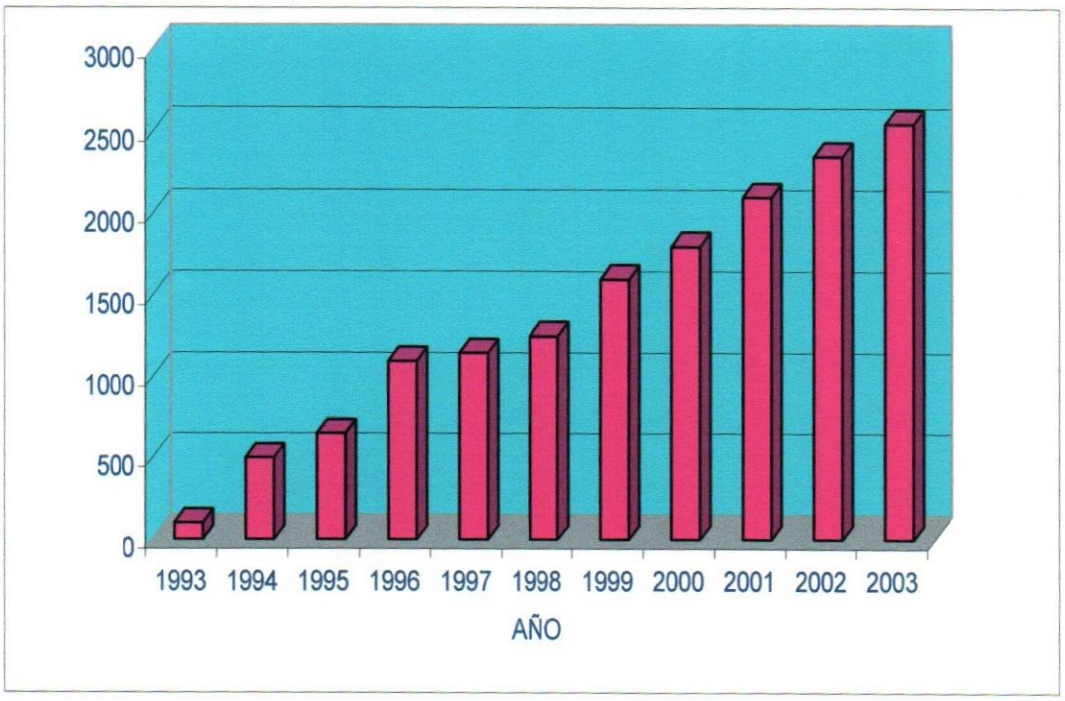

Gráfico 1: Conciliaciones realizadas desde 1993 hasta 2003 en Bogotá, Colombia. Tomado de Reyes, (2003). Estadísticas extraídas de: *Balance de Gestión y resultados 2000-2002*, En: Revista "De Acuerdo - Edición especial" No. 6, Centro de Arbitraje y Conciliación, Cámara de Comercio de Bogotá.

Estas cifras revelan el precipitado crecimiento de la conciliación en la Cámara de Comercio, que en tan solo 8 años de funcionamiento ha pasado de 110 audiencias en 1993, para un promedio mensual de 9.16, a un total de 2100, que arrojan un promedio mensual de 175 audiencias celebradas. Adicionalmente, se tiene que para 1997 un 38% de las conciliaciones fueron exitosas, mientras que en el 62% restante hubo imposibilidad de llegar a un acuerdo, inasistencia de las partes o simplemente las partes llegaron a un acuerdo directo por fuera de la conciliación.

Analizando ahora las cifras nacionales, se tiene que este mecanismo ha adquirido una fuerte importancia en todo el país y que sus niveles de efectividad son bastante satisfactorios. El reporte de la dirección de centros de conciliación, arbitraje y amigable composición del Ministerio de Justicia y del Derecho para el año 1999, elaborado a partir de las cifras consolidadas de los centros de conciliación que reportaron su información, arrojó los siguientes resultados:

Tabla 8

Conciliaciones en Colombia a nivel nacional.

		Solicitadas	Conciliadas	Conc. Parcial	Fracasadas	En Civil
1999	Consultorios Jurídicos Universidades	8066	3907	21	4047	2416
	Personas jurídicas sin ánimo de lucro	1988	3359	42	1799	1152
TOTAL	**COMBINADO**	13509	7266	63	5846	3568

Reyes (2003) concluye que debido a que el 53.8% de las audiencias "terminaron en un acuerdo, dan muestra... de su alto grado de efectividad, teniendo en cuenta que llegar a un acuerdo implica que las dos partes acepten ceder parte de sus derechos". En resumen, y a partir de esta información, en Colombia se está llevando mejor el proceso de conciliación si se compara con los resultados obtenidos en México.

CAPITULO V

VISIONES POSTERIORES A LA APLICACIÓN DE LA REFORMA

En vista de que existe un mandato normativo en el artículo 207 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo que obliga a evaluar en cinco años los resultados de este nuevo sistema, se han realizado dos trabajos de campos, enfocados hacia la obtención de información dirigida hacia la identificación del perfil de los funcionarios mediadores y la evaluación sobre la gestión del sistema conciliatorio desde el punto de vista de satisfacción con el proceso a través de:

A) Una encuesta cuya muestra no probabilística o intencional estuvo conformada por cincuenta (50) abogados litigantes, con más de cinco (5) años de experiencia en Derecho Laboral, quienes ejercen la profesión en diferentes estados de Venezuela y son considerados "actores de este proceso". Este instrumento constaba de dos partes diferentes (Ver Anexo A) la primera parte, conformada por dos preguntas que contiene diferentes alternativas para escoger, estaba destinada a determinar las habilidades de

comunicación y de mediación de los jueces destinados a llevar a regir la etapa objeto de investigación, por un lado y sus características relevantes; la segunda parte contenía nueve (9) preguntas elaboradas para identificar las debilidades observadas en el proceso actual. Debido a su fundamentación cuantitativa, los resultados se presentan en forma de tablas.

b) Dos entrevistas diseñadas para contar con la opinión de los "administradores", que en este caso son dos funcionarios de la administración de justicia que, por su adscripción dentro del sistema, están capacitados para tener una visión integral del proceso conciliatorio actual. Es importante destacar que estos sujetos se denominan "informantes claves", dentro del enfoque metodológico cualitativo y consistió en una funcionaria que es investigadora del CENDA y a su vez, Presidente del Sindicato Nacional de Empleados de la Administración de Justicia en Venezuela. Otro es abogado, actualmente Coordinador del Circuito Judicial del Trabajo del Estado Bolívar, Extensión Territorial Ciudad Bolívar. Estas entrevistas se grabaron, se transcribieron textualmente (Anexo B).

Las respuestas obtenidas se presentan en los siguientes gráficos y tablas.

Identificar el perfil de los funcionarios conciliadores, en opinión de los actores de este proceso

Tabla 9

¿Según su criterio cuáles de las siguientes habilidades deben poseer los jueces de Sustanciación, Mediación y Ejecución para llevar a cabo las labores? Habilidades de Comunicación:

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Para escuchar	29	26%
Para invitar a exponer los puntos	34	30%
Para resumir	23	21%
Para preguntar	26	23%

Nota: Elaborado por la autora con datos tomados de la encuesta (2004)

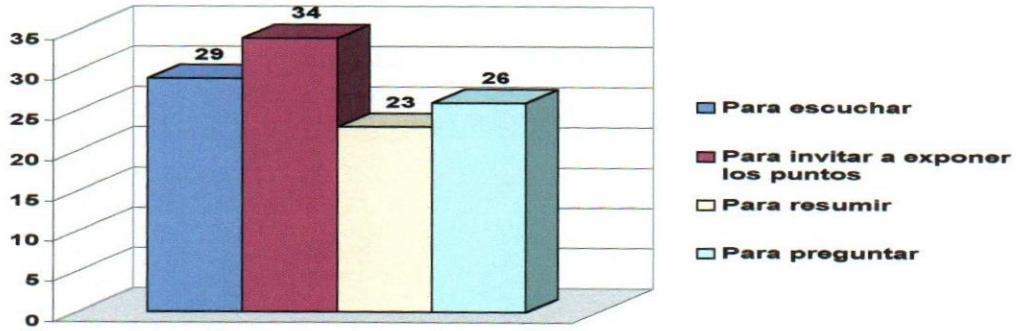

Gráfico 2: ¿Según su criterio cuáles de las siguientes habilidades deben poseer los jueces de Sustanciación, Mediación y Ejecución para llevar a cabo las labores? Elaborado por la autora (2004) con datos tomados de la tabla 9.

Tal como se observa en la tabla 9 y el gráfico 2, la habilidad que obtuvo un mayor porcentaje (30%) es la de "invitar a exponer los puntos"; seguida de la capacidad "para escuchar" (26%). Estos resultados son coherentes con el perfil que debe tener un funcionario cuya misión es permitir que las partes

involucradas en un proceso conciliatorio puedan expresar libremente sus diferentes puntos de vista.

La siguiente pregunta de la encuesta es un poco más específica relativa a las capacidades de mediación entre las partes (tabla 10 y gráfico 3):

Tabla 10

Habilidades de Mediación:

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Para enfocar los problemas reales	29	23%
Para abrir canales de comunicación entre las partes	40	31%
Para ganarse la confianza de las partes	12	9%
De liderazgo	16	13%
De validación de opiniones	14	11%

Nota: Elaborado por la autora con datos tomados de la encuesta (2004)

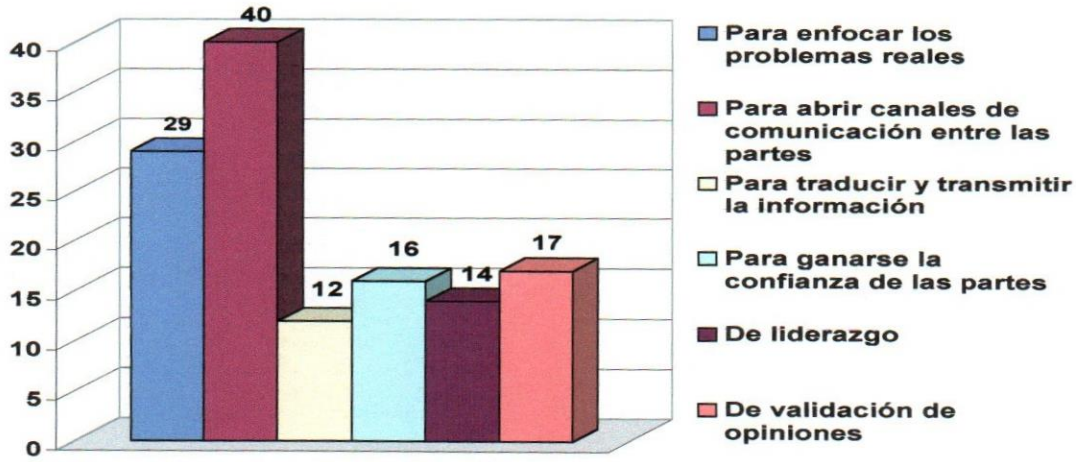

Gráfico 3: ¿Según su criterio cuáles de las siguientes habilidades deben poseer los jueces de Sustanciación, Mediación y Ejecución para llevar a cabo las labores? Elaborado por la autora (2004) con datos tomados de la tabla 10.

De los resultados que reflejan la tabla y el gráfico anterior, se deduce que la habilidad de mediación que se considera primordial es la de "abrir canales de comunicación" en un 31%; seguida por la capacidad de "enfrentar problemas reales" en un 23%. Es importante destacar que la opinión de la autora es coincidente con la de la población objeto de estudio.

Tabla 11

¿Según su criterio cuáles de las siguientes características deben tener los jueces de SMYE para llevar a cabo labores conciliatorias?

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Imparcialidad	35	29%
Confiabilidad	20	16%
Honestidad	19	16%
Competencia Profesional	31	25%
Valores morales	17	14%

Nota: Elaborado por la autora con datos tomados de la encuesta (2004)

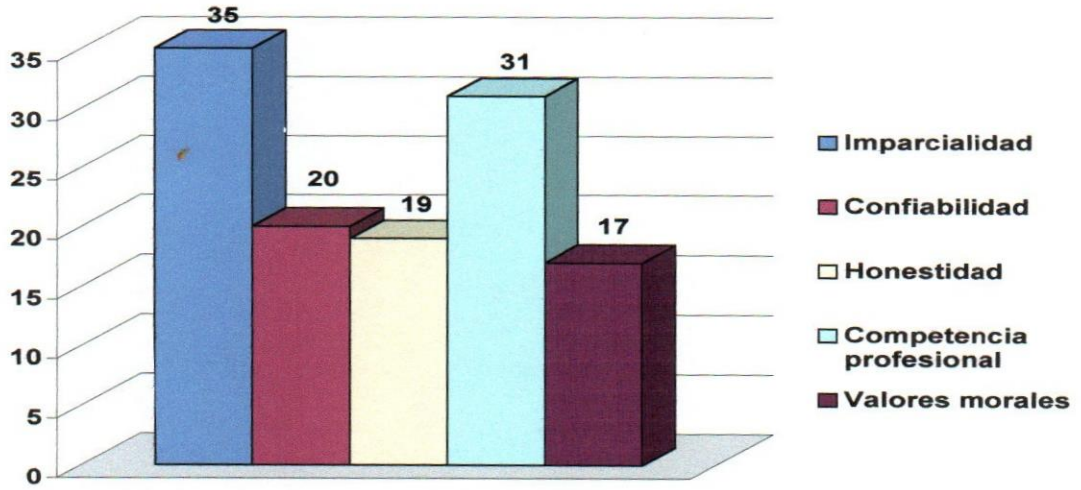

Gráfico 4: ¿Según su criterio cuáles de las siguientes características deben tener los jueces de SMYE para llevar a cabo labores

conciliatorias? Elaborado por la autora (2004) con datos tomados de la tabla 11.

En el caso de los resultados que se ilustran en la tabla y el gráfico anterior, las características que son apreciadas en mayor grado por los sujetos consultados son imparcialidad (29%) y competencia profesional (25%). Ello está, en criterio de la autora, en perfecta coherencia con las capacidades y/o competencias que debe tener un funcionario que pretenda llegar a un acuerdo laboral entre las partes que no signifique ir a procesos judiciales lentos y costosos.

En resumen, el perfil del funcionario conciliador debe ser: en referencia a sus capacidades de comunicación, alguien que permite la exposición de puntos divergentes y que tiene capacidad para escucharlos. En cuanto a su capacidad mediadora, debe permitir abrir canales de comunicación y el enfrentamiento con los problemas reales. En referencia a sus cualidades personales, debe ser imparcial y tener una alta competencia profesional.

Evaluación sobre la gestión del sistema conciliatorio desde el punto de vista de satisfacción con el proceso.

Para alcanzar este objetivo se elaboró nueve (9) ítems en el instrumento de recolección de información; cuyos resultados se presentan a continuación.

Tabla 12

¿Está Usted de acuerdo con la frecuencia de las reuniones conciliatorias?

Opción	Frecuencia	Porcentaje
TDA	4	8%
DA	33	66%
ED	13	26%
TED	0	0%

Nota: Elaborado por la autora con datos tomados de la encuesta (2004)

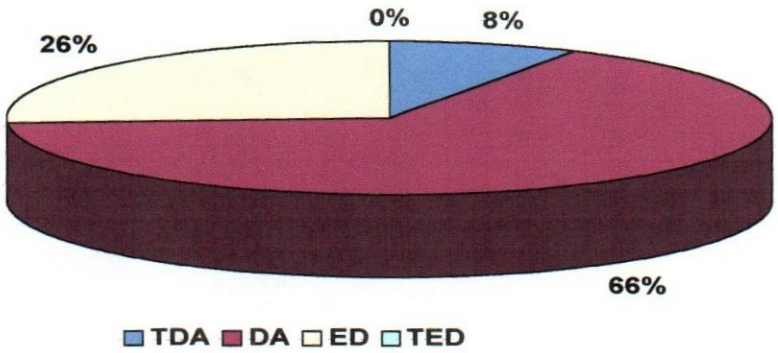

Gráfico 5: ¿Está Usted de acuerdo con la frecuencia de las reuniones conciliatorias? Elaborado por la autora (2004) con datos tomados de la tabla 12

Tal como se ilustra en la tabla y el gráfico anterior, el 66% de los encuestados afirma que está de acuerdo con la frecuencia de las reuniones conciliatorias. Este resultado difiere tanto de la opinión de la autora como de comentarios informales emitidos por los actores del proceso conciliatorio, pues se considera que las reuniones deberían efectuarse con mayor frecuencia.

Tabla 13

¿Cree Usted que se debe incrementar el número de jueces?

Opción	Frecuencia	Porcentaje
SI	35	70%
NO	14	28%
NC	1	2%

Nota: Elaborado por la autora con datos tomados de la encuesta (2004)

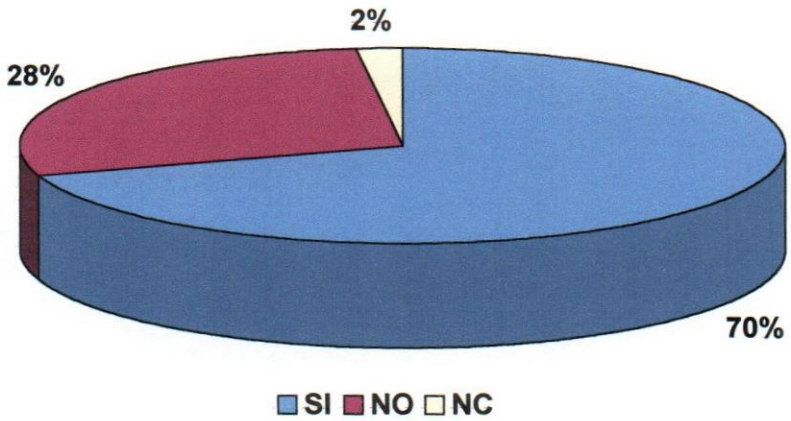

Gráfico 6: ¿Cree Usted que se debe incrementar el número de jueces?
Elaborado por la autora (2004) con datos tomados de la tabla 13.

Los resultados ilustrados en la tabla 13 y el gráfico 6 son un poco discordantes, ya que a pesar de que el 70% de los encuestados opina que se debe incrementar el número de jueces, ellos indican que la frecuencia de las reuniones está bien.

Tabla 14

¿Considera Usted que existe una relación directa entre el número de jueces y la cantidad de reuniones conciliatorias?

Opción	Frecuencia	Porcentaje
SI	17	34%
NO	30	60%
NC	3	6%

Nota: Elaborado por la autora con datos tomados de la encuesta (2004)

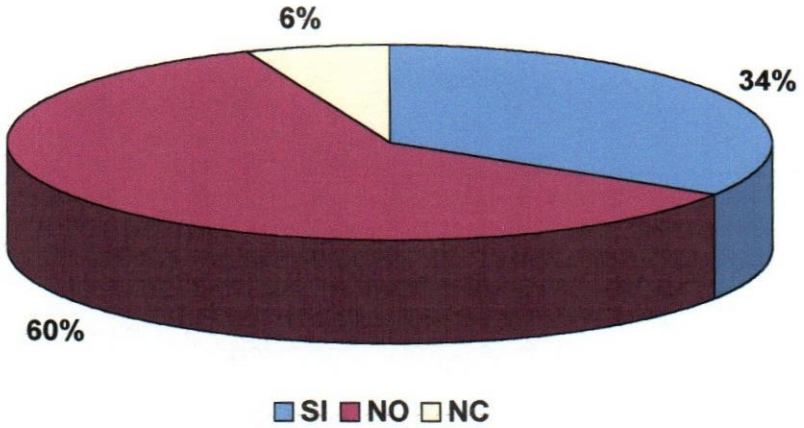

Gráfico 7: ¿Considera Usted que existe una relación directa entre el número de jueces y la cantidad de reuniones conciliatorias? Elaborado por la autora (2004) con datos tomados de la tabla 14.

De alguna manera la discordancia reportada en el párrafo anterior es reconfirmada con estos resultados, ya que el 60 % de los encuestados afirma que no existe relación entre el número de jueces y la cantidad de reuniones conciliatorias.

Tabla 15

¿El número de jueces conciliadores es suficiente para atender el número de casos ingresados?

Opción	Frecuencia	Porcentaje
TDA	4	8%
DA	13	26%

ED	27	54%
TED	6	12%

Nota: Elaborado por la autora con datos tomados de la encuesta (2004)

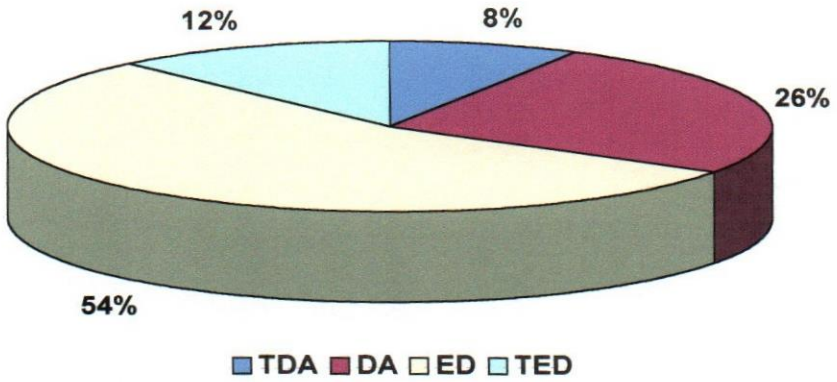

Gráfico 8: ¿El número de jueces conciliadores es suficiente para atender el número de casos ingresados? Elaborado por la autora (2004) con datos tomados de la tabla 15.

Las respuestas ilustradas en la tabla 15 y el gráfico 8 demuestran que los encuestados opinan que el número de jueces es insuficiente. Ello tiende a reforzar la idea de que la frecuencia de las reuniones no es satisfactoria, tal como se obtuvo con anterioridad.

Tabla 16

¿Cree Usted que la evaluación cuantitativa aplicada actualmente es la más conveniente?

Opción	Frecuencia	Porcentaje
SI	4	8%
NO	46	92%
NC	0	0%

Nota: Elaborado por la autora con datos tomados de la encuesta (2004)

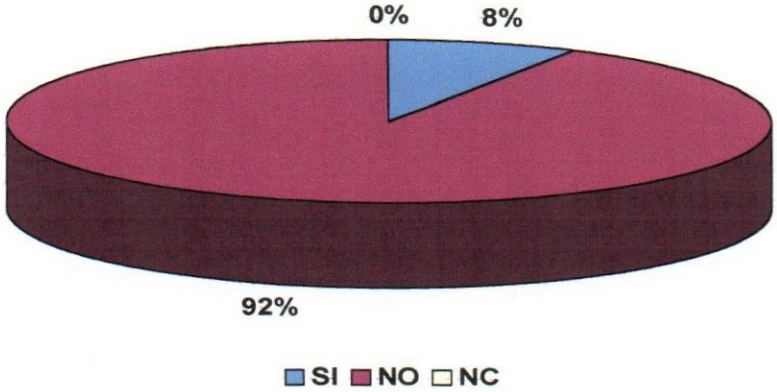

Gráfico 9: ¿Cree Usted que la evaluación cuantitativa aplicada actualmente es la más conveniente? Elaborado por la autora (2004) con datos tomados de la tabla 16

El gráfico 9 ilustra claramente la idea general de que la evaluación cuantitativa no es la más conveniente (opinión del 92 % de los encuestados); resultado que también es avalado por la creencia de la autora.

Tabla 17

¿De qué manera considera Usted que la evaluación cuantitativa influye en el desempeño del juez?

Opción	Frecuencia	Porcentaje
MALA	11	22%
REGULAR	24	48%
BUENA	10	20%
NO INFLUYE	5	10%

Nota: Elaborado por la autora con datos tomados de la encuesta (2004)

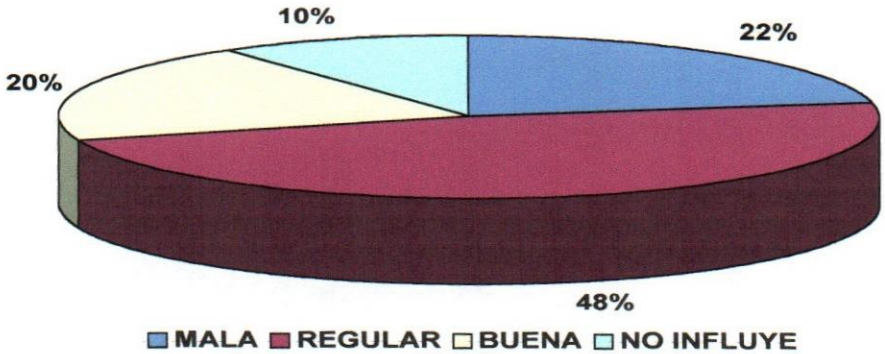

Gráfico 10: ¿De qué manera considera Usted que la evaluación cuantitativa influye en el desempeño del juez? Elaborado por la autora (2004) con datos tomados del cuadro 17

El resultado del gráfico 10 es coincidente con el del gráfico 9, pues ambos apuntan en la dirección de disminuir o modificar la evaluación actual, efectuada en términos puramente cuantitativos.

Tabla 18

¿Considera Usted necesario aplicar algún tipo de evaluación cualitativa orientada a medir la satisfacción de las partes?

Opción	Frecuencia	Porcentaje
SI	40	80%
NO	10	20%
NC	0	0%

Nota: Elaborado por la autora con datos tomados de la encuesta (2004)

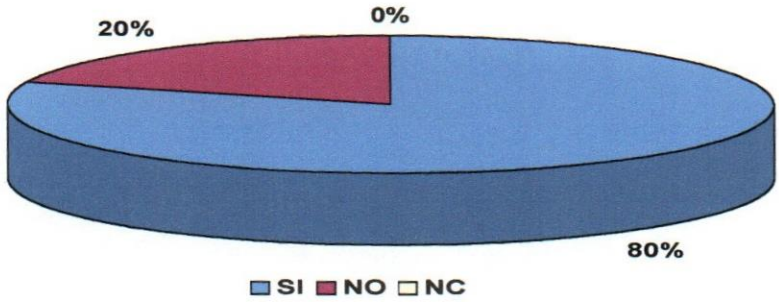

Gráfico 11: ¿Considera Usted necesario aplicar tipo de evaluación cualitativa orientada a medir la satisfacción de las partes? Elaborado por la autora (2004) con datos tomados del cuadro 18

El resultado del gráfico 11 refuerza los de los dos anteriores, ya que es explícita la opinión de la conveniencia de incorporar resultados cualitativos a la evaluación, según afirmación del 80 % de los sujetos encuestados.

Tabla 19

En términos generales, ¿Cómo considera Usted el desempeño de la labor mediadora de los jueces que hasta ahora han sustanciado sus casos?

Opción	Frecuencia	Porcentaje
EXCELENTE	2	4%
BUENA	28	56%
REGULAR	19	38%
MALA	1	2%
PESIMA	0	0%

Nota: Elaborado por la autora con datos tomados de la encuesta (2004)

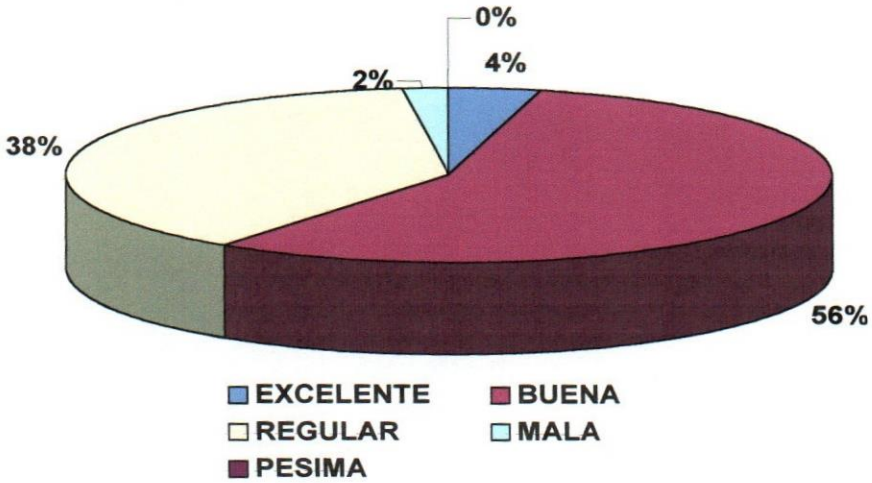

Gráfico 12: En términos generales, ¿Cómo considera Usted el desempeño de la labor mediadora de los jueces que hasta ahora han sustanciado sus casos? Elaborado por la autora (2004) con datos tomados del cuadro 19

A pesar de que se supone que debería modificarse el tipo de evaluación que se realiza a la labor de los jueces, ésta es percibida como buena por un 56 de los sujetos encuestados.

Tabla 20

¿Según su impresión con que frecuencia sus clientes han quedado satisfechos con la gestión mediadora?

Opción	Frecuencia	Porcentaje
ALTA	5	10 %
MEDIA	38	76 %
BAJA	7	14 %

Nota: Elaborado por la autora con datos tomados de la encuesta (2004)

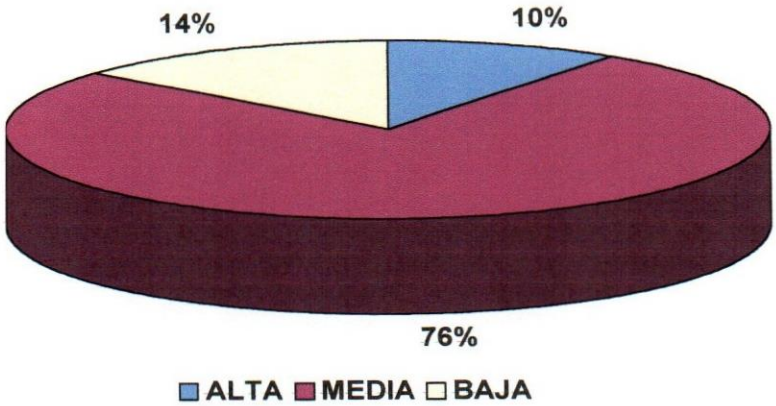

Grafico 13: ¿Según su impresión con que frecuencia sus clientes han quedado satisfechos con la gestión mediadora? Elaborado por la autora (2004) con datos tomados de la tabla 20.

El resultado del gráfico 13 es coincidente con los referidos con anterioridad, puesto que ellos permiten inferir que, a pesar del tipo de evaluación actual, la gestión mediadora de los jueces es satisfactoria.

Comparación triangular de los datos obtenidos

Con la finalidad de contrastar estos resultados con la visión de los administradores, se presentan a continuación las tablas categoriales efectuadas para el análisis de las entrevistas a profundidad. Lo interesante de realizar esta triangulación estriba en el hecho de la comparación de la visión del mismo proceso desde dos ópticas diferentes: la de los actores (cuantitativa) y la de los administradores (cualitativa; y por tanto, subjetiva). Tal como lo impone la metodología cualitativa para el análisis de entrevistas

a profundidad, de la trascripción textual se identifican las "categorías principales"; las cuales se denominaron: Logro de metas, Satisfacción de las partes y Debilidades observadas. Luego se confeccionan las tablas categoriales, en las cuales se presentan partes textuales explicitadas por los informantes clave en relación a las dimensiones escogidas por la autora.

Tabla 21

Categoría: Logro de Metas

DIMENSIONES	INFORMANTE CLAVE 1	INFORMANTE CLAVE 2
Conveniencia de la conciliación	...permite evaluar por parte del trabajador los costos en términos de tiempo, y en términos procesales que puede tener un juicio, y no estar de acuerdo con lo que el empresario o el patrono le ofrece como alternativa para resolver el impasse.	Es importante resaltar que se han desbordado las expectativas planteadas por los proyectistas, y más que hablar de eficiencia, deberíamos expresarnos hacia el fenómeno efectista que se ha producido
Resultados alcanzados	... el trabajador va a reclamar reenganche y pago de salarios y los patronos generalmente plantean una oferta en materia de salarios caídos, no así en materia de reenganche; porque incluso la misma Ley Orgánica Procesal del Trabajo establece que si el trabajador cobra salarios caídos, cobra prestaciones sociales no se permite reenganche...	(en) Estados Unidos, país donde el proceso laboral no es especializado... se quedaron altamente sorprendidos por los resultados de este novedoso procedimiento; de igual manera, los representantes de Italia... reconocieron las virtudes de la reforma procesal laboral.

En el análisis efectuado a esta categoría se destaca que, en opinión de los administradores, se habla de metas "positivas y negativas en relación al trabajador"; pero ambos destacan la importancia de la implementación del nuevo sistema. En relación a esta categoría, no existe una discordancia entre los resultados cualitativos y los cuantitativos.

Tabla 22

Categoría: Satisfacción de las partes involucradas

DIMENSIONES	INFORMANTE CLAVE 1	INFORMANTE CLAVE 2
Evaluación	Hace falta establecer un procedimiento para mensurarla; ... se ha implementado "el correo del justiciable"	Pudiera señalarse que el balance es parcialmente positivo... (pero) también negativo porque el trabajador que está reclamando generalmente pago de salarios caídos, se le coloca frente a la disyuntiva de tener que esperar a un juicio que puede durar ente 4 y 6 meses si no acepta el pago parcial que el patrono puede estar ofreciendo, nunca va a ser el pago del 100%, porque sino el trabajador nunca hubiese ido a juicio.
Aporte /Opinión	...ya el hecho de no depender de un tercero... los hace parte de la solución. Las partes han expresado libremente sus opiniones particulares.	(En los procesos conciliatorios) el trabajador tiene que hacer necesariamente una transacción que es prácticamente forzada por el Juez de conciliación para evitar que el caso vaya a juicio,

En relación al aporte del nuevo procedimiento, uno de los informantes clave

afirma que la transacción es prácticamente forzada. Esta opinión es valiosa en el sentido de que concuerda con la percepción subjetiva de la autora, y parece originarse en el método de evaluación de la gestión del juez conciliador, el cual se fundamenta exclusivamente en el número de casos conciliados o sometidos a mediación.

Tabla 23

Categoría: Recursos

DIMENSIONES	INFORMANTE CLAVE 1	INFORMANTE CLAVE 2
Recursos humanos	El número de alguaciles es idéntico para atender los casos están en primera instancia: en mediación, los que están en etapa de juicio y que están a nivel de ejecución, así como los que están en apelación... En cuanto que el alguacil pueda trasladarse con la velocidad requerida para notificar al patrono y se de inicio a la fase de la conciliación, porque el trabajador todavía tiene que de algún modo impulsar desde el punto de vista del seguimiento...	...en algunos lugares más que en otros, se hace necesario incrementar el personal (asistentes, secretarios, alguaciles).... mas sin embargo debe recordarse que el número de jueces fue diseñado en base a la población trabajadora y el parque industrial de las poblaciones, pero no se puede olvidar que hay lugares donde la conflictividad es más alta que en otras.
Infraestructura	Los tribunales laborales no cuentan con la estructura necesaria para garantizar el proceso de notificación para que el patrono acuda a la fase de sustanciación y mediación.	e incorporar más y en algunos casos mejores, bienes muebles e inmuebles; ya que ello influye en el desempeño de los jueces,

En cuanto a la tercera categoría, recursos, se puede afirmar claramente la divergencia de la óptica entre los actores y los administradores, pues mientras los primeros sólo están capacitados para ver la prosecución de sus causas que han ingresado al sistema, los administradores parecen estar más inclinados a ver el proceso en función de las debilidades que no le permiten actuar con mayor celeridad; tales como carencia de infraestructura, poca disponibilidad presupuestaria para otorgar los viáticos necesarios a los alguaciles, que se cuenta con un mismo pool de secretarias hasta para tres y cuatro tribunales.

CAPITULO VI

EVALUACION DE ESTADISTICAS JUDICIALES

A continuación se presenta un estudio analítico de información extraída de la ponencia "Balance de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo en Venezuela desde su entrada en vigencia", dictada en el II Congreso Internacional de Derecho Procesal del Trabajo que se celebrara en Caracas organizado por el más alto Tribunal del país desde el 26 de julio de 2.004.

Es importante destacar, que la ponente, fuente de la información bajo análisis, Marjorie Acevedo Galindo, es actualmente Juez Segunda Superior del Circuito Judicial del Trabajo de la Circunscripción Judicial del Área Metropolitana de Caracas y Presidente de ese Circuito Laboral desde el 29 de agosto de 2003; situación ésta que la coloca en un sitial calificado para tomar del cuadro demostrativo presentado por ella, las cifras que fueron presentadas por los Coordinares del Trabajo a nivel nacional, durante el período desde la implantación de la nueva Ley Orgánica Procesal del Trabajo (13 de agosto de 2003) hasta el mes de mayo de 2004.

Los ítems contenidos en dicho informe son: Causas Ingresadas, Notificaciones Celebradas, Audiencias Celebradas, Audiencias Mediadas, Auto composición Procesal, Remitidas a Juicio, Montos demandados, Montos Mediados, Resolución en transición y Usuarios atendidos.

La información recogida está referida sólo a las siguientes entidades federales: Aragua, Anzoátegui, Bolívar, Carabobo, Distrito Capital, Guárico, Lara, Miranda, Monagas, Portuguesa, Trujillo, Vargas, Yaracuy y Zulia. Dándose por enterado que en Mérida, Delta Amacuro y otras entidades no había entrado en vigencia en el momento la Ley, así como que hay estados integrados con otros debido a su poca población.

Se optó por trabajar sólo con los datos de las audiencias celebradas y mediadas junto con los casos remitidos a juicio; esto, ya que la información en primer plano no es completa, por cuanto no se determina cuantas causas fueron incorporadas de los Juzgados de Transición, ni cuantos expedientes quedaron en etapa de mediación todavía, por no haberse agotado los cuatro meses que señala la Ley como límite temporal máximo, tampoco señala cuántas demandas se encuentran suspendidas, ni mucho menos en qué cantidad de juicios existe litisconsorcio pasivo. Por otro lado, no resulta congruente la cantidad de usuarios atendidos frente a los demás datos que conforman el informe analizado.

Así, al revisar y comparar el número de notificaciones frente a las causas ingresadas, se observó el fenómeno de que en algunas localidades es superior el primero, lo cual sólo se puede justificar si se hecha mano de los juicios que deben haber quedado en transición. En ese caso se encuentran: Acarigua con 151,43%; Guarenas que es el porcentaje más elevado de notificaciones comparadas con las causas ingresadas presenta 475,25%; Guárico con 151,45%; Lara 114,34%; Los Teques 206,19%; Vargas 121,28% y Yaracuy 140,65%. Con ello se denota claramente que en esos Circuitos se avanzó con respecto a los expedientes que quedaron del viejo régimen.

Por otro lado, si se contara con el número de litisconsorcio pasivo, de podría hacer un análisis comparativo de notificaciones frente a las causas en etapa de mediación, lo que alteraría el porcentaje de efectividad, ya que las primeras representarían en algunas causas pluralidad de ellas.

En ese mismo informe, se evidencia que no se determinan si las notificaciones practicadas son las relacionadas con todas las que pudiesen producirse en el iter procesal, o si son sólo para iniciar el camino judicial, lo cual, actuarialmente, se convierte en un obstáculo para su análisis.

En vista de todo ello, es de suma importancia enfatizar que Acevedo (2.004,26) señala en dicha exposición *"se observa que el rendimiento de la*

fase previa, es decir la desplegada por los jueces de Sustanciación, Mediación y Ejecución, arroja una efectividad del noventa y dos por ciento (92%) a nivel nacional"

Sin embargo, ha sido imposible ratificar ese resultado por las razones antes expuestas, y así tenemos:

Tabla 24

Resumen estadístico

LOCALIDAD	Acarigua	%	Anzoátegui	%	Aragua	%
Audiencias Celebradas	255	100	469	100	205	100
Audiencias Mediadas	66	25,88	128	27,29	72	35,12
Remitidas a Juicio	1	0,39	9	1,92	15	7,32
LOCALIDAD	**Bolívar**	**%**	**Cabimas**	**%**	**Carabobo**	**%**
Audiencias Celebradas	479	100	126	100	724	100
Audiencias Mediadas	91	19	88	69,84	354	48,90
Remitidas a Juicio	20	4,18	36	28,57	64	8,84

LOCALIDAD	Charallave	%	Dtto. Capital	%	Guanare	%
Audiencias Celebradas	138	100	1115	100	244	100
Audiencias Mediadas	64	46,38	635	56,95	23	9,43
Remitidas a Juicio	15	10,87	143	12,83	0	-

LOCALIDAD	Guarenas	%	Guárico	%	Lara	%
Audiencias Celebradas	170	100	48	100	932	100
Audiencias Mediadas	100	58,82	22	45,83	400	42,92
Remitidas a Juicio	14	8,24	0	-	25	2,68
LOCALIDAD	**Los Teques**	**%**	**Maracaibo**	**%**	**Monagas**	**%**
Audiencias Celebradas	277	100	279	100	188	100
Audiencias Mediadas	138	49,82	199	71,33	132	70,21

Remitidas a Juicio	7	2,53	80	28,67	6	3,19

LOCALIDAD	Nva. Esparta	%	Trujillo	%	Vargas	%
Audiencias Celebradas	419	100	452	100	144	100
Audiencias Mediadas	212	50,60	208	46,02	77	53,47
Remitidas a Juicio	22	5,25	17	3,76	10	6,94

LOCALIDAD	Yaracuy	%
Audiencias Celebradas	153	100
Audiencias Mediadas	58	37,91
Remitidas a Juicio	7	4,58

Tabla 25

Estadísticas totales

TOTAL GENERAL		%
Audiencias Celebradas	6.817	100
Audiencias Mediadas	3.067	44,99
Remitidas a Juicio	491	7,20

En busca de información que complementara los datos suministrados por la Dra. Acevedo en la ponencia señalada, se investigó en varios Circuitos, encontrándose el fenómeno de que los funcionarios adscritos a las diferentes coordinaciones cuentan con la información esquematizada de esa forma, en algunos sitios el número de causas antiguas que pasaron al archivo judicial y las que quedaron por resolver en los tribunales laborales de transición es inasequible, en otros está cubierta de un halo de misterio y en otros se encuentra publicada incluso en las carteleras de los tribunales, por lo cual la

obtenida no alcanzó a complementar las diversas regiones a fin de incluirlas en el presente estudio que tiene un ámbito territorial extenso.

Sin embargo, no es de sorprender encontrarse en el ambiente que rodea los tribunales laborales algún grado de satisfacción en los justiciables, que no necesariamente implica que se hayan logrado plenamente las metas, pero definitivamente es obligatorio reconocer que se ha avanzado, tanto desde el punto de vista técnico, como estructural; además el camino a recorrer dentro del proceso laboral es más expedito y de accesibilidad menos complicada; no en balde señaló la ponente: *"implicó un aumento en la plantilla existente que antes de la vigencia de la Ley contaba con treinta y cinco jueces laborales especializados en todo el país y hoy se cuenta con doscientos cuarenta y cinco escogidos".*

CAPÍTULO VII

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Entre las Conclusiones más importantes que se pueden destacar, se citan las siguientes:

1. Que el legislador venezolano por primera vez, ha hecho uso técnicamente de la mediación como tal, ya que los textos normativos anteriores a la nueva Ley Procesal Laboral, carecen en grado sumo de estudios previos de las técnicas de resolución de conflictos, sus variantes y factores necesarios para lograr el fin.
2. Se puede afirmar, en base a las legislaciones laborales internacionales analizadas, que sólo en Chile el proceso conciliatorio reviste una celeridad satisfactoria; siendo el caso mexicano el que presenta mayores debilidades según la información documental recabada. Sin embargo, en República Dominicana los resultados también son muy favorables, a pesar que el funcionario tiene comparativamente con los nuestros limitaciones mediadoras pero capacidad de sentenciar.
3. A partir de la opinión de los actores (abogados con experiencia laboral con

los dos procedimientos) el Juez Conciliador debe tener habilidades de comunicación, de mediación y características personales en las cuales se destaca su competencia profesional.

4. Se puede concluir al comparar los enfoques en referencia a la gestión del sistema conciliatorio actual, que existe una diferencia en la visión de los actores con la de los administradores; pues mientras los primeros resaltan la celeridad de los procesos una vez que se ha iniciado el procedimiento conciliatorio, los segundos presentan atención a las carencias estructurales que afectan las actividades.
5. Respecto a las debilidades, los informantes claves acotan que el número de jueces, alguaciles y secretarias es insuficiente; así como también se destaca la insuficiencia de equipos.
6. La figura del novísimo juez laboral venezolano tiene facultades conciliatorias propiamente dichas y más aún mediadoras estricto sensu.
7. Sobre los resultados estadísticos obtenidos, se puede concluir que el procedimiento de conciliación no es todo lo satisfactorio que se esperaba, si se considera frente a la exposición de motivos de la Ley; pero sí se comprueba que tiene efectos positivos en la celeridad del proceso laboral.

Recomendaciones

Una de las principales que se puede hacer notar es que debe procederse a la consideración del número de jueces y equipos en función de la conflictividad laboral de las zonas, además de tomar en cuenta a la población trabajadora y el parque industrial como únicos elementos de soporte para la determinación numérica de estos funcionarios.

Así mismo, implementar un sistema diseñado a medir la satisfacción de las partes con las labores mediadores de los jueces, que se lleve a cabo al final de la audiencia conciliatoria, para no conformarse con "*el correo del justiciable*", ya que éste último es facultativo y no sirve de instrumento de medición genérico.

Por otro lado, flexibilizar la privacidad de las audiencias conciliatorias, a fin de que transcienda hasta los coordinadores territoriales si se aplican y cómo, las habilidades técnicas de los jueces y la forma de valerse de los conocimientos de derecho sustantivo y procesal, evitando caer en lo engorroso del formalismo anterior en las actas que dejaban constancia de lo ocurrido en los diferentes actos.

Igualmente, el diseño y puesta en práctica por parte de los entes

gubernamentales de una campaña profunda de divulgación a través de los diferentes medios de comunicación, que inste a la modificación social de la conducta beligerante y que tienda hacia la adquisición de una cultura conciliatoria frente a los conflictos de intereses.

Y ya para cerrar, se sugiere al órgano rector que revise el instrumento base por medio del cual se recoge la información de las diferentes regiones, a fin de complementarlo y poder obtener otros datos que aunarían al llegar el término de los cinco años de vigencia, a una mejor y eficaz evaluación, y que además en el transcurrir de ese tiempo se puedan tomar correctivos y/o medidas en busca de esa perfectibilidad del sistema.

Es necesario sacarle todo el provecho posible a la institución de la mediación, ya que está más a mano de los particulares, ya que el arbitraje es un medio oneroso al que no todos tienen posibilidad de acceder y el litigio per se es agotador y se invierte mucho más esfuerzo, en busca de la solución del conflicto, sin tomar en cuenta que generalmente hay un vencedor y un vencido, mientras que en la mediación por ser decisión en común todos ganan y no hay vencidos y vencedores.

REFERENCIAS

Alba, M. (2004, agosto 10). Panorama de la Justicia Laboral. *La Palabra.* [Versión on line]. México. Disponible: http://www.mexico.com/lapalabra/index.php?method=una&idarticulo=15536 [Consulta: 2.004, agosto 19].

Alayón, A. et al (2.002). *El costo de la regulación laboral y de las decisiones judiciales en Venezuela.* Caracas: CONAPRI – UCAB.

Blyde, A. (2.002, julio 08) En puerta aprobación de Ley Orgánica Procesal Laboral, Resolución de controversias. *El Universal.* [Versión On line]. Caracas.
Disponible: http://www.eluniversal.com/2002/07/08/08501AA.shtml. [Consulta 2.002, agosto 30]

Calvo, J. (2.000, abril 28). La opinión de Conindustria. *El Universal.* [Versión on line]. Caracas.
Disponible: http://www.eluniversal.com/2000/04/28/28209AA.shtml [Consulta 2.001, junio 8]

Código de Comercio. (1.955). *Gaceta Oficial de la República de Venezuela.* Nº 475 (Extraordinario). Diciembre 21 de 1955.

Código de Procedimiento Civil. (1.990). *Gaceta Oficial de la República de Venezuela.* Nº 4.209 (Extraordinario). Septiembre 18 de 1.990.

Código Orgánico Procesal Penal. (1.998). *Gaceta Oficial de la República de Venezuela.* Nº 5.208 (Extraordinario). Enero 23 de 1.998.

Constitución de la República de Venezuela. (1.961). *Gaceta Oficial de la República de Venezuela.* Nº 662. (Extraordinario). Enero 23 de 1.961.

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. (1.999). *Gaceta Oficial de la República de Venezuela.* Nº 36.860. Diciembre 30 de 1.999.

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. (2.000). *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela.* Nº 5.453 (Extraordinario). Marzo 24 de 2.000.

De Buen, N. Encuentro Iberoamericano de Justicia del Trabajo. (Comp.). (1.999). *Informe Mexicano: Los medios de solución de los conflictos del Trabajo*. San José: Departamento de Publicaciones e Impresos del Poder Judicial.

El Universal. (2.000, Abril 27). Ley Procesal del Trabajo es justa. [Versión on line]. Caracas. Disponible: http://www.eluniversal.com/2000/04/27/27204DD.shtml [Consulta: 2.002, enero 14].

El Universal. (2.001, Junio 27) Sección Economía. Ley Procesal del Trabajo costará 40 millardos. [Versión on line]. Caracas. Disponible: http://www.eluniversal.com/2001/06/27/27201EE.shtml [Consulta: 2.002, enero 14].

Franco, O. (2.001) Consideraciones y Análisis de la Normativa Vigente en Latinoamérica sobre los Medios Alternativos de Resolución de Conflictos Caracas: Centro Venezolano de Conciliación y Mediación

Fuentes W. (2.001, agosto 30). Del Proyecto de Ley Orgánica Procesal del Trabajo. *El Universal.* [Versión on line]. Caracas. Disponible: http://www.eluniversal.com/2001/08/30/OPI7.shtml [Consulta: 2.002, enero 14].

García, O. (2003, julio 18). Medidas preventivas en juicios laborales. *El Universal.* [Versión on line]. Caracas. Disponible: http://www.eluniversal.com/2003/07/18/18491DD.shtml [Consulta: 2.003, julio 20].

González F, A y González G, A. (2.003). *Ley Orgánica Procesal del Trabajo.* Caracas: Ediciones Liber.

González, J. (2.003). *La Reclamación Judicial de los Trabajadores.* Caracas: Vadell Hermanos Editores, C.A.

Henríquez, R. (2.003). *Nuevo Proceso Laboral Venezolano.* Caracas: Ediciones Liber.

Hernández, L. (1.996). *Estudios de Derecho de Trabajo.* Santo Domingo: Editora Corripio, C. por A.

Jaramillo, L *"Estudios sobre Derecho Laboral". Homenaje a Rafael Caldera.* Tomo II. (1.977). Caracas: Editorial Sucre

Ley contra Despidos Injustificados. (1.974). *Gaceta Oficial de la República de Venezuela*. Nº 30.468. Agosto 08 de 1.974.

Ley Orgánica de la Justicia de Paz. (1.994). *Gaceta Oficial de la República de Venezuela*. Nº 4.817. (Extraordinario). Diciembre 21 de 1994.

Ley Orgánica de la Procuraduría General de la Republica - Decreto 1.556 (2.001). *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela*. N° 5.554 (Extraordinario). Noviembre 13 de 2.001.

Ley Orgánica del Trabajo. (1.990) *Gaceta Oficial de la República de Venezuela*. Nº 4.240 (Extraordinario). Diciembre 20 de 1.990.

Ley Orgánica del Trabajo. (1.997) *Gaceta Oficial de la República de Venezuela*. Nº 5.152. (Extraordinario). Junio 19 de 1.997.

Ley Orgánica de Tribunales y de Procedimiento. (1.959). *Gaceta Oficial de la República de Venezuela*. Nº 26.226. Noviembre 19 de 1.959.

Ley Orgánica para la Protección del Niño y del Adolescente. (1.998). *Gaceta Oficial de la República de Venezuela*. Nº 5.266. (Extraordinario). Octubre 2 de 1.998.

Ley Orgánica Procesal del Trabajo. (2.002). *Gaceta Oficial de la República de Venezuela*. Nº 37.504. Agosto 13 de 2.002.

Middlebrook K; y Quintero, C (s/f). *Las Juntas Locales de conciliación y arbitraje en México: registro sindical y solución de conflictos en los noventa*. [Versión on line]. México. Disponible: http://www.hemerodigital.unam.mx/ANUIES/colmex/estud_soc/may-ago98/estud47/sec_5.html . [Consulta: 2.004, agosto 20].

Mora, O. (2003, agosto 09). Supremo listo para implementar juicios orales laborales. *El Universal*. [Versión on line]. Caracas. Disponible: http://www.eluniversal.com/2003/08/09/09106CC.shtml [Consulta: 2.003, agosto 10].

Pasco, M. (1.997). *Fundamentos de Derecho Procesal del Trabajo*, Lima: Aele.

Reglamento de la Ley contra Despidos Injustificados - Decreto Nº 563. (1.975) *Gaceta Oficial de la República de Venezuela*. Nº 30.604. Enero 22 de 1975.

Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo – Decreto 3.095. (1.999) *Gaceta Oficial de la República de Venezuela*. Nº 5.292 (Extraordinario). Enero 25 de 1.999.

Reyes Trujillo, E (2002). *La Conciliación como requisito de procedibilidad en la jurisdicción civil colombiana*. [Versión on line]. Bogotá. Disponible:http://derecho.uniandes.edu.co/client/images/bd/inv_esteban_reyes.doc [Consulta: 2.004, agosto 18].

Simone, A. Encuentro Iberoamericano de Justicia del Trabajo. (Comp.). (1.999). *Informe de Argentina*. San José: Departamento de Publicaciones e Impresos del Poder Judicial.

Torres, D. (2.002). *El Nuevo Procedimiento del Trabajo*. Caracas: Cromotip.

XXVI Jornadas 'J.M. Domínguez Escobar'. (Comp.). (2.001). *Acceso a la Justicia y Solución Alternativa de Conflictos*. Barquisimeto: Industrias Gráficas Monserrat.

ANEXOS

ANEXO A

1. Según su criterio cuáles de las siguientes habilidades deben poseer los jueces de Sustanciación, Mediación y Ejecución para llevar a cabo las labores conciliatorias.

Habilidades de Comunicación:

- [ ] Para escuchar
- [ ] Para invitar a exponer los puntos
- [ ] Para resumir
- [ ] Para preguntar

Habilidades de Mediación:

- [ ] Para enfocar los problemas reales
- [ ] Para abrir canales de comunicación entre las partes
- [ ] Para traducir y transmitir la información
- [ ] Para ganarse la confianza de las partes
- [ ] De liderazgo
- [ ] De validación de opiniones

2. Según su criterio cuáles de las siguientes características deben tener los jueces de Sustanciación, Mediación y Ejecución para llevar a cabo las labores conciliatorias.

- [ ] Imparcialidad
- [ ] Confiabilidad
- [ ] Honestidad
- [ ] Competencia profesional
- [ ] Valores morales

3. ¿Según su criterio cuáles de las siguientes características debe tener los jueces de SMYE para llevar a cabo labores conciliatorias?

TDA ☐ DA ☐ ED ☐ TED ☐

Explique: _____

_____

4. ¿Cree Usted que se debe incrementar el número de jueces?

SI ☐ NO ☐ NC ☐

5. ¿Considera Usted que existe una relación directa entre el número de jueces y la cantidad de reuniones conciliatorias?

SI ☐ NO ☐ NC ☐

6. ¿El número de jueces conciliadores es suficiente para atender el número de casos ingresados?

TDA ☐ DA ☐ ED ☐ TED ☐

7. ¿Cree Usted que la evaluación cuantitativa aplicada actualmente es la más conveniente?

SI ☐ NO ☐ NC ☐

Explique: _____

_____

8. ¿De qué manera considera Usted que la evaluación cuantitativa influye en el desempeño del juez?

Mala ☐ Regular ☐ Buena ☐ No influye ☐

Explique: _____

_____

9. ¿Considera Usted necesario aplicar algún tipo de evaluación cualitativa orientada a medir la satisfacción de las partes?

SI ☐ NO ☐ NC ☐

10. En términos generales, ¿Cómo considera Usted el desempeño de la labor mediadora de los jueces que hasta ahora han sustanciado sus casos?

Excelente ☐ Buena ☐ Regular ☐ Mala ☐ Pésima ☐

11. ¿Según su impresión con que frecuencia sus clientes han quedado satisfechos con la gestión mediadora?

Alta ☐ Media ☐ Baja ☐

ANEXO B

ENTREVISTAS A INFORMANTES CLAVE

MARIA DE LA ESPERANZA HERMIDA
INVESTIGADORA DEL CENDA: (Centro de Documentación e Información para los Trabajadores) Y PRESIDENTA DEL SINDICATO NACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LA ADMINISTRACION DE JUSTICIA DE VENEZUELA.

Desde el punto de vista de lo que se previó en exposición de motivos para la modificación del procedimiento previsto en la LOTYPT, pudiera señalarse que el balance es parcialmente positivo, en el sentido de que las causas que efectivamente llegan a la fase de conciliación y mediación en los juzgados de primera instancia, que esa es digamos la primera etapa donde el trabajador y las partes acuden en busca de justicia, permite evaluar por parte del trabajador los costos en términos de tiempo, y en términos procesales que puede tener un juicio, y no estar de acuerdo con lo que el empresario o el patrono le ofrece como alternativa para resolver el impasse.

¿En donde puede entenderse que hay un balance negativo? Concretamente en los procedimientos de reenganche, donde el trabajador va a reclamar reenganche y pago de salarios y los patronos generalmente plantean una oferta en materia de salarios caídos, no así en materia de reenganche; porque incluso la misma Ley Orgánica Procesal del Trabajo establece que si el trabajador cobra salarios caídos, cobra prestaciones sociales no permite reenganche.

Por otra parte, desde el punto de vista de celeridad procesal los Alguaciles de los tribunales laborales no cuentan con la estructura necesaria para garantizar el proceso de notificación para que el patrono acuda a la fase de sustanciación y mediación. ¿Por qué decimos que no cuenta con esa estructura? Bueno porque desde el punto de vista del traslado, pago de los viáticos, o de la cancelación de lo necesario para ese traslado que debe estar garantizado por parte de la Dirección Ejecutiva de la Magistratura, a través de los diferentes Coordinadores Regionales, entonces todavía hay un problema entre lo que dice la Ley y lo que realmente pase, en cuanto que el alguacil pueda trasladarse con la velocidad requerida para notificar al patrono y se de inicio a la fase de la conciliación, porque el trabajador todavía tiene que de algún modo impulsar desde el punto de vista del seguimiento, el trabajo que el alguacil va a realizar en ese sentido.

(.../...)
El número de alguaciles es idéntico para atender los casos que están en primera instancia: en mediación, los casos que están en etapa de juicio y los casos que están a nivel de ejecución, así como a su vez los casos que están en apelación... todo es porque en la primera etapa del procedimiento cuenta con el mismo alguacil que está asignado a juicio, porque este número de personas no se incrementó. De hecho podemos encontrarnos con el mismo pool de alguaciles, pool de secretarias, pool de asistentes para tres, cuatro o cinco tribunales...

En los procesos de estabilidad, el trabajador tiene que hacer necesariamente una transacción que es prácticamente forzada por el Juez de conciliación para evitar que el caso vaya a juicio, Por qué decimos forzada? Porque el trabajador que está reclamando generalmente pago de salarios caídos, se le coloca frente a la disyuntiva de tener que esperar a un juicio que puede durar ente 4 y 6 meses si no acepta el pago parcial que el patrono puede estar ofreciendo, nunca va a ser el pago del 100%, porque sino el trabajador nunca hubiese ido a juicio. Considero que desde ese punto de vista, si bien es cierto la fase de conciliación puede ser positiva desde el punto de vista de que el trabajador consiga un resultado concreto de parte de la administración de justicia, ese resultado concreto no necesariamente está vinculado con el carácter de la justicia que se está administrando en ese momento a través de esos tribunales de conciliación y mediación. Por qué decimos "del carácter"? bueno, porque esta conciliación va a tender a favorecer los intereses del patrono, no así los intereses del trabajador.

Otro elemento que debemos anotar, es que la Ley en su conjunto no contiene ningún tipo de procedimiento para la resolución de los casos que guardan relación con el derecho colectivo del trabajo, todo esto está enfocado y orientado hacia el derecho individual del trabajo; de manera tal que no existe, en términos de la fase de conciliación, no existe un mecanismo que en este aspecto permita al conjunto de trabajadores que se puedan ver afectados por una medida patronal, recurrir ante la instancia jurisdiccional competente a los fines de resolver por este sistema, a través de la administración de justicia, los impasses, las diferencias, las contradicciones que pueda tener con el patrono. Está todavía supeditado al esquema de la Inspectoría del Trabajo, al esquema de la conciliación en la Inspectoría del trabajo, al esquema de la mediación en la Inspectoría del trabajo, lo cual hace que el derecho colectivo del trabajo haya escapado de la fase jurisdiccional de acuerdo a lo que dice la Ley Orgánica del Trabajo.

Por otro lado, la reforma en la Ley Orgánica de Seguridad Social Integral se prevé la constitución de unos tribunales especiales de conciliación para la

materia de Seguridad social, de la misma forma en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo, recientemente reformada por la Asamblea el 28 de junio del corriente año, se prevé también la creación de una jurisdicción especial, para los casos que guardan relación con la salud ocupacional, para la imposición de las multas cuando se trata de accidentes de trabajo, cuando se trata de enfermedades ocupacionales. Esos elementos no han sido recogidos en la instrumentación de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, lo cual implica muy probablemente que la fase de conciliación, una vez que entren en vigencia los otros instrumentos que están en discusión ante el Poder legislativo, haya la necesidad de hacer una reforma a esta Ley procesal para que entonces estos elementos de seguridad social, repito, y de salud ocupacional y enfermedades ocupacionales, se incorporen a los elementos de conciliación que hoy no son conocidos por este tipo de tribunales en esta fase.

ABG. JOEL FREITES
COORDINADOR CIRCUITO LABORAL CIUDAD BOLIVAR

En lo referente a la satisfacción de las partes, reconocemos que hace falta establecer un procedimiento para mensurarla, pero inicialmente se ha implementado "el correo del justiciable" a través del cual se ha podido constatar que hemos ido más allá de lo deseado y planificado, ya que las partes allí han expresado libremente sus opiniones particulares, y se ha verificado que tanto los patronos como los trabajadores, encuentran en este nuevo proceso, en el cual participan de una manera distinta, una alternativa eficaz de resolver sus controversias en un tiempo menor al que contemplaba la antigua Ley, con mucho menos esfuerzo, ya que ellos forman parte de la misma solución, a pesar de que en gran porcentaje no se cubre las expectativas iniciales de cada uno, pero ya el hecho de no depender de un tercero ajeno al caso la resolución del mismo, los incorpora y los hace parte de la misma solución en sus propias controversias, lo que aporta socialmente un cambio de visión.

Es importante resaltar que se han desbordado las expectativas planteadas por los proyectistas, y más que hablar de eficiencia, deberíamos expresarnos hacia el fenómeno efectista que se ha producido, ya que incluso en el Congreso Internacional que se realizó en Caracas recientemente, los representantes de Estados Unidos, país donde el proceso laboral no es especializado y por ello es absorbido por la instancia que conoce la materia civil en un sistema consuetudinario e influenciado por el common law, se quedaron altamente sorprendidos por los resultados de este novedoso procedimiento; de igual manera, los representantes de Italia, cuna de nuestro derecho, reconocieron las virtudes de la reforma procesal laboral.

No podemos negar, que como todo lo humano, presenta sus debilidades que no necesariamente tienen que ser vistas como fracasos o aspectos negativos de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, si no más bien como puntos que se tienen que reforzar, más aún cuando nuestra legislación proyectó y programó esa revisión como un proceso que persigue la perfectibilidad. En ese sentido, debemos reconocer que en algunos lugares más que en otros, se hace necesario incrementar el personal (asistentes, secretarios, alguaciles) e incorporar más y en algunos casos mejores, bienes muebles e inmuebles; ya que ello influye en el desempeño de los jueces, mas sin embargo debe recordarse que el número de jueces fue diseñado en base a la población trabajadora y el parque industrial de las poblaciones, pero no se puede olvidar que hay lugares donde la conflictividad es más alta que en otras. Ejemplo de ello tenemos al comparar el estado Zulia con Bolívar, donde en el

primero a pesar de versar su economía principalmente en el sector petrolero y tener fama de ser una población con ideosincracia temperamental y volátil, es muchísimo menos crítica que la del segundo, más aún en el circuito judicial con extensión en Puerto Ordaz, donde el número de demandas siempre ha desbordado cualquier expectativa numérica; sin embargo, en la capital del estado, sí existe una proporción acorde entre los jueces, la población y el números de causas ingresadas/trabajadas.

No se debe olvidar, que en la mayoría de los casos de prolongación de audiencia conciliatoria, el juez de mediación consulta con las partes la posible fecha para la celebración de la próxima, interviniendo una vez más la voluntad recíproca de las partes, por lo cual se produce el efecto de integración en las soluciones, más aún cuando nos encontramos que en muchos casos las partes se siguen reuniendo extramuros hasta conseguir sus propias soluciones, trayendo listos ya los resultados de la mediación, sólo para solicitar la homologación de los jueces. Efecto que no se hubiese logrado, sin la intervención inicial del juez de SMYE, toda vez que no se nos puede olvidar que las partes hubiesen podido dilucidar sus diferencias sin llegar a la opción de la instancia jurisdiccional, pero es precisamente allí donde se ha aperturado el camino para el diálogo entre las partes.

En cuanto al recurso humano llamado juez mediador, el número es suficiente, a pesar de que en transición todavía no se ha podido cubrir todo lo esperado.