



PERSPECTIVA HERMENÉUTICA DE LAS IMPLICACIONES QUE TIENE LA MEDIACIÓN LABORAL SOBRE LA CULTURA DE PAZ **HERMENEUTICAL PERSPECTIVE OF THE IMPLICATIONS OF LABOR MEDIATION ON THE CULTURE OF PEACE**

Por: Gisela Colmenares Castillo
(giselacolmenarez21@gmail.com)

Recepción: 08/02/2025.

Aprobado: 31/05/2025.

RESUMEN

La investigación aborda el tema de la educación como idea crucial para la construcción de una cultura de paz, ya que permite la formación de personas y ciudadanos en un clima de respeto y dignidad para alcanzar la paz. La educación debe ser protagonista en la construcción de la cultura de paz, enfocándose en la formación en valores y el desarrollo de pensamiento crítico para buscar justicia social. El estudio ahonda igualmente sobre la cultura de paz desde la perspectiva de la transdisciplinariedad global y holística, considerando las perspectivas críticas y acordes con las necesidades de una cultura de paz. La formación en investigación debe incluir una perspectiva crítica y holística para abordar conflictos y violencia, y para promover la justicia social y la paz. Por su parte, se entretajan visiones analíticas acerca de la paz donde no está ausente el conflicto, sino que se resalta la presencia de la equidad, igualdad y justicia social. Los conflictos pueden ser motores de transformación para el desarrollo social. La investigación sobre paz y conflictos debe considerar la perspectiva de la cultura de paz, abordando la complejidad del concepto de paz y su relación con la justicia social. En concreto la investigación sobre cultura de paz y educación enfatiza la importancia de la educación en la construcción de una cultura de paz, y la investigación en cultura de paz debe ser transdisciplinar y holística para abordar conflictos y violencia.

Palabras clave: Mediación laboral; cultura de paz; educación.

ABSTRACT

The research addresses the issue of education as a crucial idea for the construction of a culture of peace, since it allows the training of people and citizens in a climate of respect and dignity to achieve peace. Education must be the protagonist in the construction of a culture of peace, focusing on training in values and the development of critical thinking to seek social justice. The study also delves into the culture of peace from the perspective of global and holistic transdisciplinarity, considering critical perspectives consistent with the needs of a culture of peace. Research training must include a critical and holistic perspective to address conflict and violence, and to promote social justice and peace. For its part, analytical visions about peace are interwoven where conflict is not absent, but rather the presence of equity, equality and social justice is highlighted. Conflicts can be drivers of transformation for social development. Research on peace and conflict must consider the perspective of the culture of



peace, addressing the complexity of the concept of peace and its relationship with social justice. Specifically, research on culture of peace and education emphasizes the importance of education in building a culture of peace, and research on culture of peace must be transdisciplinary and holistic to address conflicts and violence.

Keywords: Labor mediation; peace culture; education.

INTRODUCCIÓN

En Venezuela desde hace un poco más de dos décadas se habla de una manera distinta de resolver los conflictos laborales llamada mediación, la cual ha sido considerada por los estudiosos del tema como “un paradigma alternativo de justicia” que surge como un intento por disminuir el número de litigios en los tribunales y atacar el problema de una administración de justicia ineficaz y tardía; el cual se consolida a partir de la promulgación de la Constitución de la República Bolivariana del año 1999, donde se reconocen los medios alternativos de resolución de conflictos como parte integrante del sistema de justicia, tal como lo prevé el artículo 253 de la referida Carta Fundamental, a tal efecto se establece que el “...sistema de justicia está constituido por el Tribunal Supremo de Justicia, los demás tribunales que determine la ley, el Ministerio Público, la defensoría Pública, los órganos de investigación penal, los o las auxiliares y funcionarios o funcionarias de justicia, el sistema penitenciario, los medios alternativos de justicia, los ciudadanos o ciudadanas que participan en la administración de justicia conforme a la ley y los abogados autorizados para el ejercicio”.

En concordancia con la disposición anterior, se encuentra el artículo 258 del mismo Texto Fundamental el cual consagra: “La ley promoverá el arbitraje, la conciliación, la mediación y cualesquiera otros medios alternativos para la solución de conflictos” Como se desprende de la hermenéutica de los artículos antes referidos, en la Carta Magna de Venezuela los medios alternativos de resolución de justicia son parte de sistema de justicia y por tanto el Estado debe implementar acciones para impulsar, fomentar y promover la utilización de los medios alternativos para la solución de conflictos en el sistema de justicia,



Ciencias Sociales **equidad**



entendiéndose esto como una necesidad de asumir una política de Estado que dé cumplimiento a éstas premisas.

En igual orden de ideas se direcciona la Ley Orgánica Procesal del Trabajo (LOPT), promulgada en el año 2002, donde se incorporan los nuevos principios que deben regir el proceso judicial laboral a partir de su entrada en vigencia, al tiempo que, se anexan en el cuerpo normativo de esta Ley la mediación como medio alternativo de justicia, junto con la conciliación y el arbitraje, mecanismos laborales con los cuales el legislador instituye un proceso cónsono con la necesidad de la tutela judicial efectiva, donde no sólo se garantiza el acceso a los órganos de la administración de justicia, sino también una solución de manera oportuna y pacífica a los conflictos laborales que enfrentan los ciudadanos. En relación a la mediación laboral, Nieves y Colmenares (2021), afirman que se trata de “Una opción que le ofrece a las partes en conflicto, alternativas de solución rápidas, económicas y simples, evitando la extrema ratio del pleito tribunalicio con todos los vicios y complejidades que este implica” (p.23).

Como se ha visto, de los cambios suscitados en Venezuela en materia laboral, vale destacar que se habla de un paradigma de justicia paralelo a la justicia tradicional dado que surgen nuevas formas de resolver las controversias laborales, con novedosos principios y mecanismos establecidos en la Ley que rige la materia a partir del año 2002 y que obedece a los preceptos constitucionales establecidos en la Carta Magna de 1999; a partir del cual se organiza el procedimiento laboral en tres etapas o fases fundamentales a saber: a) La fase de sustanciación y mediación, b) la de juicio y c) la de ejecución de sentencias. Es así, que, en este procedimiento, se ha establecido el proceso por audiencias con la finalidad de que las partes se sometan a la mediación inducida por el juez, previo a la fase de juicio, para exhibir de manera privada (en la audiencia preliminar) los alegatos que han motivado el conflicto en aras de encontrar una solución pacífica distinta al tradicional juicio ordinario.

Lo anterior tiene su fundamento en el artículo 133 de la LOPT, el cual es del siguiente



Ciencias Sociales **equidad**



tenor 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 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”.

Todo lo antes expresado, permite inferir que en el ordenamiento legal venezolano se cuenta con un piso jurídico bastante sólido para la consolidación de cambios estructurales que proporcionen una verdadera reforma del sistema de justicia con altos niveles de profundidad; por cuanto los medios alternativos de resolución de conflictos son empleados en otros procesos judiciales distintos al ámbito laboral, como por ejemplo, en los conflictos familiares, donde su implementación ha tenido buenos resultados, siendo esto un punto de referencia vital para alcanzar un sistema de justicia eficiente que enarbole la paz como umbral de la justicia en un radio de acción con mayor amplitud.

No obstante, desde la institucionalización jurídica, implementación y puesta en marcha de éstos medios alternativos de justicia en el proceso laboral venezolano, han transcurrido ya un poco más de dos (2) décadas, de ser vistos como una especie de vía de desjudicialización de ciertos procesos que evitan la extrema ratio del pleito tribunalicio con todos las deficiencias que esta presenta; donde si bien es cierto, se ha logrado medianamente solucionar algunos conflictos por esta vía; también es cierto que no se han alcanzado los resultados esperados; como lo afirma Bello (2019) “persiste la sobrevivencia de un sistema, que es anómalo y que desvirtúa los principios que rigen el proceso laboral en un país democrático, pero en el que ciertamente la celeridad procesal tiene un alto costo” (p.31).

Lo anterior, permite inferir que la implementación de estos mecanismos no ha surtido los efectos esperados en el sistema de justicia patrio; a pesar de tener rango constitucional-legal, de ser el primer método que debe emplear el juez en la audiencia preliminar para



Ciencias Sociales **equidad**



solucionar la controversia de forma económica, expedita, eficaz, con carácter de cosa juzgada y con todas las bondades que esta promete, lo cual puede ser atribuible como señala Adler (2020), a la “falta de cultura de arreglo pacífico de los conflictos, toda vez que, los trabajadores al ofrecérseles esta opción tienden a desestimarla porque temen estar renunciando a sus derechos laborales, a que el acuerdo que allí se realice no sea efectivo (...) aunado a la falta de confianza hacia el árbitro mediador (el juez) y hacia el patrono” (p 221)

En virtud de lo anterior, se puede inferir que hasta ahora en Venezuela la mediación laboral ha sido vista e implementada como una mera posibilidad de redimir el colapsado sistema de justicia actual; no obstante, esta importante forma de resolver conflictos posee tantas ventajas dado que de su aplicación deriva la promoción de valores que se deben configurar en la sociedad como un elemento intrínseco inherente a cada individuo, por cuanto esta práctica se asienta como señalan Highton y Álvarez (1998), en principios de “justicia, bienestar social, diálogo, debate razonado de ideas, pacificación, democracia y otros; característicos de la cultura de paz”. (p.32)

Desde esta perspectiva, se puede decir que, los principios y valores sobre los cuales se sienta la mediación laboral sirven de referente para pensar que esta alternativa de resolución de conflictos está revestida de una esencia que demanda la posibilidad de virar una mirada introspectiva hacia su verdadero sentido y significado que permita analizar e interpretar las aristas que sobrepasan su aplicación práctica para conocer el verdadero campo que se debe explorar previo a su implementación. Por tanto, luce coherente el estudio a profundidad de la verdadera esencia de este mecanismo alternativo de justicia, de los principios y valores que postula para revestir a la justicia de un traje adecuado a su verdadero sentido y significado.

En virtud de lo antes expuesto, se orienta el presente estudio con la finalidad de analizar la mediación laboral como paradigma alternativo de justicia y las implicaciones que este tiene en relación a cultura de paz; de tal situación se desprenden inquietudes que orientan



la intencionalidad del estudio y le otorgan sentido y dirección a la investigación. Es decir, a partir de los elementos analizados anteriormente es posible percibir un problema de Investigación que se sintetiza en la siguiente interrogante: ¿Qué elementos aporta la mediación laboral a la cultura de arreglo pacífico de los conflictos? Para ello se formulan los siguientes propósitos: 1) Describir la mediación como paradigma alternativo de resolución de conflictos en el proceso laboral venezolano, 2) Identificar los efectos de la mediación laboral inducida en Venezuela. 3) Analizar los principios y valores sobre los cuales se asienta la mediación como paradigma alternativo de justicia.

MATERIALES Y MÉTODOS

La mediación es vista como una forma de resolver conflictos entre dos o más personas, con la ayuda de una tercera persona imparcial que es el mediador. En el ámbito laboral se concibe como un procedimiento voluntario por el cual un tercero independiente e imparcial llamado mediador (a) ayuda a las partes involucradas a encontrar soluciones satisfactorias a un conflicto laboral transigible, para resolver sus controversias evitando con este procedimiento acudir a la vía judicial.

En sí, se trata de un conjunto de técnicas y mecanismos que promueven la resolución de un conflicto laboral entre dos o más partes, en las que un tercero neutral e imparcial, a través de su intervención, dirige el conflicto para llevarlo a su resolución. Con énfasis en lo planteado Perdomo, (2006), realiza una interpretación de lo que la Ley Orgánica Procesal del Trabajo (2002), define como mediación al señalar que se trata de un proceso “...que tiene por finalidad la solución de los conflictos individuales o colectivos del trabajo, mediante el principio procedimental de la oralidad, que envuelve la inmediatez, la concentración y la publicidad, en un marco flexible, voluntario, proclive a encontrar colectivamente la solución del problema y que las partes queden satisfechas” (p. 51).

De lo antes reseñado, vale señalar que con la mediación laboral se da la oportunidad a las partes involucradas de que, mediante la comunicación, se procure la solución del



Ciencias Sociales **equidad**



conflicto sin la necesidad de un enfrentamiento judicial, conduciéndoles a la solución de sus propias desavenencias; es una negociación de mutualidad, en la medida que promueve una solución en la que los implicados ganan u obtienen un beneficio, y no sólo una de ellas.

Es por ello, que se considera como una vía no adversarial, al evitar la postura antagónica de ganador perdedor. Por este motivo, también es un proceso ideal para el tipo de conflicto en el que las personas enfrentadas deban o deseen continuar la relación amistosa.

González (2004 p.60) señala lo siguiente: “la mediación laboral es una innovación inserta en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, significa que los jueces, a lo largo del proceso, tienen la posibilidad de promover la utilización de medios alternativos de solución de conflictos tales como la conciliación, la mediación y arbitraje”. Se justifica esta potestad porque el antiguo proceso laboral postergaba la solución del conflicto en contraposición con los principios de celeridad y economía procesal, que hoy prevalecen en esta ley procesal laboral.

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

En fin, la mediación laboral, es un medio alternativo de resolución de conflictos eficiente y eficaz aplicable en el proceso laboral, a través del cual las partes resuelven directamente su controversia con la intervención o colaboración de un tercero, ajeno a ellas, quien funge como un facilitador del proceso de comunicación y negociación directa entre los involucrados, para que sean ellas mismas quienes lleguen a un acuerdo mutuamente aceptable que ponga fin a la disputa. Se trata de un proceso flexible y voluntario, que no está sujeto a complicadas reglas de procedimiento ordinario y que depende enteramente de las partes.



Ciencias Sociales **equidad**



Tomando en consideración lo planteado por Carvalho (2012), la mediación posee numerosos e interrelacionados principios y valores que la guían. Aun cuando a primera vista, se puede pensar que esta sólo está dada para alcanzar o celebrar un acuerdo, pero, en realidad, sus finalidades van más allá. Se trata de un mecanismo que busca la inclusión social, la pacificación y la prevención de la mala administración de conflictos, la eficacia de principios democráticos, relacionados con el ejercicio de la ciudadanía y de la solidaridad, la promoción del acceso a la justicia, en sentido amplio de justicia. Por todo eso, la mediación consiste en un procedimiento tendente a una transformación cultural. Las autoras Aréchaga y Col. citadas en Carvalho (2012), resaltan la mediación, por un lado, está orientada a colaborar con la modificación de una concepción litigiosa como única forma de abordar las diferencias entre los individuos de una sociedad. “...Asimismo, es promotora de una actitud proactiva ante la búsqueda por parte de los ciudadanos de soluciones a sus conflictos. La transformación cultural puede entenderse a manera de una convocatoria a la participación social, invitando a asumir responsabilidades, control y poder de decisión en los conflictos interpersonales, grupales o sectoriales que les competan. Estas ideas se enmarcan en la concepción de un pleno ejercicio democrático de los ciudadanos frente a las diferencias y malestar que implica la vida en sociedad” (p.77).

Por todo lo anteriormente expuesto se puede decir que, la mediación se ajusta al manejo de conflictos derivados de relaciones continuadas, en otras palabras, es altamente recomendada para resolver situaciones derivadas de las relaciones que precisan subsistir a las crisis: familiares, laborales, entre vecinos, relaciones de consumo, entre otros. En el mismo orden de ideas, Pérez (2015), considera como principios y valores de la mediación no sólo “resolver el conflicto interpersonal existente y colaborar en la toma de decisiones que llevan a su solución (...) sino también, tener en cuenta la relación futura de las partes tratando de restablecer o mantener el vínculo que los une procurando relaciones sanas o funcionales, contribuyendo directamente a la creación de la sociedad pacífica posible” (p.47).



Pérez (2015), agrega otros principios de la mediación: a) La descongestión de los tribunales; b) La mayor celeridad en el conocimiento y resolución de las contiendas; c) el mejoramiento del acceso a la justicia, d) Contribuir al mayor protagonismo ciudadano y a los esfuerzos de democratización de la justicia, e) Suministrar a la sociedad formas más efectivas de resolución de disputas. Por su parte, agrega Carvalho (2012), son principios rectores de la mediación los siguientes: “a) la concepción positiva del conflicto; b) la libertad de las partes; el poder de decisión de los mediados; c) la no competitividad; la buena fe; d) la competencia del mediador; e) la participación de un tercero imparcial; f) la informalidad del proceso y la confidencialidad del proceso” (p.32).

Explica el autor (ob.cit), que el principio de la visión positiva del conflicto establece una importante finalidad de la mediación que es, alertar a los mediados para una concepción distinta de estas situaciones adversas. Al ser los conflictos eventos naturales y necesarios, propios del desarrollo humano, estos deben representar una ventaja que proporciona crecimiento al ser enfrentadas de manera adecuada. Este criterio es ratificado por De Diego y Guillén (citados en Carvalho), quienes entienden el conflicto como “algo consustancial con los individuos en su diario vivir y que, según como se confronte, será de beneficio para las partes” (p.27).

Otro principio de la mediación señalado por Carvalho (ob.cit) es, la no competitividad. Infiere el autor que este elemento postula una realidad en la que la cultura del litigio es sustituida por la cultura de la cooperación, a través de un proceso estructurado. El mediador interfiere para reducir la hostilidad, impulsando a las partes para asumir posturas armónicas y solidarias, a pesar de todas las diferencias.

Por otro lado, el citado autor señala que la mediación depende de la buena fe de las partes, toda vez que el mediador no logra cambiar las posiciones rígidas de las partes si ellas no están involucradas en el procedimiento a modo de seguir los principios de la mediación, en este punto son esenciales la voluntad y el compromiso para la materialización de un pacto



reciproco de responsabilidades.

En cuanto al recorrido investigativo se siguió a través del paradigma interpretativo, basado en el criterio de Santos (2010), en cuyas palabras en este paradigma “no se pretende hacer generalizaciones a partir del objeto estudiado, pues dirige su atención a aquellos aspectos no observables, no medibles, ni susceptibles de cuantificación, dirigidos a interpretar y evaluar la realidad, no a medirla (p.23).

En concordancia con el paradigma interpretativo se adopta el enfoque cualitativo el cual se concibe de acuerdo con Sánchez de Varela (2005), como “el estudio de realidades múltiples, es interactiva, ideográfica, holística, su diseño es emergente, es inductiva, presenta sensibilidad hacia el investigador y los investigados, es comprensiva ante los actores sociales dentro de su propio marco de referencias (p. 95). Desde esta consideración, dicho enfoque es utilizado en las ciencias sociales para la comprensión de los fenómenos desde diversas concepciones de la realidad, lo cual va a producir un cuerpo de conocimientos desde una hermenéusis indagativa.

Asimismo, el método en el cual se apoyó la investigación es el hermenéutico cuyo desafío en su perspectiva analítica, está concentrado en la generación del entendimiento, al tiempo que su cuestionamiento esencial está dado por cómo generar el entendimiento. De esta manera, lo fundamental en este método está en asumir que se trata de: “la reconstrucción histórica y adivinatoria, objetiva y subjetiva de un discurso dado” (Coreth, 1972).

En correspondencia con este método se consideraron las fases planteadas por Sánchez (2001) quien reseña que la investigación hermenéutica “tiene tres etapas principales y dos niveles. Las etapas son: a) el establecimiento de un conjunto de textos, normalmente llamado canon, para interpretarlos; b) la interpretación de esos textos, y c) la generación de teorías sobre los literales a y b”.

La primera etapa corresponde al nivel empírico y la segunda y tercera al nivel interpretativo. La investigación partió de la identificación del problema y de un examen de



Ciencias Sociales **equidad**



la bibliografía, para pasar a la etapa empírica que incluyó la identificación de textos relevantes y su correspondiente validación; y luego se materializa la etapa interpretativa en la que se buscaron las pautas en los textos para generar la interpretación, la relación de la nueva con las existentes; es decir se realizó el análisis de la información mediante la teoría de los esquemas, y se procedió a generar los resultados que se demarcaron en el estudio a través de sus propósitos.

Como técnicas de recolección de la información la investigación acudió a la técnica de observación documental definida por Briceño (2006), como “...la serie de actividades que se realizan una vez seleccionado el tema, para la localización, selección, organización y análisis de los datos que permitirán conocer el estado del tema; es decir, estudios realizados y los resultados obtenidos” (p. 64). En este contexto, la observación documental es utilizada en esta investigación, para analizar los principios y valores que están inmersos en la mediación laboral como paradigma alternativo de justicia. En igual orden de ideas, se empleó el resumen analítico, definido por Martínez (2007) como el registro de “...la información recolectada de manera objetiva, sistemática y cuantitativa, es expresar por escrito y de manera simplificada la información contenida en un texto, en nuestras propias palabras, una vez que se ha leído, aislando y resaltando solamente aquellas secciones o segmentos que contienen información importante” (p. 75).

Como su nombre lo indica, esta técnica consiste en la elaboración de un análisis resumido de un texto determinado. Una síntesis de los conceptos, planteamientos, propuestas o ideas, siguiendo la organización estructural del texto original, destacando sus elementos esenciales. De este modo, la información recolectada fue analizada de manera preliminar, en forma de síntesis, para así poder manejarla.

Para analizar la información se empleó el análisis crítico y de contenido, respecto del primero Salas (2002) señala que es: “la identificación de los aspectos resaltantes del contenido de un documento, a juicio de quien examina y en concordancia con su escala de



valoración” (p. 32). En cuanto al segundo método de análisis empleado Bardin (1977), señala que “es un conjunto de técnicas de estudio de comunicaciones utilizando procedimientos sistemáticos y objetivos de descripción del contenido de los mensajes” (p.23).

Los mensajes y las comunicaciones se refieren a fenómenos que no son directamente perceptibles por sus receptores, es esta característica lo que obliga al receptor del mensaje a llevar a cabo inferencias. Este asunto exige el acuerdo alrededor de un proceso para dar consistencia a la descripción, inferencia e interpretación.

DISCUSIÓN Y RESULTADOS

La paz es concebida como un valor que adquiere cada ser humano según lo decida, se refiere a ese poder de comprender al prójimo, sin sentirse afectado, por ejemplo, la aceptación, el diálogo, la tolerancia y el apoyo mutuo para lograr tenerla en la tabla de valores. Como valor ésta se opone a las riñas, los pleitos y las discusiones, se vale de la reflexión y el diálogo para resolver conflictos, construir relaciones afectuosas y creativas.

Convivir en paz consiste en aceptar las diferencias y tener la capacidad de escuchar, reconocer, respetar y apreciar a los demás, así como vivir de forma pacífica y unida. Es una actitud vital de quienes creen que sólo mediante el diálogo, el debate razonado de las ideas y, fundamentalmente, mediante la superación de las injusticias, se consigue erradicar la violencia de la sociedad. No se trata de la ausencia de las guerras, sino de las injusticias contra los abusos, que se consolida en lo que se conoce como cultura de paz. Al respecto destaca Zaragoza (1999), la paz es hija, pues, de un desarrollo económico y social endógeno y equitativo, que permita que prevalezca el espíritu de solidaridad y cooperación. La paz pasa, por tanto, por la eliminación de la miseria y exige una integración y cohesión de recursos e ideas y entre los componentes de una misma sociedad (p.145).

Según lo expuesto, se puede inferir que la paz es un estado de armonía que exige la ausencia de conflictos o contratiempos perceptible como un estado de bienestar, tranquilidad, estabilidad y seguridad inherente a cada individuo aun cuando es deseable universalmente



Ciencias Sociales **equidad**



por cuanto es necesario construirla desde cada espacio a partir de la práctica de valores como la tolerancia, la justicia, el dialogo, la cooperación, la sinergia, la empatía , la solidaridad, entre muchos otros valores que la revisten para contribuir a un panorama global que se conoce como cultura de paz.

Con énfasis en lo planteado, las Naciones Unidas (1998, Resolución A/52/13), señala que la cultura de paz consiste en “una serie de valores, actitudes y comportamientos que rechazan la violencia y previenen los conflictos tratando de atacar sus causas para solucionar los problemas mediante el diálogo y la negociación entre las personas, los grupos y las naciones” (p.37) En igual orden de ideas, Zaragoza (1996) define cultura de paz como una cultura de la convivencia y la equidad, fundada en los principios de libertad, justicia, democracia, tolerancia y solidaridad; una cultura que rechaza la violencia, se dedica a prevenir los conflictos en su origen y a resolver los problemas por la vía del diálogo y la negociación; una cultura que asegura para todos el pleno ejercicio de todos los derechos y les proporciona los medios para participar plenamente en el desarrollo endógeno de la sociedad (p.21).

Lo precedente induce a afirmar que convivir en paz no es solo una posibilidad, sino una realidad que, con el apoyo de los diversos actores de la sociedad se puede construir día a día, desde cualquier espacio. En tal sentido, vale la pena destacar que en contraposición a otras épocas y para superar los actuales desafíos propios de los tiempos violentos y de incertidumbre por los que atraviesa la humanidad, los seres humanos requirieren fortalecer los valores mínimos para una cultura de paz, tolerancia, justicia y diálogo.

CONCLUSIÓN

La mediación laboral como paradigma alternativo de resolución de conflictos que aún mantiene su vigencia en Venezuela, tiene en este país un sólido piso constitucional y legal, representando una herramienta paralela que tiene el juez dentro de la administración de justicia estatal para plantearle a las partes una forma distinta de resolver los conflictos de



Ciencias Sociales **equidad**



manera rápida, imparcial, efectiva, independiente, equitativa, idónea, responsable, confiable y con carácter de cosa juzgada.

Un proceso laboral orientado bajo el umbral de un paradigma mediante un proceso oral, breve, gratuito e inmediato en el cual se prevé una fase como lo es la audiencia preliminar, que propone resolver el conflicto en el menor costo y tiempo posible, favoreciendo tanto al trabajador, al patrono, como al sistema de justicia, por cuanto a través de la función mediadora y conciliadora del juez en esta primera etapa del proceso, se busca lograr la solución del conflicto.

A partir de lo mencionado anteriormente, se puede inferir que si concebimos un paradigma como un modelo, patrón o ejemplo a seguir el cual constituye realizaciones científicas universalmente reconocidas que, durante cierto tiempo, proporcionan modelos de problemas y de soluciones a una comunidad científica o simplemente como un marco conceptual en el que se inscriben como supuestos básicos subyacentes, creencias y valores a los cuales los integrantes del grupo que lo comparten se adhieren fuertemente, sin que sean siempre explícitos o conscientes; se puede decir que la mediación laboral vista de esta manera se encuentra blindada por conocimientos científicos y doctrinales sobremanera, toda vez que, existe un concepto unívoco y universal de ella, siendo sus bases doctrinales prácticamente las mismas en los distintos países.

Es decir, que los estudiosos de este tema coinciden en el concepto, las ventajas, los principios, las características, la naturaleza, los modelos, los objetivos y los procedimientos sobre los que reposa la mediación. En el caso particular de Venezuela, la mediación descansa en el marco de un sólido piso constitucional y legal además de ser ampliamente reconocida por los diversos organismos nacionales e internacionales; por tanto, puede decirse que es válido que se le reconozca como un paradigma alternativo de justicia.

Desde tal perspectiva, cabe señalar que si se concibe la mediación laboral como un modelo o paradigma alternativo de justicia distinto a la justicia ordinaria, con suficientes



Ciencias Sociales **equidad**



bases doctrinarias, constitucionales y legales, además de poseer grandes ventajas para las partes y para el Estado venezolano, pero a través de su implementación solo se han logrado resultados medianamente satisfactorios en cuanto a los fines que ésta persigue; resulta eminentemente necesario trabajar en la disminución de la cultura litigiosa para consolidar los elementos y principios que revisten a la mediación, partiendo de sensibilizar a la sociedad y a los operadores de justicia (abogados litigantes, jueces, legisladores, etc) en cuanto a las ventajas que ésta posee en relación a la solución de las problemáticas por la vía más expedita y económica con carácter de cosa juzgada como si se tratara de la justicia ordinaria.

En lo que concierne a los efectos de la mediación laboral inducida en Venezuela, se puede decir que de su aplicación en las últimas décadas deriva un derecho que le asiste a los ciudadanos a suprimir el litigio por una alternativa más favorable y beneficiosa. Una generosa opción de arreglo pacífico de las partes en la resolución de conflictos judiciales y con ello la urgencia de movilización de esfuerzos para ayudar a la plena consolidación de la verdadera esencia de esta herramienta alternativa de justicia que es la contribución que realiza para la implementación de la cultura de arreglo pacífico de los conflictos.

Desde una dimensión axiológica, cabe destacar que la mediación laboral se asienta sobre una base de principios de bienestar social, pacificación y democracia que reviste a la justicia de un traje adecuado a su verdadero sentido y significado concibiendo la idea de que todo conflicto tiene un valor positivo (el motor del cambio) el cual manejado en forma constructiva puede traer grandes beneficios como lo es la transformación de la cultura adversarial de competencia y confrontación tan arraigada en nuestra sociedad, por una postura solidaria hacia soluciones mutuamente satisfactorias, el restablecimiento de la comunicación entre las partes, la postulación de principios democráticos, la cooperación, la empatía, la sinergia; la solidaridad y por ende, un mejor ejercicio de la ciudadanía.

Al respecto, vale destacar que la mediación laboral aplicada en Venezuela es un terreno fértil para la cultura de paz; por tanto, se hace necesario trabajar en función de cambiar la



Ciencias Sociales **equidad**



cultura litigiosa, por la cultura de paz, dado a que el sistema de justicia tradicional no ha sido propicio para resolver los conflictos individuales y colectivos que se vuelven cada vez más intensos y complejos; así mismo se debe trabajar en la creación de un clima impregnado de valores como: la justicia, la democracia, la solidaridad, la tolerancia, la convivencia, el respeto, la cooperación, la autonomía, la racionalidad, el amor a la verdad, la empatía, la sinergia, entre otros valores que son estrictamente necesarios en los individuos para que puedan exteriorizar la paz que tanto anhela la sociedad actual.

En tal sentido se recomienda:

- a) Fomentar en la sociedad venezolana competencias de resolución de conflictos, actitudes, comportamientos, estilos de vida, valores, tolerancia, templanza, diálogo, que sean propensos al fomento de la paz tanto individual, como social, de manera que se desarrollen cambios positivos para tal fin.
- b) Encausar investigaciones hacia el conocimiento, promoción, capacitación y, sensibilización de la persona hacia una cultura de paz como una realidad alcanzable; resaltar la esencia teórica y práctica de la mediación como paradigma alternativo en la resolución de conflictos laborales.
- c) Confiar en la mediación laboral como sistema alternativo o complementario a la justicia ordinaria, conforme a la experiencia vivida, no sólo como un sistema que ayuda a descongestionar el sistema de justicia, sino como una herramienta efectiva dotada de principios y valores que puede ser el punto de partida para trabajar en la cultura de arreglo pacífico de los conflictos.
- d) Hacer énfasis en la importancia de la civilización hacia la resolución de conflictos de manera armónica donde no sea la confrontación el primer objetivo, sino donde la mediación juegue un papel protagónico y se puedan resolver las controversias bajo un ambiente de armonía y una comunicación asertiva garante del criterio y las necesidades de las partes, atendidas con la importancia y el respeto que merecen todas las personas.



REFERENCIAS

- Adler, S. (2020). Principios de los Procesos Legales en Israel. Ponencia presentada ante la 1ª Convención Nacional de Jueces del Trabajo. Caracas: Tribunal Supremo de Justicia.
- Bardin, L. (1977). Análisis de contenido. Madrid-España: Akal
- Bello (2019). Identificación de los factores que perjudican el sistema de justicia. Artículo en línea: Disponible en: <http://avancs.bc.uc.edu.ve/arj12/t11.pdf> Consulta. 2024, mayo 15.
- Carvalho, M. (2012), La mediación como sistema complementario de administración de justicia en Brasil: la experiencia de Bahía, España, Departamento de Derecho Público de la Facultad de Derecho de la Universidad Autónoma de Madrid.
- Coreth, E. (1972). Cuestiones Fundamentales de Hermenéutica. España: Editorial Herder
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela No. 36.860. Dic. 30 1999.
- González, J. (2004) La conciliación, la mediación y el control de legalidad en el juicio de trabajadores. Editores Vadell Hermanos. Valencia Caracas.
- Gadamer, H. (1998). Verdad y método, 9ª ed., Madrid, Ediciones Sígueme,
- Highton E. y Álvarez, G. (1998). Resolución alternativa de disputas y sistema penal. UNIDAD TEMÁTICA N°6. Mediación.
- Ley Orgánica Procesal del Trabajo, (2002, agosto 13) Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela No 37.504 (extraordinario).
- Martínez (2007) “El Proceso de la Investigación”. Editorial Panapo. Caracas Venezuela.
- Nieves y Colmenares (2021) “Vigencia de la Mediación Laboral como Paradigma Alternativo de justicia: su esencia teórica y práctica” Universidad Fermín Toro. Barquisimeto-Venezuela.
- Organización de las Naciones Unidas (1997) Informe UNESCO sobre Actividades Educativas (A/52/292).
- Perdomo, J (2006). La Mediación en Venezuela. Caracas. Tribunal Supremo de Justicia.
- Pérez J. (2015). Cultura de Paz y Resolución de Conflictos: La Importancia de la Mediación en la Construcción de un Estado de Paz Ra Ximhai, vol. 11, núm. 1, enero-junio, 2015, pp. 109-131 Universidad Autónoma Indígena de México el Fuerte, México.
- Salas, S. (2002) “Metodología de la Investigación Holística”. Ediciones Fundación Sygal Servicios y Proyecciones para América Latina. Caracas Venezuela.
- Sánchez de Varela, F. (2005). La Práctica Profesional Docente: Una Construcción Social en la Universidad Pedagógica Experimental Libertador. Tesis Doctoral. Universidad Bicentenario de Aragua. Maracay.



Ciencias Sociales **equidad**



- Sánchez, A. (2001). El método hermenéutico aplicado a un nuevo Canon: hacia la autorización de la producción escrita de los estudiantes de inglés. CAUCE, Revista de Filología y su Didáctica, 24, 295-323.
- Santos, B. (2010), Perspectivas interpretativas de investigación, Ciudad de México: México.
- Zaragoza M. (1996), La nueva paz. Barcelona España, Círculo de lector, UNESCO.