

## **LA MEDIACIÓN COMO MEDIO ALTERNATIVO DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS EN LA AUDIENCIA PRELIMINAR DE LOS JUICIOS LABORALES**

Candilí Ysslay Quintero Cárdenas

MSc. en Derecho Laboral

[quinterocyderecho@gmail.com](mailto:quinterocyderecho@gmail.com)

Asesor Legal de la Consultoría Jurídica de INTEVEP, S.A.

<https://orcid.org/0009-0006-3222-3446>

Fecha de aceptación: marzo 2025 Fecha de publicación: junio, 2025

### **Resumen**

El artículo examina la mediación como medio alternativo de resolución de conflictos en la audiencia preliminar de los juicios laborales, a través de una investigación documental, de carácter descriptivo. Se utilizará la metódica hermenéutica, con la aplicación de técnicas de entrevista y datos estadísticos. La mediación es una herramienta eficiente y eficaz, a través de la cual las partes resuelven directamente su controversia con la intervención o colaboración de un tercero, ajeno a las partes, objetivo e imparcial, llamado Mediador, en este caso el Juez, quien funge como un facilitador del proceso de comunicación y negociación directa entre las partes, para que sean ellas mismas quienes lleguen a un acuerdo mutuamente aceptable, con el objeto de poner fin a la disputa. El propósito del artículo es analizar el impacto de la mediación como medio alternativo de resolución de conflictos en la audiencia preliminar de los juicios laborales incoados en el Tribunal Tercero de Sustanciación, Mediación y Ejecución del Estado Miranda, con sede en Los Teques.

87

**Palabras claves:** Mediación, medio alternativo de resolución de conflictos, audiencia preliminar, juicios laborales.

## **MEDIATION AS AN ALTERNATIVE MEANS OF CONFLICT RESOLUTION IN THE PRELIMINARY HEARING OF LABOR TRIALS**

### **Abstract**

The article examines mediation as an alternative means of conflict resolution in the preliminary hearing of labor trials, through descriptive documentary research. The hermeneutic method will be used, with the application of statistic techniques and graphics. Mediation is an efficient and effective tool, through which the parties directly resolve their controversy with the intervention or collaboration of a third party, external to the parties, objective and impartial, called Mediator, in this case the Judge, who acts as a facilitator of the process of communication and direct negotiation between the parties, so that they themselves reach a mutually acceptable agreement, in order to put an end to the dispute. The purpose of this article is to analyze the mediation impact as an alternative means of conflict resolution in the preliminary hearing of labor lawsuits filed in the Third Court of Substantiation, Mediation and Execution of the Miranda State, located in Los Teques.

**Key words:** mediation, alternative dispute resolution, preliminary hearing, labor trials.

## **LA MÉDIATION COMME MOYEN ALTERNATIF DE RÈGLEMENT DES CONFLITS LORS DE L'AUDIENCE PRÉLIMINAIRE DES PROCÈS DU TRAVAIL**

### **Résumé**

Cet article examine la médiation comme mode alternatif de règlement des différends lors de l'audience préliminaire des procès prud'homaux, à travers une étude documentaire descriptive. La méthodologie herméneutique sera utilisée, s'appuyant sur des entretiens et des données statistiques. La médiation est un outil efficace permettant aux parties de résoudre directement leur différend grâce à l'intervention ou la collaboration d'un tiers, extérieur aux parties, objectif et impartial, appelé médiateur – en l'occurrence, le juge – qui facilite la communication et la négociation directe entre les parties afin qu'elles parviennent à un accord mutuellement acceptable pour mettre fin au différend. L'objectif de cet article est d'analyser l'impact de la médiation comme mode alternatif de règlement des différends lors de l'audience préliminaire des procès prud'homaux engagés devant le Troisième Tribunal des Procédures Préliminaires, de la Médiation et de l'Exécution de l'État de Miranda, situé à Los Teques.

**Mots-clés:** Médiation, mode alternatif de règlement des différends, audience préliminaire, procès prud'homaux

88

### **Introducción**

La mediación es una herramienta eficiente y eficaz, a través de la cual las partes resuelven directamente su controversia con la intervención o colaboración de un tercero, ajeno a las partes, objetivo e imparcial, llamado Mediador, en este caso el Juez, quien funge como un facilitador del proceso de comunicación y negociación directa entre las partes, para que sean ellas mismas quienes lleguen a un acuerdo mutuamente aceptable, con el objeto de poner fin a la disputa. como medio alternativo de resolución de conflictos en la audiencia preliminar de los juicios laborales

El Diccionario de la Real Academia Española (2025), define la mediación como la actividad desarrollada por una persona de confianza de quienes sostienen intereses contrapuesto, con el fin de evitar o finalizar un litigio.

En este orden de ideas, José Ramírez, en su artículo titulado: La mediación en Venezuela: Una mirada al presente y al futuro; define a los medios alternativos de resolución de conflictos como aquellos que son alternos a los tribunales de justicia que conforman el

poder judicial y que buscan disminuir los costos asociados con el litigio tradicional (costos de oportunidad, financieros y de tiempo), incrementar la transparencia del proceso, ayudar a preservar las relaciones de las partes y proveer soluciones rápidas a un conflicto.

Se resalta el rol del Juez como mediador en la audiencia preliminar del juicio laboral, provisto de técnicas de negociación, siendo su objetivo lograr un beneficio para las partes, es decir, un ganar-ganar. El Juez como mediador en el proceso laboral, debe ser: Imparcial, confiable, paciente, buen oyente, propone acuerdos, utiliza las herramientas y técnicas para lograr la conciliación de las partes, con el objetivo de poner fin al juicio.

El artículo 133 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, establece y regula la mediación, en la forma siguiente: En la audiencia preliminar el Juez de sustanciación, mediación y ejecución deberá, personalmente, mediar y conciliar las posiciones de las partes, tratando con la mayor diligencia de que éstas pongan fin a la controversia, a través de los medios de autocomposición procesal. Si esta mediación es positiva, el Juez dará por concluido el proceso mediante sentencia en forma oral que dictará de inmediato, homologando el acuerdo de las partes, la cual reducirá en acta y tendrá efecto de cosa juzgada.

89

La mediación como medio alternativo de resolución de conflictos dentro del ordenamiento jurídico venezolano, está contemplada en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y Ley Orgánica Procesal del Trabajo (LOPT), entre otros. La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), consagró expresamente en su artículo 258, que la ley promoverá el arbitraje, la conciliación, la mediación y cualesquiera otros medios alternativos para la resolución de conflictos. Asimismo, la Ley Orgánica Procesal del Trabajo (LOPT) publicada en Gaceta Oficial N° 37.504 de fecha 13 de agosto de 2002, establece y regula la mediación como estructura fundamental del proceso laboral.

Siendo el principal objetivo de esta investigación, develar el impacto de la mediación como medio alternativo de conflictos dentro del proceso laboral, en el caso particular de los juicios laborales que cursaron en el Tribunal Tercero de Sustanciación, Mediación y Ejecución del Trabajo de la Circunscripción Judicial del Estado Miranda, con sede en Los Teques.

En cuanto a las investigaciones previas sobre el tema, se destaca Carmona (2012), en su artículo titulado: La mediación en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo venezolana.

Resultados concretos. En dicha publicación su autor indica que se analizan los elementos contenidos en esa Ley, que en opinión del autor han sido fundamentales para su aplicación exitosa en materia de mediación, así como la actividad que realizan los Jueces de Mediación venezolanos para lograr acuerdos entre las partes que pongan fin a las controversias, demostrando con datos estadísticos los beneficios que ha representado para la sociedad tachirense y venezolana en general, la entrada en vigencia de este instrumento normativo.

Se trata de una investigación documental que tiene como objetivo desarrollar nueve elementos que, a criterio del autor, han sido determinantes en el éxito de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo (LOPT) en materia de mediación. Igualmente, analiza la actividad que realizan los Jueces de Mediación venezolanos para lograr acuerdos entre las partes que pongan fin a las controversias, utilizando mecanismos alternos para la resolución de conflictos. En relación con los referidos análisis y con fundamento en datos estadísticos tomados de la Coordinación Judicial del Circuito Laboral del Estado Táchira, se muestran los beneficios que ha representado para la sociedad tachirense y venezolana en general, la entrada en vigencia del mencionado instrumento legal. Destaca nueve factores a los que se le puede atribuir el éxito de la LOPT en materia de mediación en el esquema procesal laboral, a saber: 90

1. La existencia de dos Tribunales en Primera Instancia, uno en funciones de Sustanciación y Mediación y otro en funciones de Juicio.
2. La exigencia que las pruebas deban promoverse de manera preclusiva en la Audiencia Preliminar ante el Juez de Sustanciación, Mediación y Ejecución.
3. Duración de la Audiencia Preliminar.
4. Comparecencia obligatoria de las partes a la Audiencia preliminar.
5. Durante la Audiencia Preliminar no se discuten las costas procesales.
6. En materia laboral en la gran mayoría de los procesos, la pretensión del demandante la constituyen obligaciones dinerarias.
7. Existencia de un primer despacho saneador.
8. Recursos humanos y materiales
9. Control y supervisión permanente por parte de los magistrados de la Sala de Casación Social.

Por otra parte, Ramírez (2021), en su trabajo titulado: La mediación en Venezuela: Una mirada al presente y al futuro, señala que la mediación, es un medio alternativo de resolución de conflictos que forma parte del sistema de administración de justicia en Venezuela. El propósito del precitado trabajo es analizar el mecanismo de la Mediación, desde un punto de vista conceptual, pasando por la revisión de sus características, ventajas y marco regulatorio, con la finalidad de promover su estudio, conocimiento y uso para procurar un mayor y mejor acceso a la justicia para nuestros ciudadanos.

Entre sus conclusiones, aduce que el uso de la mediación presenta numerosas ventajas que incluyen economía, celeridad, flexibilidad, preservación de las relaciones y confidencialidad. Todas estas ventajas la posicionan como un medio de resolución de conflictos eficiente y eficaz. Su uso es cada vez más común para la atención de conflictos en el comercio internacional. Esto se verá aún más potenciado por el lanzamiento de la Convención de las Naciones Unidas sobre acuerdos de transacción internacionales resultantes de la mediación, conocida como la Convención de Singapur sobre mediación, que provee un marco normativo con especial énfasis en la ejecutabilidad de los acuerdos que sean producto de procesos de Mediación. 91

### **El rol del Juez como mediador en el juicio laboral venezolano.**

El Juez como mediador en el proceso laboral, debe ser: Imparcial, confiable, paciente, buen oyente, propone acuerdos, utiliza las herramientas y técnicas para lograr la conciliación de las partes, con el objetivo de poner fin al juicio.

El artículo 133 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo (2002), establece y regula la mediación, en la forma siguiente: En la audiencia preliminar el Juez de sustanciación, mediación y ejecución deberá, personalmente, mediar y conciliar las posiciones de las partes, tratando con la mayor diligencia de que éstas pongan fin a la controversia, a través de los medios de autocomposición procesal. Si esta mediación es positiva, el Juez dará por concluido el proceso mediante sentencia en forma oral que dictará de inmediato, homologando el acuerdo de las partes, la cual reducirá en acta y tendrá efecto de cosa juzgada.

La Audiencia Preliminar es de carácter privado, se celebra al décimo (10º) día hábil siguiente a la notificación del demandado, tiene una duración máxima de cuatro meses, se

realiza ante el Juez de Sustanciación, Mediación y Ejecución (unipersonal) y tiene como propósito principal la autocomposición del proceso mediante la utilización de los medios alternativos de solución de conflictos. En dicha audiencia, deben ambas partes de manera preclusiva promover las pruebas que quieran evacuar en la fase de juicio. Se rige por los Principios de la Oralidad y la Inmediatez

De esta forma, la Ley Orgánica Procesal del Trabajo (2002), fortalece el proceso por audiencias a través de la oralidad, y en ella encuentra la mediación el medio indicado. Constituye un capítulo especial de la Ley y del proceso laboral venezolano, el momento de la mediación aparece en el escenario con las posibilidades que se dan las partes frente al juez y de este frente a aquéllas. Asimismo, se destaca con la Mediación, la oportunidad de que, mediante la comunicación, se procure la solución de conflictos sin la necesidad de un enfrentamiento judicial, conduciendo a las partes a la solución de sus propias desavenencias; cuestión que debe seguir siendo enfatizada y perfeccionada hasta lograr que el mayor porcentaje de casos laborales sean resueltos por los distintos medios de autocomposición procesal y así descongestionar el sistema judicial a nivel nacional.

92

Esta fase del procedimiento laboral fue diseñada para propiciar la extinción de la Litis, mediante fórmulas alternativas de resolución de conflictos (conciliación, mediación y arbitraje).

Los jueces deberán procurar en dicha audiencia: Un ambiente que propicie el diálogo entre las partes, donde cada una exponga sus alegatos; Facilitar a las partes las pruebas promovidas; Orientar a las partes de las pruebas promovidas por ellas; Proponer acuerdos; Suscribir acuerdos parciales en los puntos que se logren conciliar, con el objeto de llegar a un acuerdo final que de paso a los medios de autocomposición procesal que pongan fin a la controversia.

Se puede mencionar las ventajas de la mediación en los juicios laborales las siguientes: Descongestionamiento de sistema judicial, ahorro de tiempo y recursos financieros.

### **La mediación como medio alternativo de resolución de conflictos contemplada en el ordenamiento jurídico venezolano**

La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), consagró expresamente en su artículo 258, que la ley promoverá el arbitraje, la conciliación, la

mediación y cualesquiera otros medios alternativos para la resolución de conflictos. Dentro de ese marco Constitucional, la Ley Orgánica Procesal del Trabajo (LOPT) publicada en Gaceta Oficial N° 37.504 de fecha 13 de agosto de 2002, establece y regula la mediación como estructura fundamental del nuevo proceso laboral, de la forma siguiente: En la audiencia preliminar el Juez de sustanciación, mediación y ejecución deberá, personalmente, mediar y conciliar las posiciones de las partes, tratando con la mayor diligencia de que éstas pongan fin a la controversia, a través de los medios de autocomposición procesal. Si esta mediación es positiva, el Juez dará por concluido el proceso mediante sentencia en forma oral que dictará de inmediato, homologando el acuerdo de las partes, la cual reducirá en acta y tendrá efecto de cosa juzgada.

De los resultados más inmediatos que se puede observar con la entrada en vigencia de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, es la humanización de los procesos laborales, y que los trabajadores tengan acceso a la justicia en forma breve y eficaz, evitando la burocratización de la justicia laboral, el colapso en los tribunales del trabajo, evitando el retardo procesal al promover entre las partes la utilización de los medios alternativos de resolución de conflictos. 93

### **Metodología**

El artículo examina la mediación como medio alternativo de resolución de conflictos en la audiencia preliminar de los juicios laborales, a través de una investigación documental, de carácter descriptivo. Se utilizará la metódica hermenéutica, con la aplicación de técnicas de estadísticas y gráficos.

### **Resultados**

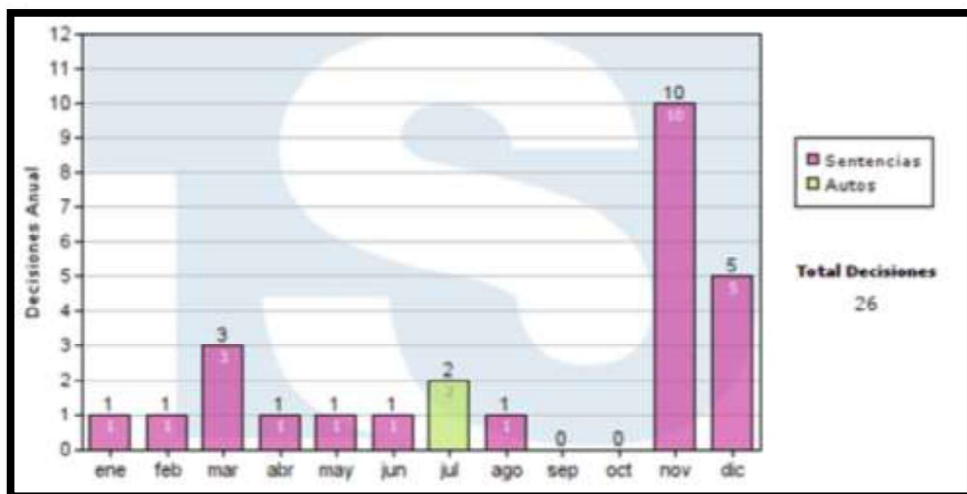
Se efectúa la revisión de la gestión del Tribunal Tercero de Sustanciación, Mediación y Ejecución del Trabajo de la Circunscripción Judicial del Estado Miranda, con sede en Los Teques, en el año 2018, a través del portal oficial del Tribunal Supremo de Justicia: <http://www.tsj.gob.ve/> sección TSJ Regiones <http://miranda.tsj.gob.ve/>, se procede a ubicar la información referida a la gestión del órgano jurisdiccional, allí se observa la identificación de las partes, objeto de la demanda, número de expediente asignado, así como el extracto de la decisión dictada por dicho Juzgado, ordenadas en forma cronológica (meses y días). Asimismo, permite el acceso a la sentencia completa, dada la implementación del sistema

iuris. Se constata que durante el año 2018 el precitado Tribunal dictó veintiséis (26) decisiones, discriminadas de la siguiente manera: sentencias veinticuatro (24) y dos (02) autos.

**Tabla 1**  
**Decisiones por fechas Tribunal caso de estudio año 2018**

Decisiones por Fecha															
2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
<b>2018</b>															
<b>enero</b>															
08															
<b>febrero</b>															
27															
<b>marzo</b>															
01   14   20															
<b>abril</b>															
16															
<b>mayo</b>															
23															
<b>junio</b>															
18															
<b>julio</b>															
09															
<b>agosto</b>															
14															
<b>noviembre</b>															
05   06   07   12   13   14   15   29															
<b>diciembre</b>															
06   13   14															
Gestión del Tribunal															

Fuente: <https://miranda.tsj.gob.ve/decisiones/>



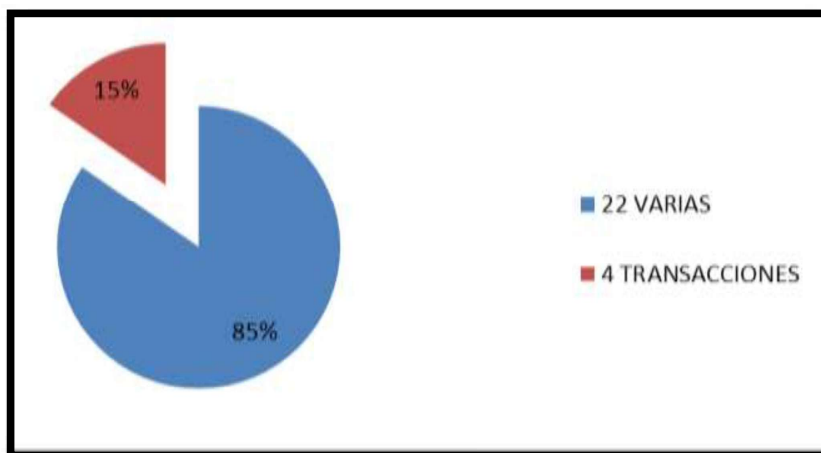
**Gráfico 1. Gestión Tribunal caso de estudio año 2018**

Fuente: <http://miranda.tsj.gob.ve/>

## Discusión y conclusiones

Efectuada la revisión de los datos estadísticos y gráficos, así como la revisión de las decisiones dictadas por el precitado órgano jurisdiccional, se desprende de la narrativa de las decisiones el cumplimiento de las formalidades contempladas en los artículos 128 y 129 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, que indican la celebración de la audiencia preliminar. Asimismo, el artículo 133 ejusdem, establece, que en la audiencia preliminar el Juez de sustanciación, mediación y ejecución deberá, personalmente, mediar y conciliar las posiciones de las partes, tratando con la mayor diligencia de que éstas pongan fin a la controversia, a través de los medios de autocomposición procesal. Si esta mediación es positiva, el Juez dará por concluido el proceso mediante sentencia en forma oral que dictará de inmediato, homologando el acuerdo de las partes, la cual reducirá en acta y tendrá efecto de cosa juzgada.

En este sentido, se observan cuatro (4) decisiones dictadas por el prenombrado Tribunal, en las cuales el Juez en su rol de mediador, manifestó a las partes las bondades de la mediación en conversaciones previas, lo cual permitió a las partes celebrar una transacción, con el objeto de poner fin a controversia, impartiendo la Homologación al acuerdo transaccional, dando por terminado el procedimiento. Igualmente, ordena el cierre del presente expediente y su remisión a archivo judicial.



**Gráfico 2. Decisiones Tribunal Tercero de Sustanciación, Mediación y Ejecución del Estado Miranda año 2018**

La mediación es uno de los medios alternativos de resolución de conflictos, es una herramienta eficiente y eficaz, a través del cual las partes resuelven directamente su controversia con la intervención o colaboración de un tercero, ajeno a las partes, objetivo e imparcial, llamado Mediador, en este caso el Juez, quien funge como un facilitador del proceso de comunicación y negociación directa entre las partes, para que sean ellas mismas quienes lleguen a un acuerdo mutuamente aceptable, con el objeto de poner fin a la disputa.

El rol del Juez como mediador en el juicio laboral, provisto de técnicas de negociación, siendo su objetivo lograr un beneficio para las partes, es decir, un ganar-ganar. Debe ser: Imparcial, confiable, paciente, buen oyente, propone acuerdos, utiliza las herramientas y técnicas para lograr la conciliación de las partes, con el objetivo de poner fin al juicio. Su actuación se despliega en la Audiencia Preliminar, la cual fue diseñada para propiciar la extinción de la Litis, mediante fórmulas alternativas de resolución de conflictos (conciliación, mediación y arbitraje). Ventajas de la mediación en los juicios laborales: Descongestionamiento de sistema judicial, ahorro de tiempo y recursos financieros.

La mediación como medio alternativo de conflictos dentro del proceso laboral, produce un impacto positivo, por cuanto permite lograr resultados favorables para las partes involucradas en la controversia, dando paso a los medios de autocomposición procesal (transacción, desistimiento y convenimiento) con la finalidad de poner fin a la controversia surgida entre las partes.

### **Referencias**

- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999). *Gaceta Oficial N° 36.860* del jueves 30 de diciembre. Caracas: Asamblea Nacional Constituyente. <https://www.asambleanacional.gob.ve/storage/documentos/botones/constitucion-nacional-20191205135853.PDF>
- Ley Orgánica Procesal del Trabajo (2002) *Gaceta Oficial No. 37.504* de fecha 13 de agosto. Caracas: Asamblea Nacional. <https://docs.venezuela.justia.com/estatales/distrito-capital/leyes/ley-organica-procesal-del-trabajo.pdf>

Carmona, J. (2012) *La mediación en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo venezolana. Resultados concretos en el Estado Táchira.*

<https://www.redalyc.org/pdf/336/33623780003.pdf>

Diccionario de la Real Academia Española (2025). <https://dle.rae.es/mediaci%C3%B3n>

Ramírez, J. (2020). *La mediación en Venezuela: Una mirada al presente y al futuro.*

<https://avarbitraje.com/wp-content/uploads/2021/03/ANAVI-No1-A6-pp-113-132.pdf>

Tribunal Supremo de Justicia (2025). *Gestión y Decisiones TSJ Regiones.*

<http://miranda.tsj.gob.ve/>

Vanderlinder, I. (2015). *Análisis de la mediación en sede judicial laboral venezolana.*

<https://www.redalyc.org/pdf/993/99338679006.pdf>