

Cumbre Judicial Iberoamericana
XVIII Edición: “Hacia la consolidación de la Seguridad Jurídica, la Cultura de la Paz y el
Desarrollo Social”

Documento de presentación de proyectos

Información del proyecto	
Nombre del Proyecto:	La Conciliación como mecanismo efectivo de resolución de conflictos en la Jurisdicción Laboral
País o países que lo presentan:	Paraguay
Presentado por:	Dras. Miryam Peña y Alma Méndez de Buongermini
Correo Electrónico:	
Fecha:	
Coordinador Nacional:	Abg. Mónica Carolina Paredes

Descripción del proyecto

Introducción:

Este proyecto propone una nueva mirada, más actual y efectiva, al mecanismo de la Conciliación y a su aplicación en la solución de conflictos laborales. Para ello plantea su consideración desde sus múltiples aristas y efectos multiplicadores. Su aplicación efectiva puede coadyuvar en la mejora de nuestra sociedad, haciéndola más justa y solidaria. De ahí la importancia de hacer realidad esta propuesta.

Para el logro de este propósito formula el rediseño de las estrategias de aplicación de este mecanismo de modo a alcanzar una serie de resultados muy positivos que llevarán a la concreción de un producto: la Guía de Aplicación Efectiva de la Conciliación en los Conflictos Laborales.

La utilización apropiada de este material en el ámbito judicial, para resolver los conflictos laborales mediante la Conciliación, puede ser uno de los elementos de apoyo e impulso para nuestra nación y para todas las de Iberoamérica “hacia la consolidación de la seguridad jurídica, la cultura de la paz y el desarrollo social.”

En este empeño, se plantea la realización de este proyecto.

Justificación:

La conciliación es uno de los principios del Derecho Laboral. Asimismo, es un medio alternativo de resolución de conflictos. Con la conciliación, las personas involucradas en un conflicto tienen la posibilidad de dar fin a esa situación, de una manera sana y pacífica. Hablar de conciliación no solo es hablar de la solución de una disputa, sino de educación para la paz, a través de sensibilizar a la gente sobre la posibilidad de gestionar y resolver sus conflictos con técnicas racionales que fortalecen las relaciones interpersonales, la tolerancia, el respeto a las diferencias, los derechos humanos y los procesos democráticos.

La conciliación es un mecanismo muy valorado en el fuero laboral, es decir, el proceso laboral es eminentemente conciliador y el juez del Trabajo debe propiciar una salida concertada del conflicto que involucra a trabajadores/as y empleadores/as. Esto significa que no se trata de introducir la conciliación como un mecanismo alternativo de resolución de conflictos desconocido en la jurisdicción, ella es el mecanismo – por excelencia – de manejo de diferencias entre los actores de la realidad socio-laboral.

La equidad que coadyuva en la utilización de este medio de resolución de conflictos es – de hecho – otro de los principios en los que descansa el Derecho Procesal Laboral. Lo que se quiere significar es que toda la doctrina jurídico-laboral encamina la solución de los conflictos - individuales y colectivos - entre trabajadores/as y empleadores/ras por la vía de la conciliación. De hecho, en la mayoría de los países de Iberoamérica la conciliación es una constante en la legislación laboral, sin embargo, no se trasluce una aplicación efectiva, por lo menos no tiene la incidencia que debería tener en la solución de las causas.

Esta situación trae como consecuencia una congestión en los juzgados y tribunales del trabajo que lleva necesariamente a la mora judicial; y si bien ésta es un mal que afecta a todas las jurisdicciones, en la del Trabajo tiene consecuencias dramáticas puesto que es bien sabido que otro de los principios fundamentales del proceso laboral es la celeridad. Principio este consagrado no por un prurito de eficiencia ni de perfección, sino por la realidad socio-económica que constituye la materia prima del fuero del trabajo.

En efecto, sabido es que el actor/a principal de la jurisdicción laboral es el trabajador/a cuya subsistencia y la de su familia dependen de su salario, con lo cual un proceso litigioso en el fuero del trabajo debería extenderse el menor tiempo posible y la composición debería arrojar un resultado satisfactorio para ambas partes. Es por esto que la conciliación es una herramienta de valor incalculable en este tipo de litigios ya que permite una salida rápida y no traumática del impase entre los protagonistas.

Sin embargo, los operadores de justicia –jueces, fiscales y abogados– al parecer no tienen conciencia - por haber sido superados por el recargo de trabajo - de la relevancia de su rol en la aplicación efectiva de la conciliación como medio de resolución de conflictos en la jurisdicción.

Por lo expuesto, resultaría de vital importancia obtener un consenso en Iberoamérica sobre eventuales normativas que conduzcan a una aplicación efectiva de la conciliación en la jurisdicción del trabajo, todo ello en busca de cumplir con el deber de impartir justicia y apoyar el logro de la paz social.

Objetivos y resultados

Objetivo General:

- Proponer nuevas estrategias de aplicación del mecanismo de Conciliación en la problemática de resolución de conflictos laborales en el marco de la Cultura de la Paz.

Objetivos específicos:

- Acceder a un medio efectivo de resolución de conflictos que estimule la apropiación creativa de la Conciliación por parte de los operadores del Derecho y de la ciudadanía.
- Disponer de una Guía de aplicación de la Conciliación en los conflictos laborales.
- Aplicar el mecanismo de la Conciliación para lograr soluciones no traumáticas y breves en el procedimiento en conflictos laborales.
- Tender al descongestionamiento de los despachos judiciales.
- Lograr la disminución gradual de la mora judicial.
- Propiciar un ámbito laboral favorable mediante la difusión del mecanismo de Conciliación.
- Favorecer la convivencia pacífica de la sociedad a través del acceso de la misma a los beneficios que ofrece la Conciliación.

Resultados e impacto esperados:

- Rediseño de la Conciliación como mecanismo efectivo de resolución de conflictos laborales.
- Actualización de las estrategias de implementación de la conciliación en la Jurisdicción Laboral.
- Ampliación del acceso a la Justicia a los sectores más vulnerables de la población.
- Soluciones no traumáticas de los conflictos laborales.
- Descongestionamiento de los despachos judiciales.
- Disminución gradual de la mora judicial.
- Solución de los conflictos laborales en menor tiempo.
- Sociedad que tiende a una convivencia pacífica mediante el acceso a los beneficios de Conciliación.

Impacto: Mayor cantidad de conflictos solucionados y de personas satisfechas.

Participantes

Participarán representantes de los países miembros interesados en el Proyecto.

Metodología de trabajo

(Se plantea como un esquema tentativo de trabajo)

Fase 1: Formar equipo de trabajo

- Integración del equipo general de trabajo conforme a las pautas establecidas.
- Presentación del Proyecto para conocimiento de todos los integrantes.
- Organización de los equipos temáticos
- Distribución de roles y responsabilidades
- Determinación de criterios y estrategias de acción
- Formulación del Plan de trabajo

Fase 2: Relevamiento sobre los programas realizados en los distintos países por los propios poderes judiciales u organizaciones no gubernamentales

- Relevamiento de la situación actual del mecanismo de Conciliación Laboral en el Paraguay y de los países de Iberoamérica.
- Acceso a las fuentes y selección de las mismas
- Captura de la información pertinente
- Análisis y consolidación de la información
- Planteamientos
- Estrategias de solución para situaciones problemáticas encontradas

Fase 3: Elaboración del diagnóstico sobre el relevamiento

- Presentación de la información consolidada
- Análisis comparativo
- Sistematización de los resultados
- Diagnóstico
- Planificación de acciones (Cronograma)

Fase 4: Talleres de discusión

- Se acordará la modalidad de los talleres en coordinación con los temas a ser discutidos
- Presentación de las propuestas
- Discusión y análisis de las mismas
- Conclusiones y recomendaciones

Fase 5: Redacción de las normas (de la Guía)

- Integración del equipo de redactores (especialistas)
- Redacción de la Guía de Aplicación Efectiva de la Conciliación en Conflictos Laborales
- Validación
- Versión final

Desarrollo del proyecto

Actividad	Descripción	Responsable	Recursos	Fecha de Ejecución	Observaciones
Actividades de la Fase 1	Integración del equipo y presentación del Proyecto	Presentadoras del Proyecto		Primera reunión	
	Organización de los equipos temáticos y distribución de responsabilidades y roles	Equipo temático respectivo		Primera reunión	
	Determinación de criterios y estrategias de acción. Plan de Trabajo	Equipo temático respectivo		Primera Reunión	
Actividades de la Fase 2	Relevamiento de la situación actual de la aplicación del mecanismo de conciliación en conflictos laborales en países de la región	Equipos integrados al efecto		Comunicación virtual entre los equipos	La captura de la información se realizará en terreno por los responsables de cada país que participa del proyecto

	Análisis y consolidación de la información recogida	Equipos integrados al efecto		Comunicación virtual entre los equipos	Ídem
	Planteamientos y estrategias de solución para situaciones problemáticas encontradas	Equipos integrados al efecto		Comunicación virtual entre los equipos	Ídem
Actividades de la Fase 3	Presentación del documento consolidado por país para el análisis comparativo y sistematización de los resultados que dará lugar al diagnóstico regional	Equipos integrados al efecto		Segunda reunión	
	Planificación de acciones (cronograma)	Equipos integrados al efecto		Segunda reunión	
Actividades de la Fase 4	Talleres de presentación, discusión y análisis de las propuestas. Conclusiones y recomendaciones para la elaboración de la Guía	Todos los equipos		Tercera reunión	La realización de los talleres y su modalidad (virtual o presencial) constará en el cronograma elaborado en la fase anterior

Actividades de la Fase 5	Integración del equipo de redactores con representantes de los países involucrados	Equipo coordinador		Cuarta reunión	
	Redacción de la Guía de Aplicación Efectiva de la Conciliación en Conflictos Laborales.	Equipo de redactores representantes de los países involucrados.		Reuniones presenciales (dos, como mínimo y virtuales (las necesarias)	
	Validación de la Guía	Representantes de los países involucrados			
	Versión final				

Productos esperados

Los productos esperados son:

- Diagnóstico situacional actual de la aplicación del mecanismo de conciliación en conflictos laborales de cada país de Iberoamérica que participa del Proyecto, con sus recomendaciones.
- Diagnóstico regional del estado actual de la aplicación del mecanismo de conciliación en conflictos laborales con sus correspondientes recomendaciones.
- Guía de Aplicación Efectiva de la Conciliación en Conflictos Laborales. (Aplicable en la región).

Observaciones generales

La realización de este proyecto dará lugar al trabajo cooperativo y colaborativo de los representantes de diversos países de Iberoamérica. Será, pues, el escenario en el cual todos aportan y son responsables, con el consiguiente beneficio para la calidad del trabajo y el crecimiento personal de los involucrados.