



INSTRUCTIVO (parte IV)

Segunda Ronda de Talleres

XVIII CUMBRE JUDICIAL IBEROAMERICANA

GRUPO DE TRABAJO

Una respuesta al desafío de la resolución justa y efectiva de las controversias

27 al 29 de mayo de 2015

Colombia

XVIII EDICIÓN DE LA CUMBRE JUDICIAL IBEROAMERICANA

**“Una respuesta al desafío de la
Resolución justa y efectiva de las
controversias”**

CONCILIACIÓN DIAGNÓSTICO PRELIMINAR

PARAGUAY

LISTA DE CONTENIDOS

- Introducción
- Delimitación del Estudio
- Diseño Metodológico
- Análisis de Datos
 - Cuadros de Datos
 - Análisis de Resultados
- Conclusiones
- Recomendaciones
- Lista de Anexos

INTRODUCCIÓN

Este Estudio forma parte del proyecto “Una respuesta al desafío de la resolución justa y efectiva de las controversias” que en el marco de la Cumbre Judicial Iberoamericana, XVIII Edición “Hacia la Consolidación de la Seguridad Jurídica, la Cultura de la Paz y el Desarrollo Social” propone el rediseño de dos de los mecanismos de los MARC: la mediación y la conciliación, así como los TTD, para una aplicación adecuada a nuestro tiempo.

La Conciliación es el tema de este Estudio que se propone diagnosticar la situación actual de la aplicación de este medio alternativo de resolución de conflictos en Iberoamérica, para tomar dicho diagnóstico como base o punto de partida de las demás acciones previstas en el proyecto citado.

Ante los profundos cambios de escenario que vivimos, se requiere considerar la Conciliación como una de las estrategias fundamentales en la solución rápida y eficaz de los conflictos laborales, así como una instancia para propiciar la continuidad de las relaciones laborales en las organizaciones.

La Conciliación emerge como una prioridad que merece un abordaje serio y profundo con el objeto de lograr los elementos necesarios para un rediseño de su aplicación, acorde con nuestro tiempo.

Se necesita un decidido avance en este aspecto, no sólo para adecuar su aplicación a estas nuevas circunstancias, sino para estimular su utilización, ya que se parte del reconocimiento de que la Conciliación contribuye a construir una sociedad basada en la calidad de vida de las personas para la cual debe consolidarse “la Seguridad Jurídica, la Cultura de la Paz y el Desarrollo Social”.

DELIMITACIÓN DEL ESTUDIO

Este Estudio pretende lograr, con los resultados obtenidos, un diagnóstico sobre la Conciliación y su utilización en los conflictos laborales en los países de Iberoamérica, así como contar con datos que faciliten la formulación de nuevas estrategias de aplicación tendientes a un rediseño de los programas de Conciliación como mecanismo efectivo de resolución de conflictos laborales.

Objetivo de la investigación:

- Realizar un diagnóstico sobre la aplicación de la Conciliación y la situación actual de la misma en los países de Iberoamérica.

Resultado esperado:

- Diagnóstico sobre aplicación de la Conciliación en los países de Iberoamérica.

Países comprometidos con este Estudio: (conclusiones de la Primera Ronda de Talleres)

- Nicaragua
- Honduras
- Bolivia
- Ecuador
- El Salvador
- Brasil
- Uruguay

País coordinador:

- Paraguay

DISEÑO METODOLÓGICO

En este estudio, el proceso desarrollado se fundamenta en bases teórico prácticas y emplea técnicas acordes con las exigencias de la naturaleza de esta investigación.

Tipo de investigación:

- Se aplica la modalidad mixta: cuantitativa – cualitativa, con interés emancipatorio

Unidad de análisis:

- La conciliación como medio alternativo de resolución de conflictos.

Participantes y Criterios de Selección de la muestra:

Universo:

- Jueces/as del país
- Abogados/as del país

Población:

- Jueces/as de la Instancia y Camaristas de la Jurisdicción Laboral
 - de capital (Especializados)
 - del interior (Multifueros con competencia laboral)
- Abogados/as
 - Profesionales destacados en el ámbito laboral
 - Asociación de abogados/as laboristas

Muestra:

- Treinta (30) Jueces/as de la Jurisdicción Laboral (Especializados y multifueros de la capital y del interior del país)
- Treinta (30) Abogados/as (profesionales destacados y de la Asociación de Abogados laboristas)

Selección de participantes:

Se determinó la muestra tomando el 20% de la población de jueces/as y abogados/as que en ambos casos resultó la misma cantidad: treinta (30) participantes. Los mismos fueron seleccionados al azar.

Instrumentos:

Se decidió aplicar una encuesta que abarca un cuestionario y un sondeo de opinión dirigidos a jueces/as y abogados/as. Dichos instrumentos fueron estructurados conforme a las dimensiones y descriptores establecidos y que son los siguientes:

Unidad de análisis: La Conciliación en el proceso laboral	
JUECES	
DIMENSIONES	DESCRIPTORES
A. Marco legal de la Conciliación Laboral	<ul style="list-style-type: none">• Es judicial o extrajudicial• Es previa o posterior a la litis• Cita la Legislación
B. Avance en la aplicación de la Conciliación en procesos laborales	<ul style="list-style-type: none">• Total de demandas laborales. Años 2013 y 2014• Casos que recurrieron a la Conciliación. Años 2013 y 2014• Lograron la conciliación. Años 2013 y 2014
C. Actitud de jueces/as ante la aplicación de la Conciliación en los juicios laborales	<ul style="list-style-type: none">• En cuanto a la cantidad de casos que recurren a la Conciliación• Respecto a si aporta beneficios a su juzgado• Cita de beneficios obtenidos• Cita de dificultades para su aplicación
D. Consideraciones sobre los abogados respecto a la aplicación de la Conciliación en el proceso laboral	<ul style="list-style-type: none">• Encuentra apoyo en abogados/as para aplicar la Conciliación• Cree que conocen la institución de la Conciliación• Cree que conocen el grado de su utilización• Si los abogados plantearon la aplicación de la Conciliación• Cuantificar casos en el 2013/14
E. Consideraciones sobre los litigantes respecto a la aplicación de la Conciliación en el proceso laboral	<ul style="list-style-type: none">• Si los litigantes conocen la Conciliación como solución de sus conflictos• Si conocen los beneficios de la Conciliación• Si plantearon en su juzgado la aplicación de la Conciliación• Cuantificar los casos de 2013/14
F. Perspectiva de Género	<ul style="list-style-type: none">• Casos planteados por mujeres 2013/14 Casos que en 2013/14 llegaron efectivamente a Conciliación

Unidad de análisis: La Conciliación en el proceso laboral	
ABOGADOS	
DIMENSIONES	DESCRIPTORES
A. Marco legal de la Conciliación Laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Es judicial o extrajudicial • Es previa o posterior a la litis • Cita la Legislación
B. Avance en la aplicación de la Conciliación en procesos laborales	<ul style="list-style-type: none"> • Total de demandas laborales. Años 2013 y 2014 • Casos que recurrieron a la Conciliación. Años 2013 y 2014 • Lograron la conciliación. Años 2013 y 2014
C. Actitud de abogados/as ante la aplicación de la Conciliación en los juicios laborales	<ul style="list-style-type: none"> • En cuanto a la cantidad de casos que recurren a la Conciliación • Respecto a si aporta beneficios para los profesionales del Derecho • Cita de beneficios obtenidos • Cita de dificultades para su aplicación
D. Consideraciones sobre sus colegas litigantes respecto a la aplicación de la Conciliación en el proceso laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Encuentra apoyo en sus colegas abogados/as para aplicar la Conciliación • Cree que conocen la institución de la Conciliación • Cree que conocen el grado de su utilización • Si los abogados plantearon la aplicación de la Conciliación • Cuantificar casos en 2013/14
E. Consideraciones sobre los litigantes respecto a la aplicación de la Conciliación en el proceso laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Si conocen los beneficios de la Conciliación • Si sus clientes plantearon la aplicación de la Conciliación • Cuantificar los casos de 2013/14
F. Perspectiva de Género	<ul style="list-style-type: none"> • Casos planteados por mujeres trabajadoras 2013/14 • Casos que en 2013/14 llegaron efectivamente a Conciliación

ANÁLISIS DE DATOS

La Conciliación en el ámbito laboral se fundamenta en una corresponsabilidad. Es así que los agentes sociales y jurídicos asumen y desempeñan un rol definido en este proceso en el cual participan en acciones y utilizan estrategias para lograr la armonía entre los intereses y necesidades de las personas.

Los cuadros siguientes presentan los datos recolectados y los gráficos, el análisis de los mismos:

- **Datos recolectados**

JUECES

A- Marco Legal de la Conciliación Laboral

1- La Conciliación en su país es:

Total	Judicial	Extra Judicial	Ambos
30	25	1	4
%	83,33	3,33	13,33

2- Si es Judicial:

Total	Es previa a la traba de Litis	Es posterior a la traba de Litis	Ambos	NC
30	9	17	3	1
%	30	56,66	10	3,33

3- Legislación citada por jueces/as, en los artículos referentes a la Conciliación:

Total	Informe Pertinente	No remite información
30	21	9
%	70	30

B. Avance de la aplicación de la Conciliación en los procesos laborales (Jueces)

Los datos proporcionados por los Jueces y Juezas que participaron de este estudio son los que siguen:

- Total de demandas laborales en el año 2013: **2956**
- Recurrieron a la conciliación en el año 2013: **1250**
- Lograron la conciliación en el año 2013: **358**
- Total de demanda laborales en el año 2014 (los seis (6) primeros meses):
1786
- Recurrieron a la Conciliación en el año 2014: **530**
- Llegaron efectivamente a la Conciliación en el año 2014: **70**

En los siguientes cuadros que se presentan a continuación, puede apreciarse cuanto sigue:

1-

Año	Total de Procesos Judiciales	Recurrieron a la Conciliación	%
2013	2956	1250	42,28

2-

Año	Recurrieron a la Conciliación	Lograron la Conciliación	%
2013	1250	358	28,64

3-

Año	Total de Procesos Judiciales	Lograron la Conciliación	%
2013	2956	358	12,11

4-

Año	Total de Procesos Judiciales	Recurrieron a la Conciliación	%
2014	1786	530	29,67

5-

Año	Recurrieron a la Conciliación	Lograron la Conciliación	%
2014	530	70	13,20

6-

Año	Total de Procesos Judiciales	Lograron la Conciliación	%
2014	1786	70	3,91

C- Actitud de los/as Jueces/as ante la aplicación de la Conciliación en los procesos laborales

7- Cómo considera la aplicación de la Conciliación en los procesos laborales, con respecto a la cantidad.

Total	Alta	Media	Baja	NC
30	7	2	20	1
%	23,33	6,66	66,66	3,33

8- Cree que la aplicación de la Conciliación en los juicios a su cargo ha aportado beneficios para su Juzgado.

Total	SI	NO
30	22	8
%	73,33	26,66

9 - 10- Cita de beneficios que aporta la Conciliación y de las dificultades para su aplicación.

D-Consideraciones de los/as jueces/as sobre los abogados respecto a la aplicación de la Conciliación en el proceso laboral

11- Encuentra apoyo en los abogados del foro para la utilización de la Conciliación en los casos del Juzgado a su cargo.

Total	Siempre	Frecuentemente	Pocas Veces	Nunca
30	2	4	18	6
%	6,66	13,33	60	20

12- Cree que los abogados litigantes conocen la institución de la Conciliación en el proceso laboral.

Total	SI	NO
30	25	5
%	83,33	16,66

13- Cree que los abogados litigantes conocen el grado de utilización de la Conciliación en los juicios laborales.

Total	SI	NO
30	17	13
%	56,66	43,33

14- Tuvo casos en los cuales los propios abogados plantearon la aplicación del mecanismo de la Conciliación en los juicios laborales.

Total	SI	NO
30	14	16
%	46,66	53,33

15- Aplicación de la Conciliación planteada por los abogados (según Jueces).

Año	Total que recurrió a la Conciliación	Casos planteados por los abogados	%
2013	1250	26	2.08
2014 (6) (seis meses)	530	23	4.33

E- Consideraciones de los/as jueces/as sobre los litigantes respecto a la aplicación de la Conciliación en el Proceso Laboral

16- Cree que los litigantes conocen la Conciliación como manera de solucionar sus conflictos.

Total	SI	NO
30	12	18
%	40	60

17- Cree que los litigantes conocen los beneficios de la Conciliación en el proceso laboral.

Total	SI	NO
30	10	20
%	33,33	66,66

18- Tuvo casos en los cuales los propios afectados plantearon la aplicación del mecanismo de la Conciliación en su juicio.

Total	SI	NO
30	7	23
%	23,33	76,66

19- Casos de Conciliación planteados por los propios afectados, según jueces.

Año	Total que recurrió a la Conciliación	Planteada por los propios afectados	%
2013	1250	34	2.72
2014 (6) (seis meses)	530	20	3.77

F- Perspectiva de Género

1- Número de mujeres trabajadoras que accedieron a la conciliación laboral en:

Año	Total que recurrió a la Conciliación	Mujeres	%
2013	1250	206	16.48
2014 (febrero-julio)	530	214	40.37

2- Número de asuntos iniciados por mujeres que se conciliaron en:

Año	Total de mujeres que recurrieron a la Conciliación	Total que conciliaron	%
2013	206	74	35.92
2014 (febrero-julio)	214	92	42.99

ABOGADOS

A- Marco Legal de la Conciliación Laboral

1- La Conciliación en su país es:

Total	Judicial	Extra Judicial	Ambos
30	23	2	5
%	76,66	6,66	16,66

2- Si es Judicial:

Total	Es previa a la traba de Litis	Es posterior a la traba de Litis	Ambos
30	10	18	2
%	33,33	60	6,66

3- Legislación citada por abogados/as, en los artículos referentes a la Conciliación:

Total	Informe Pertinente	No remite información
30	17	13
%	56,66	43,33

B- Avance en la aplicación de la Conciliación (Abogados)

Los datos proveídos por los profesionales del Derecho, arrojan los siguientes resultados:

- Total de demandas laborales en el año 2013: **1022**
- Recurrieron a la Conciliación en el año 2013: **324**
- Llegaron efectivamente a la Conciliación en el año 2013: **47**
- Total de demandas laborales en el año 2014 (seis meses de febrero a julio):
412
- Recurrieron a la Conciliación en el año 2014: **244**
- Llegaron efectivamente a la Conciliación en el año 2014: **57**

En los cuadros que se presentan a continuación se puede apreciar cuanto sigue:

1-

Año	Total de Procesos Judiciales	Recurrieron a la Conciliación	%
2013	1022	324	31,70

2-

Año	Recurrieron a la Conciliación	Lograron la Conciliación	%
2013	324	47	14,50

3-

Año	Total de Procesos Judiciales	Lograron la Conciliación	%
2013	1022	47	4,59

4-

Año	Total de Procesos Judiciales	Recurrieron a la Conciliación	%
2014	412	244	59,22

5-

Año	Recurrieron a la Conciliación	Lograron la Conciliación	%
2014	244	57	23,36

6-

Año	Total de Procesos Judiciales	Lograron la Conciliación	%
2014	412	57	13,83

C- Actitud de los/las abogados/as ante la aplicación de la Conciliación en los procesos laborales

7- Cómo considera la aplicación de la Conciliación en los procesos laborales en cuanto a la cantidad.

Total	Alta	Media	Baja	NC
30	4	7	19	-
%	13,33	23,33	63,33	-

8- Cree que la aplicación de la Conciliación en los juicios aporta beneficios para los profesionales del Derecho.

Total	SI	NO	NC
30	17	12	1
%	56,66	40	3,33

9 - 10- Cita de beneficios que aporta la Conciliación y de las dificultades para su aplicación.

D- Consideraciones de los/as abogados/as sobre sus colegas respecto a la aplicación de la Conciliación en el proceso laboral.

11- Encuentra apoyo en su colega contraparte para la utilización de la Conciliación en los casos que patrocina.

Total	Siempre	Frecuentemente	Pocas Veces	Nunca	NC
30	1	4	17	7	1
%	3,33	13,33	56,66	23,33	3,33

12- Cree que los abogados litigantes conocen la institución de la Conciliación en el proceso laboral.

Total	SI	NO	NC
30	18	11	1
%	60	36,66	3,33

13- Cree que los abogados litigantes conocen el grado de utilización de la Conciliación en los juicios laborales.

Total	SI	NO	NC
30	15	15	-
%	50	50	-

14- Participó en casos en los cuales usted y su colega contraparte plantearon la aplicación del mecanismo de la Conciliación en el proceso.

Total	SI	NO	NC
30	11	18	1
%	36,66	60	3,33

15- Aplicación de la Conciliación planteada en forma conjunta por los abogados.

Año	Total que recurrió a la Conciliación	Casos planteados en forma conjunta por los abogados	%
2013	324	51	15,74
2014 (seis meses)	244	28	11,47

E- Consideraciones de los/as abogados/as sobre los litigantes respecto a la aplicación de la Conciliación en el proceso laboral.

16- Cree que sus clientes conocen los beneficios de la Conciliación en el proceso laboral.

Total	SI	NO	NC
30	14	16	-
%	46,66	53,33	-

17- Participó en casos en los cuales los propios afectados plantearon la aplicación del mecanismo de la Conciliación en su juicio.

Total	SI	NO	NC
30	7	23	-
%	23,33	76,66	-

18- Casos de Conciliación planteados por los propios afectados (según abogados)

Año	Total que recurrió a la Conciliación	Casos planteados por los propios afectados	%
2013	1022	14	1.36
2014 (seis meses)	324	13	4.01

F- Perspectiva de Género

1- Número de mujeres trabajadoras que accedieron a la conciliación laboral en:

Año	Total que recurrió a la Conciliación	Mujeres	%
2013	324	116	35.80
2014 (febrero-julio)	244	113	46.31

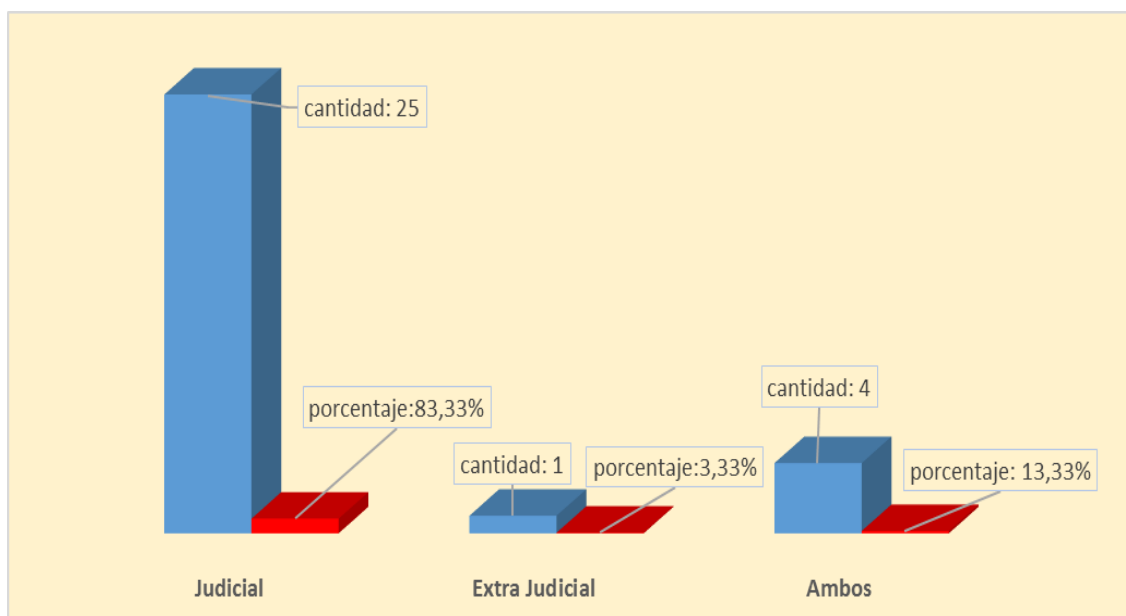
2- Número de asuntos iniciados por mujeres que se conciliaron en:

Año	Total de mujeres que recurrieron a la Conciliación	Total que conciliaron	%
2013	116	29	25
2014 (febrero-julio)	113	33	29.20

- **Análisis de Datos** **JUECES**

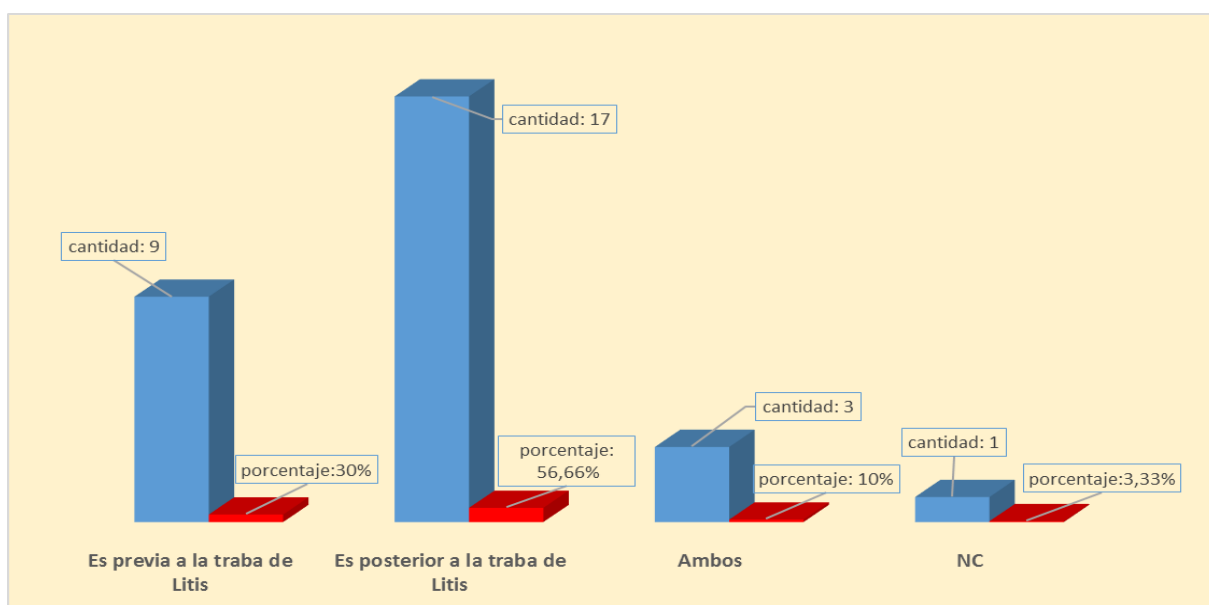
A- Marco Legal de la Conciliación Laboral

- Ante las opciones de si la Conciliación es “**judicial**” o “**extrajudicial**” en su país, los/as jueces/as respondieron dando lugar a los resultados que se observan en el gráfico siguiente:



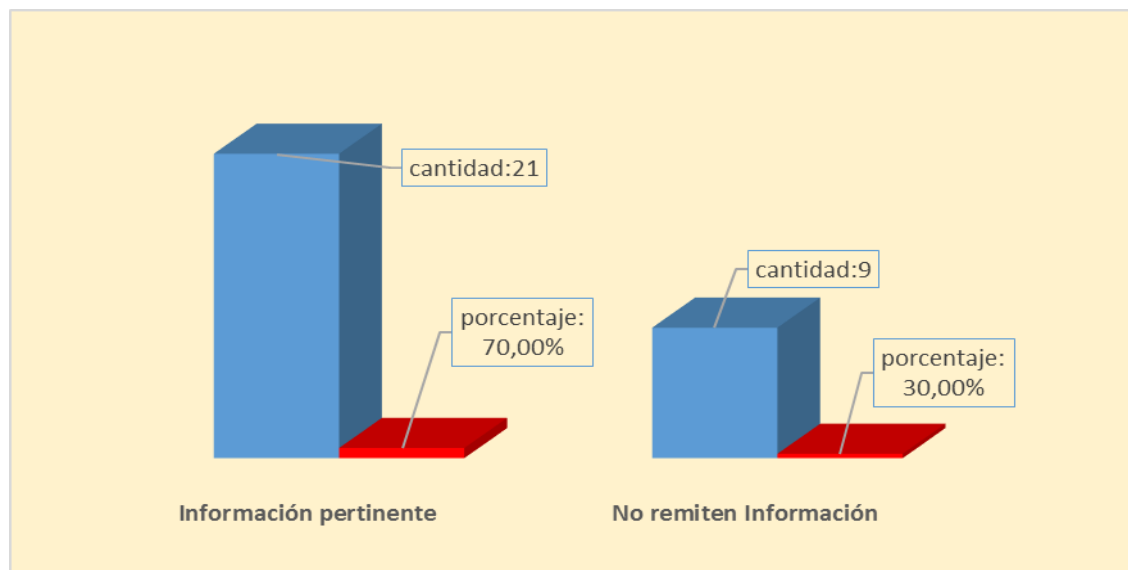
Como puede notarse, la **mayoría de los/as jueces/as(83.33%)** marca la opción “**judicial**” y el porcentaje restante (16.66%) lo hace marcando las opciones “**extrajudicial**” y “**ambos**”, opción esta última que se incluye en el cuadro a partir de las respuestas de los jueces.

- Con respecto al planteamiento – de ser judicial la conciliación – de si es “**previa a la traba de Litis**” o si es “**posterior a la traba de Litis**” el resultado es el siguiente:



Como puede observarse en el gráfico, el **56.66 % de los/as jueces/as** responde que es “**posterior a la traba de Litis**”; el 30 % contesta que es “**previa a la traba de Litis**”; el 10% responde “**ambos**” el 3% **No contesta (NC)**.

En cuanto a la **Legislación citada por los/as jueces/as, en los artículos referentes a la Conciliación**, se realizó de la siguiente manera:



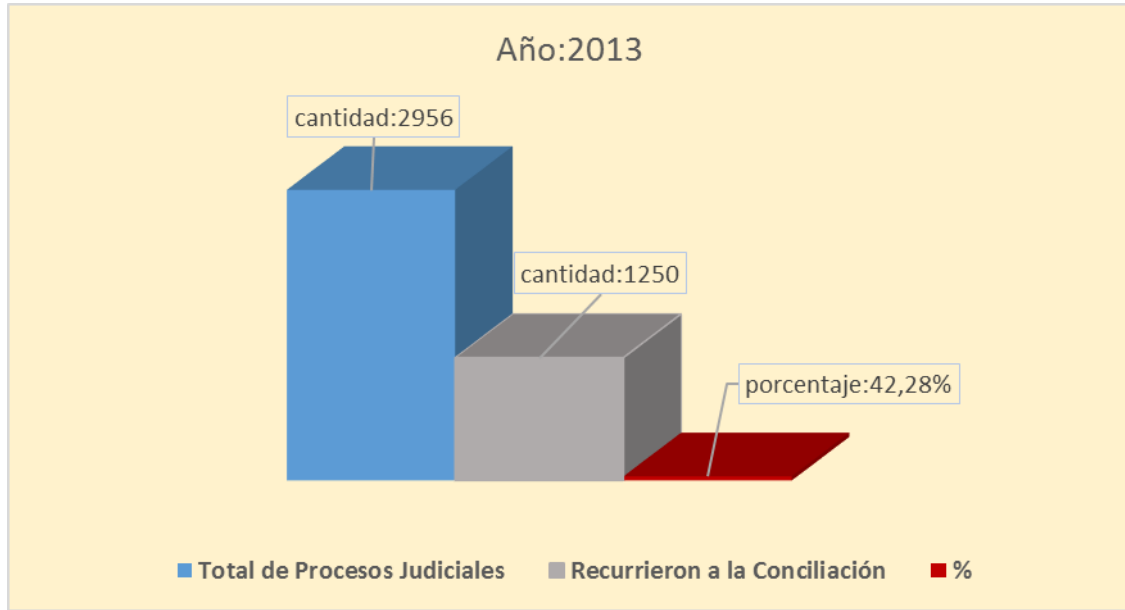
Se visualiza en el gráfico, que el **70 % de los/as jueces/as encuestados/as proporciona la información pertinente** sobre la Legislación en los artículos referentes a la Conciliación. El 30 % restante no remite la información. Este es un aspecto que debe llamar la atención por cuanto son jueces/as del ámbito laboral quienes han sido encuestados/as y se supone que ellos/as debieran conocer esta información que hace a la labor cotidiana del ámbito de su competencia.

B. Avance de la aplicación de la Conciliación en los procesos laborales desde la perspectiva de los/as jueces/as

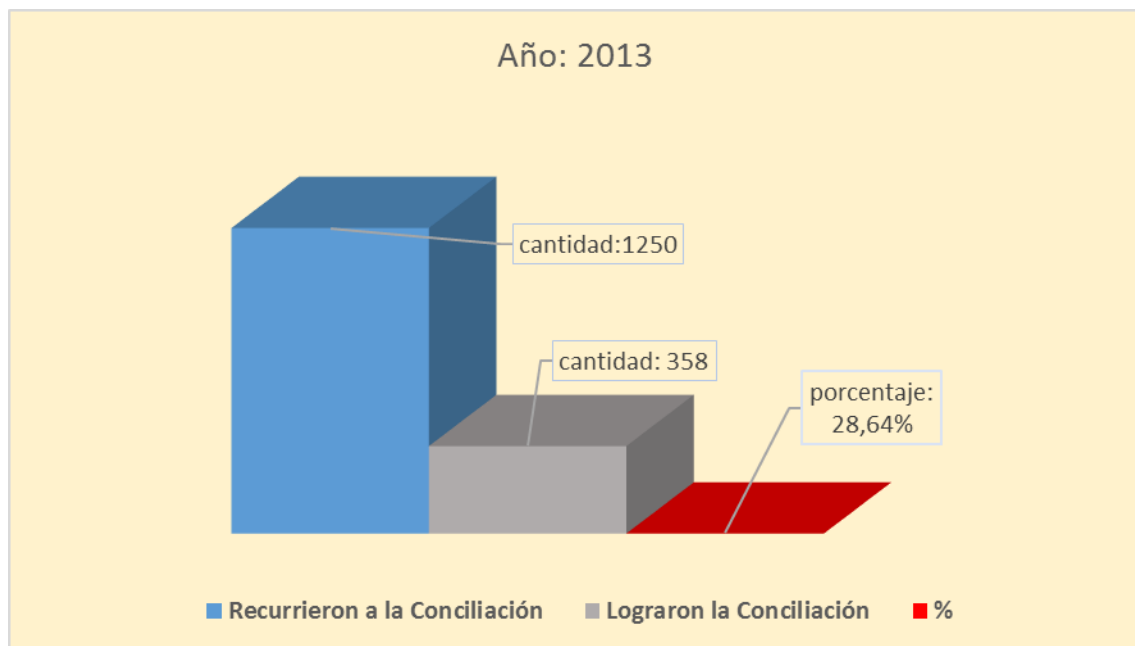
Los datos proporcionados por los/as jueces/as que participaron de este estudio son los que siguen:

- Total de demandas laborales en el año 2013: **2956**
- Recurrieron a la conciliación en el año 2013: **1250**
- Lograron la conciliación en el año 2013: **358**
- Total de demanda laborales en el año 2014 (los seis (6) primeros meses):
1786
- Recurrieron a la Conciliación en el año 2014: **530**
- Llegaron efectivamente a la Conciliación en el año 2014: **70**

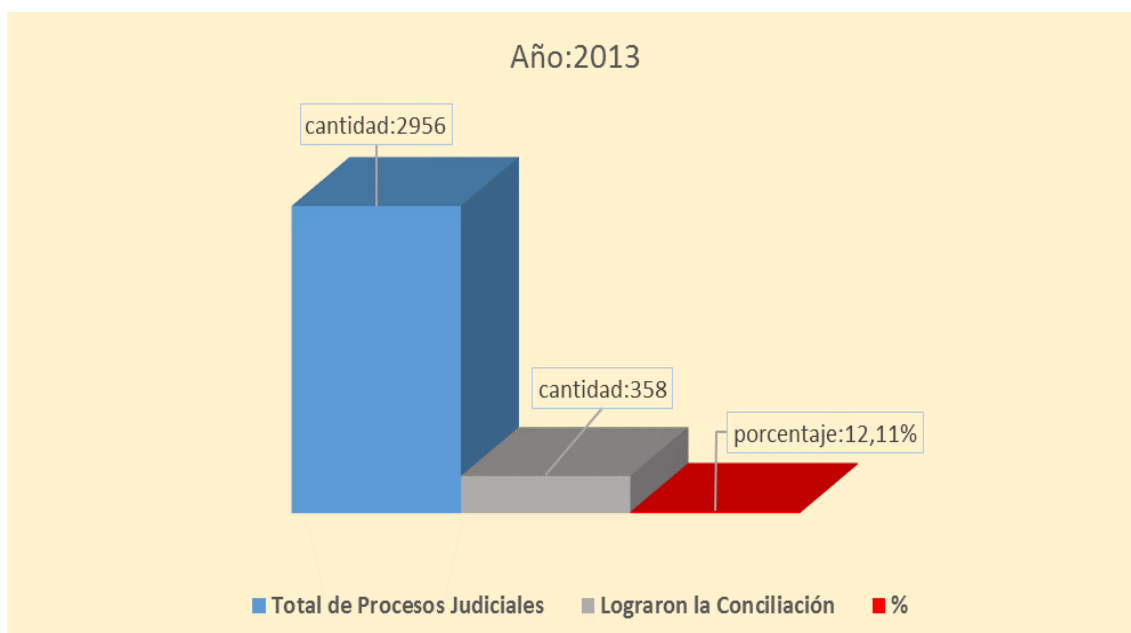
En los siguientes gráficos que se presentan a continuación, puede apreciarse cuanto sigue:



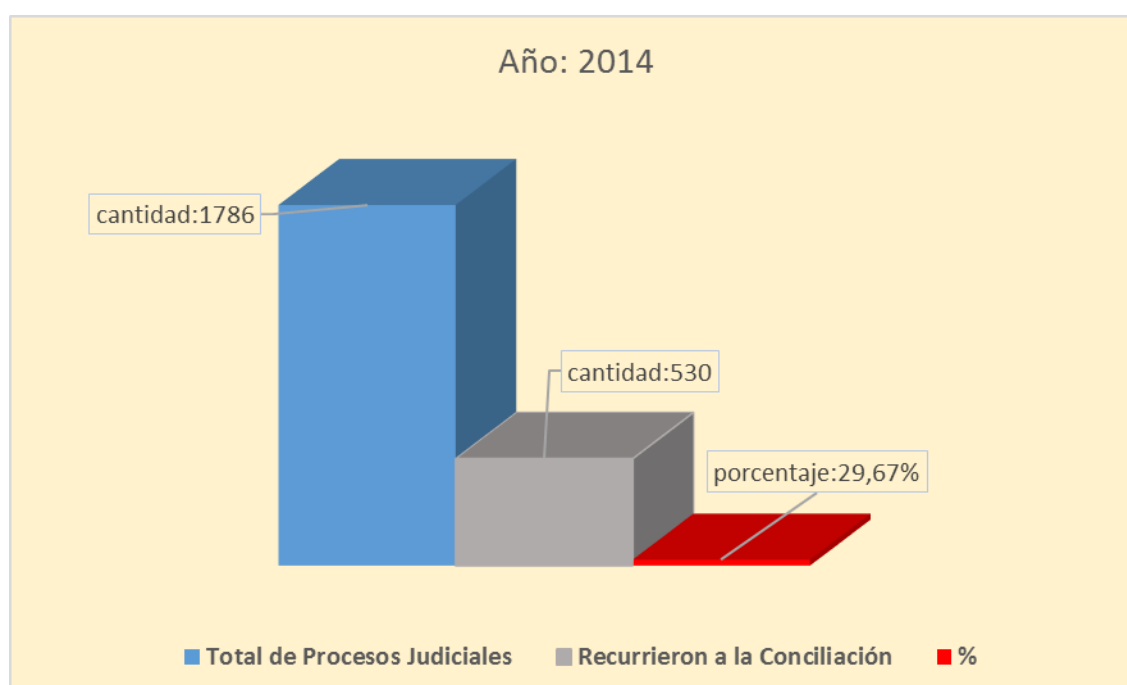
Del total de 2.956 procesos judiciales del año 2013, recurrieron a la conciliación 1.250 casos, lo que significa el 42.28% de las demandas.



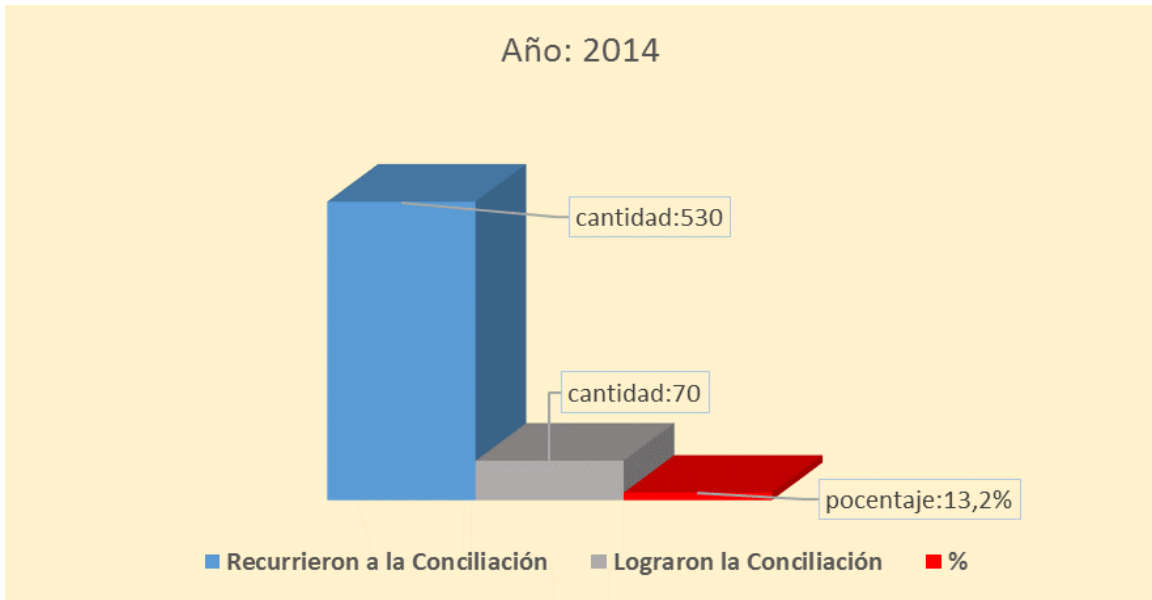
De los 1.250 casos que se plantearon para la Conciliación llegaron efectivamente a la misma 358 casos, lo que arroja un porcentaje de 28.64%



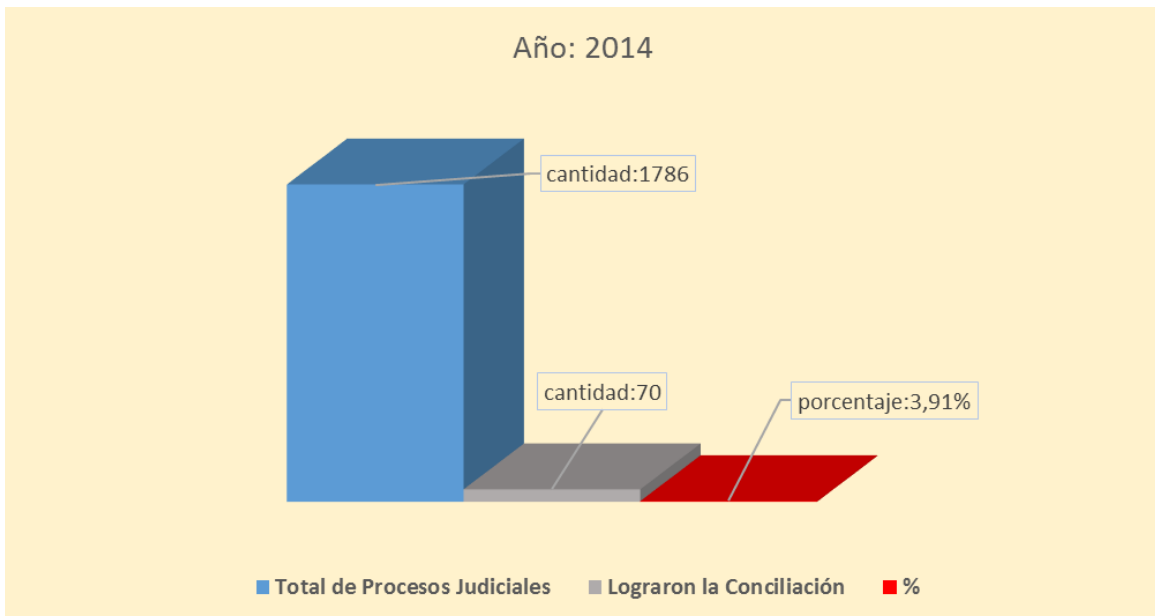
Del total de 2.956 procesos judiciales, 358 casos lograron la Conciliación alcanzando un porcentaje del 12.11%



Del total de 1.786 procesos judiciales iniciados en los primeros seis (6) meses del año 2014, recurrieron a la Conciliación 530 casos, lo que representa el 29.67%



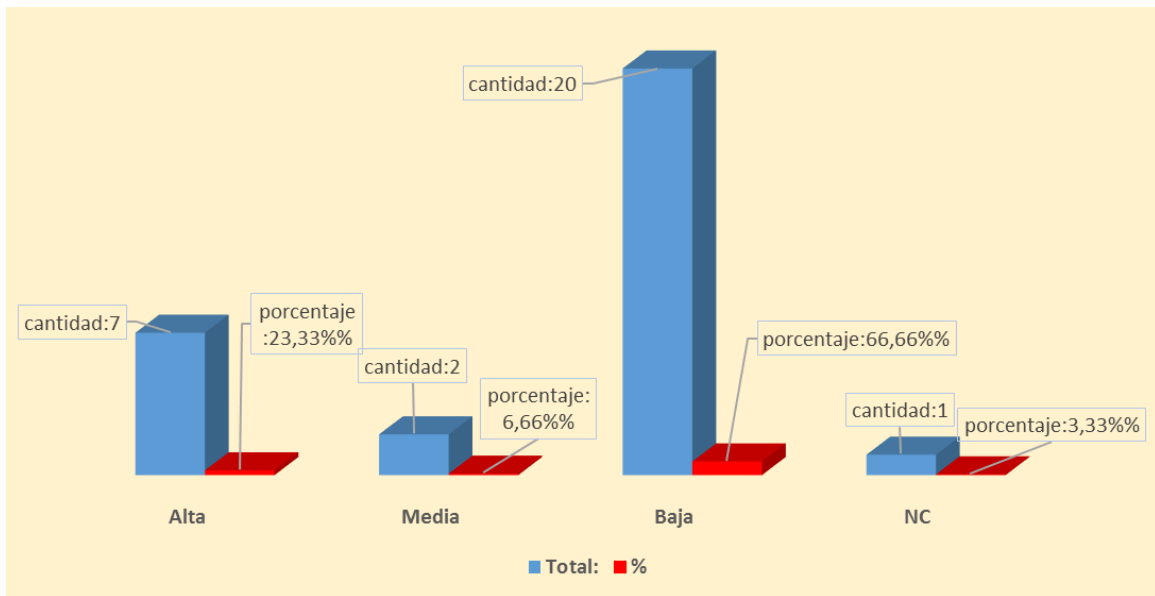
De estos 530 casos que recurrieron a la Conciliación, 70 son los que llegaron a un resultado positivo. Esta cantidad arroja un porcentaje del 13.20%



Del total de 1.786 procesos judiciales, los 70 que lograron la Conciliación representan el 3.91%.

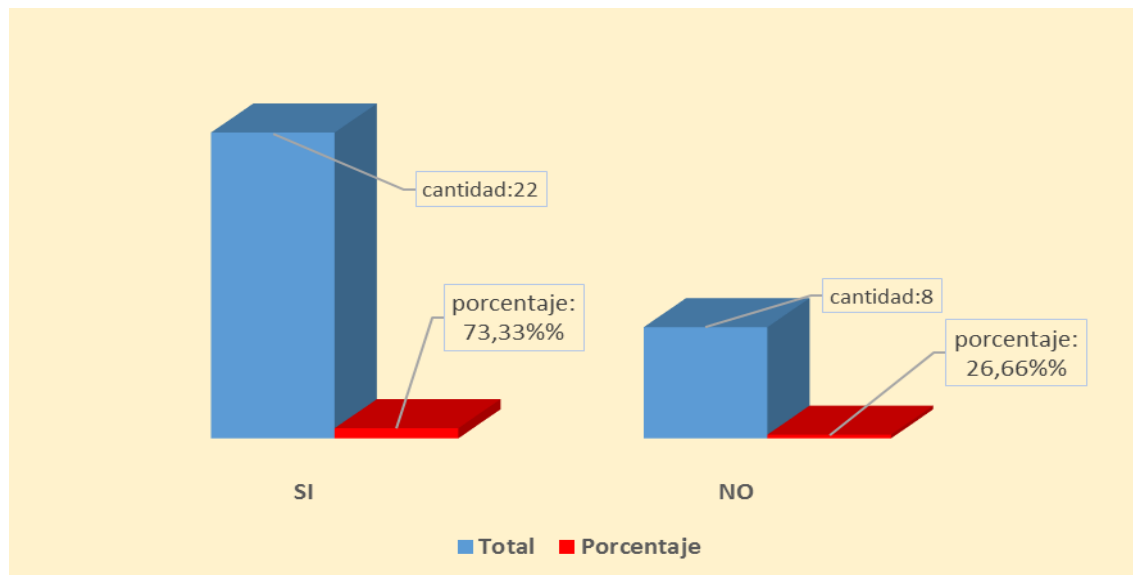
C- Actitud de los/as Jueces/as ante la aplicación de la Conciliación en los procesos laborales

- Con respecto a cómo considera la aplicación de la Conciliación en los procesos laborales en cuanto a la **cantidad**, se presenta el resultado obtenido con las respuestas, en el gráfico siguiente:



Puede apreciarse que la respuesta con el **mayor porcentaje**, que es **66.66%**, corresponde a **BAJA** aplicación.

- Con respecto a si cree que la aplicación de la conciliación en los juicios a su cargo ha aportado **beneficios para su juzgado**, se visualiza la postura asumida en el gráfico siguiente:



Indudablemente la mayoría optó por la postura positiva con el **“SÍ”**, logrando el **73.33%**. El porcentaje restante de 26.66 % asumió la postura negativa con el **“NO”**. Se considera positivo este porcentaje pero demuestra que todavía hace falta mayor concienciación sobre el tema.

- A quienes respondieron afirmativamente se les pidió que citaran los beneficios. Los de mayor frecuencia son los siguientes:

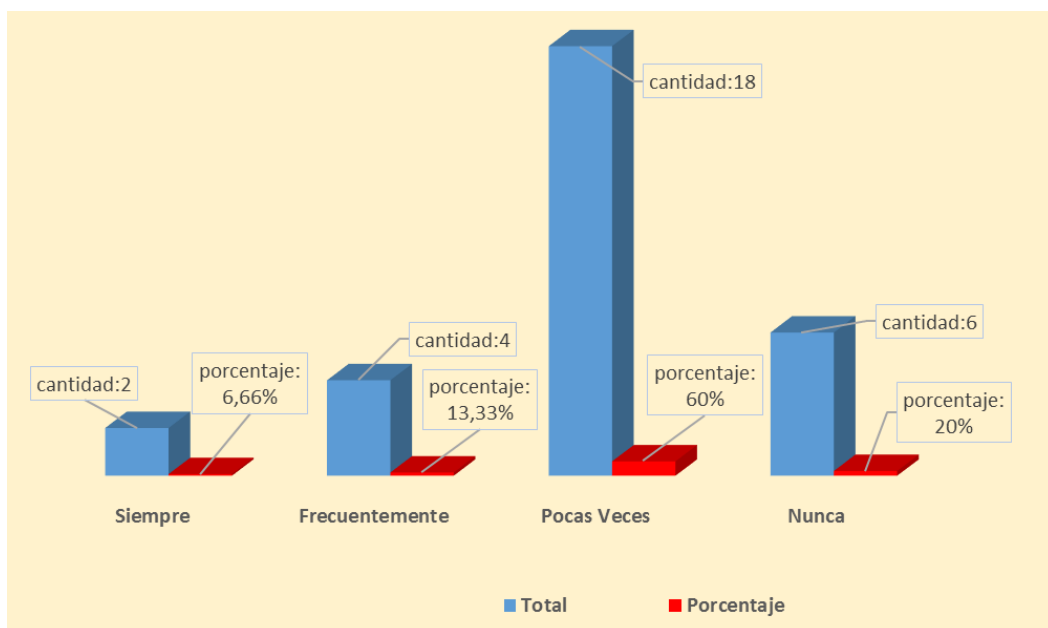
- Solución rápida del litigio
- Menos costo para el justiciable
- Conjuga los intereses de ambas partes
- Disminuye la mora judicial

- Asimismo, los jueces que no reconocen beneficios de la aplicación de la Conciliación en juicios a su cargo, citaron dificultades que, en mayor frecuencia son las siguientes:

- La negativa de los abogados por temor a la pérdida de honorarios
- Prejuicios de los abogados sobre la disminución de la remuneración
- Falta de conocimiento de las partes sobre el mecanismo
- Desconocimiento de las ventajas de la justicia alternativa

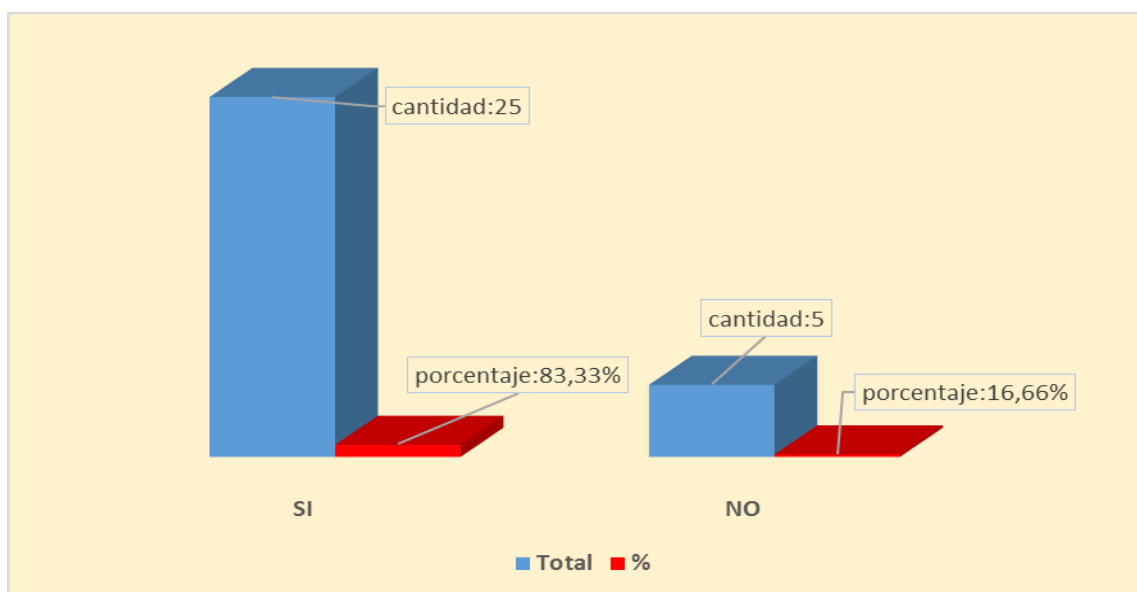
D. Consideraciones de los/as jueces/as sobre los abogados respecto a la aplicación de la Conciliación en el proceso laboral

- En cuanto a **si encuentra apoyo en los/as abogados/as del foro para la utilización de la Conciliación** en los casos del juzgado a su cargo, la respuesta de los jueces/as fue la siguiente:



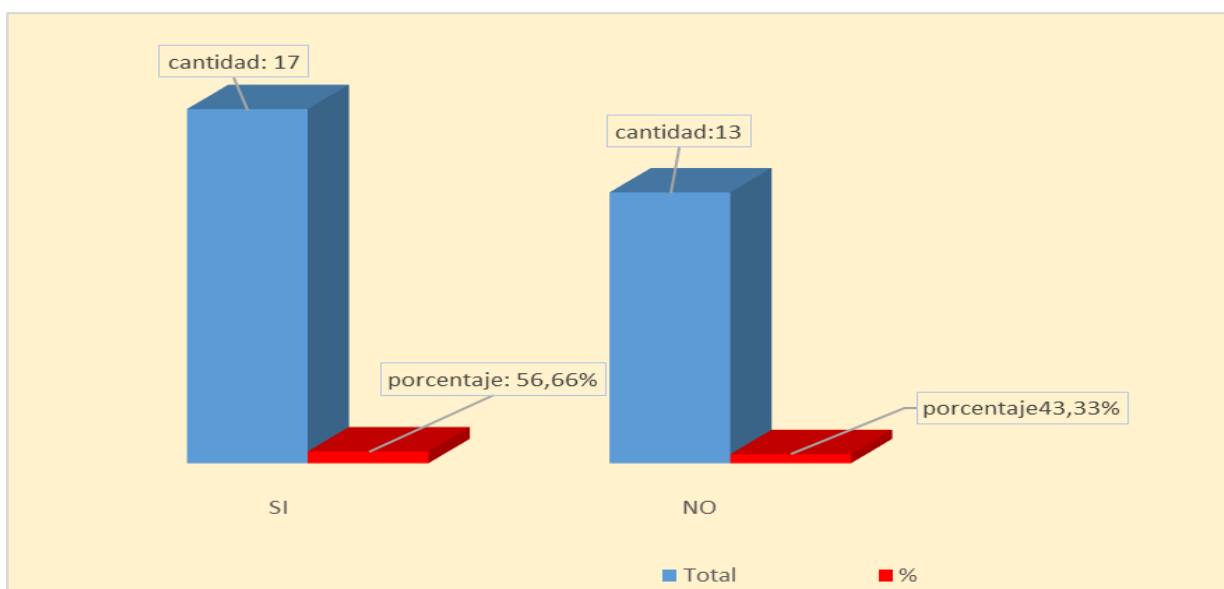
Se nota que, sumadas las alternativas **“Pocas veces”** y **“Nunca”** se tiene un porcentaje del **80%**, altamente significativo en esta consideración.

- Al planteamiento sobre si cree que los abogados litigantes **conocen la institución de la Conciliación** en el proceso laboral se dio el resultado que se observa en el siguiente gráfico:



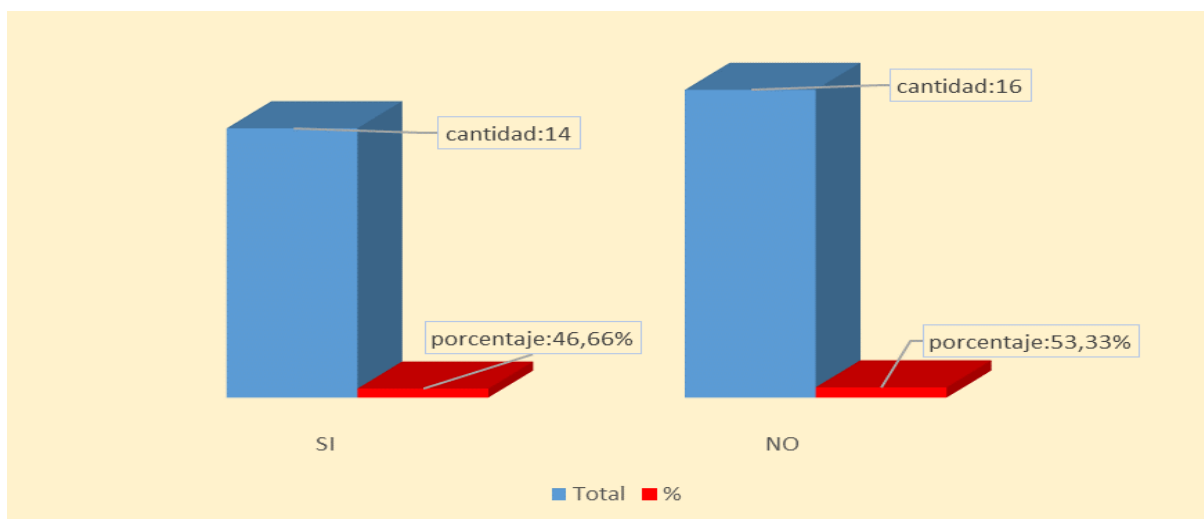
Notoriamente el mayor porcentaje lo constituye el **“SI”**, con 83.33%, que constituye un factor muy positivo que podría redundar en una creciente mayor utilización del mecanismo de la conciliación.

- Del mismo modo, se plantea si cree que los abogados litigantes **conocen el grado de utilización** de la Conciliación en los juicios laborales, con el siguiente resultado:



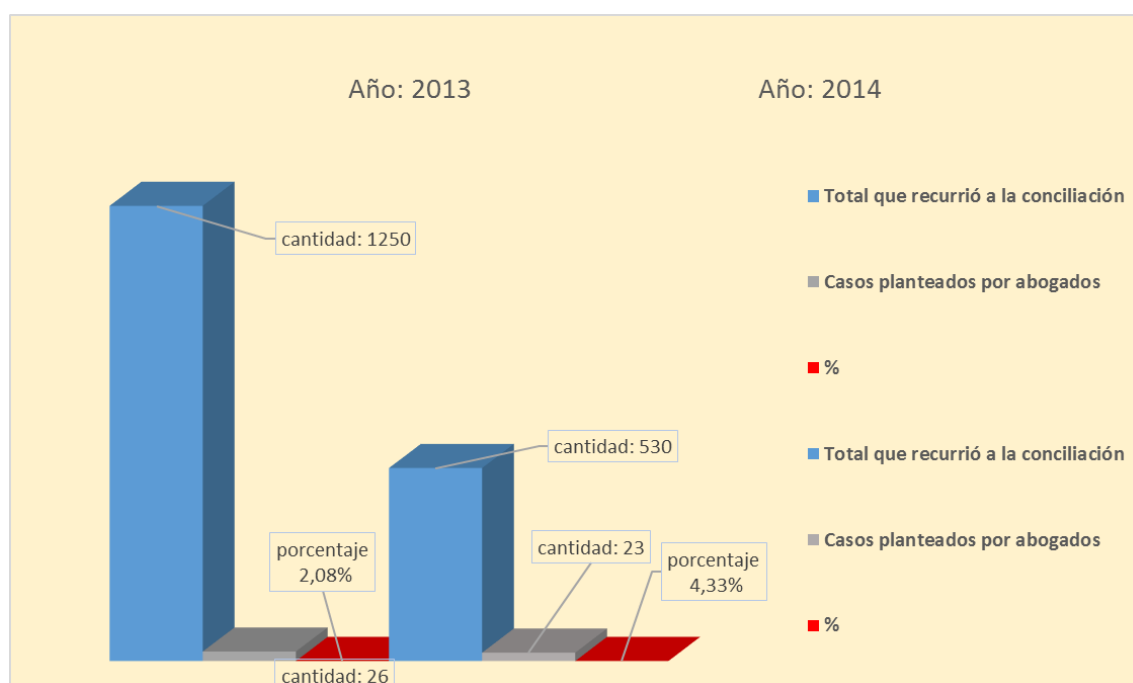
Poca es la diferencia que puede apreciarse entre los porcentajes logrados por la alternativa del **“SI”** y la del **“NO”**. La primera es la mayor con **56.66%** y la segunda de **43.33%**. Sin embargo, llama la atención de que a pesar de conocer en alto porcentaje la institución de la Conciliación, el resultado obtenido con respecto al conocimiento del grado de utilización del mecanismo no se destaque del mismo modo.

- En el punto siguiente se indaga si el/la juez/a ha tenido casos en los cuales **los propios abogados plantearon la aplicación del mecanismo** de la Conciliación en los juicios laborales. El resultado se visualiza en el siguiente gráfico:



La postura negativa supera con un porcentaje de 53.33% a la positiva que alcanzó 46.66% demostrando que la iniciativa de los abogados si bien tiene presencia debe incentivarse para acrecentar la aplicación de la Conciliación en los juicios laborales.

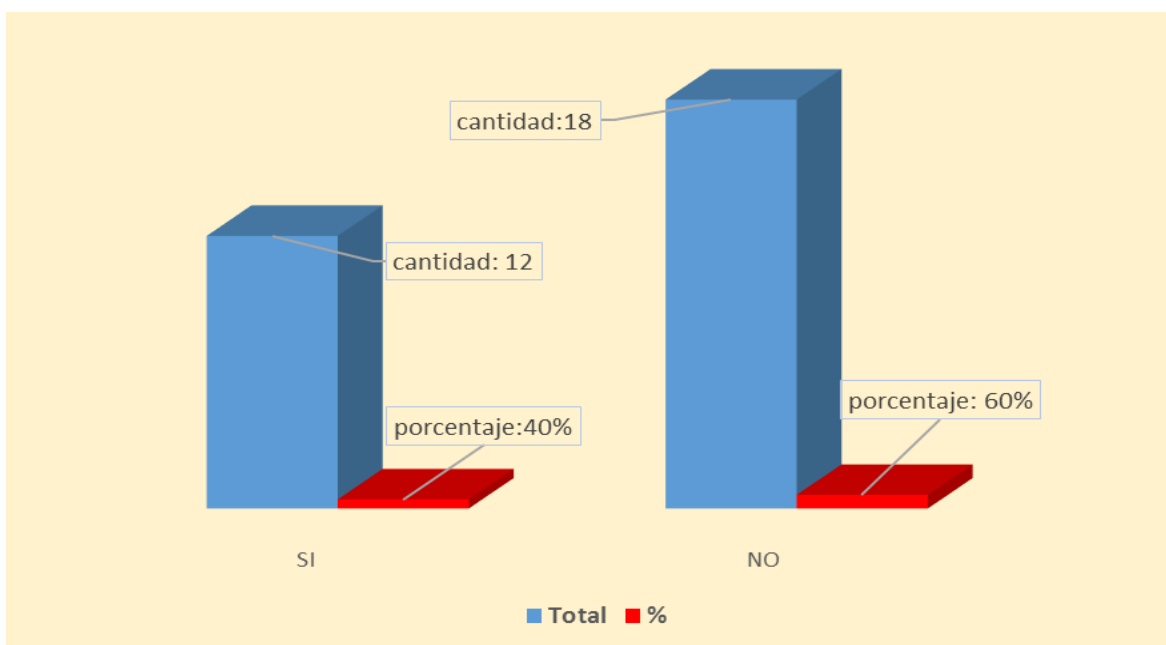
Se solicitó luego, cuantificar la participación de los abogados que plantearon la aplicación de la Conciliación en los juicios laborales citando los casos que se dieron en el año 2013 y en los seis (6) primeros meses del año 2014. En el siguiente gráfico se ve el resultado:



Conforme a los datos proporcionados por los/as jueces/as, la participación de los profesionales del Derecho es incipiente en el planteamiento de la aplicación de la Conciliación en los juicios laborales en el año 2013 y en los seis primeros meses del año 2014. Los porcentajes alcanzados: 2.08 % y 4.33 %, a pesar de ser bajos demuestran, sin embargo, tendencia a aumentar. Este dato está en concordancia con los obtenidos en los puntos anteriores.

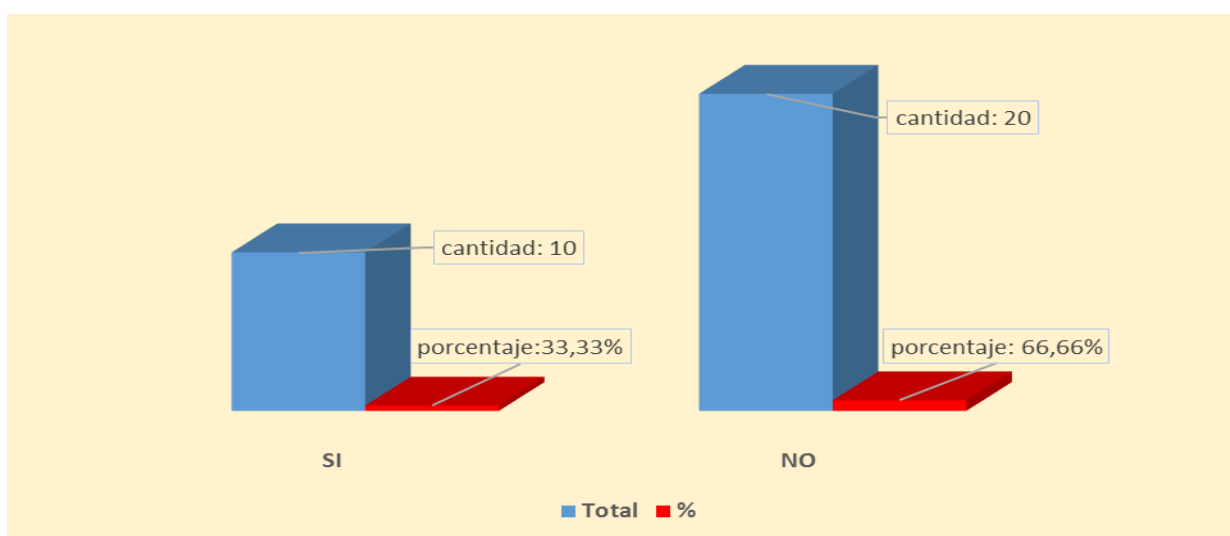
E. Consideraciones de los/as jueces/as sobre los litigantes respecto a la aplicación de la Conciliación en el proceso laboral

- En cuanto a si cree que los litigantes conocen la **Conciliación como manera de solucionar sus conflictos**, la respuesta dada se ve en el gráfico que sigue:



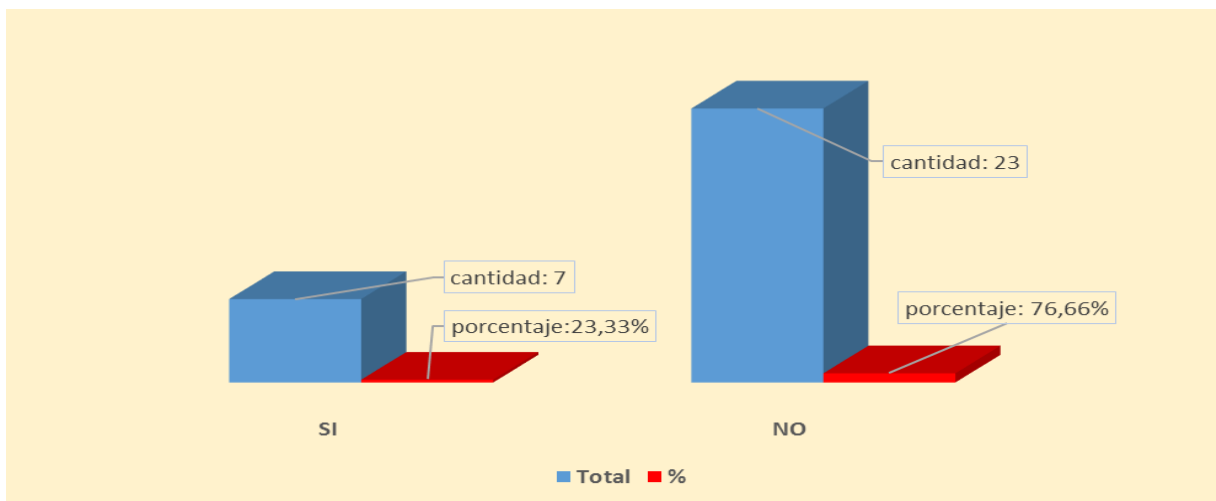
Como se ve, la **mayoría** ha asumido la **postura negativa** alcanzando el **60 %**. Sin embargo, el **40 %** restante es un porcentaje representativo de personas que aprecian la Conciliación como una forma de solucionar conflictos.

Ante el planteamiento de **si cree que los litigantes conocen los beneficios de la Conciliación en el proceso laboral**, la respuesta se ve en el siguiente gráfico:



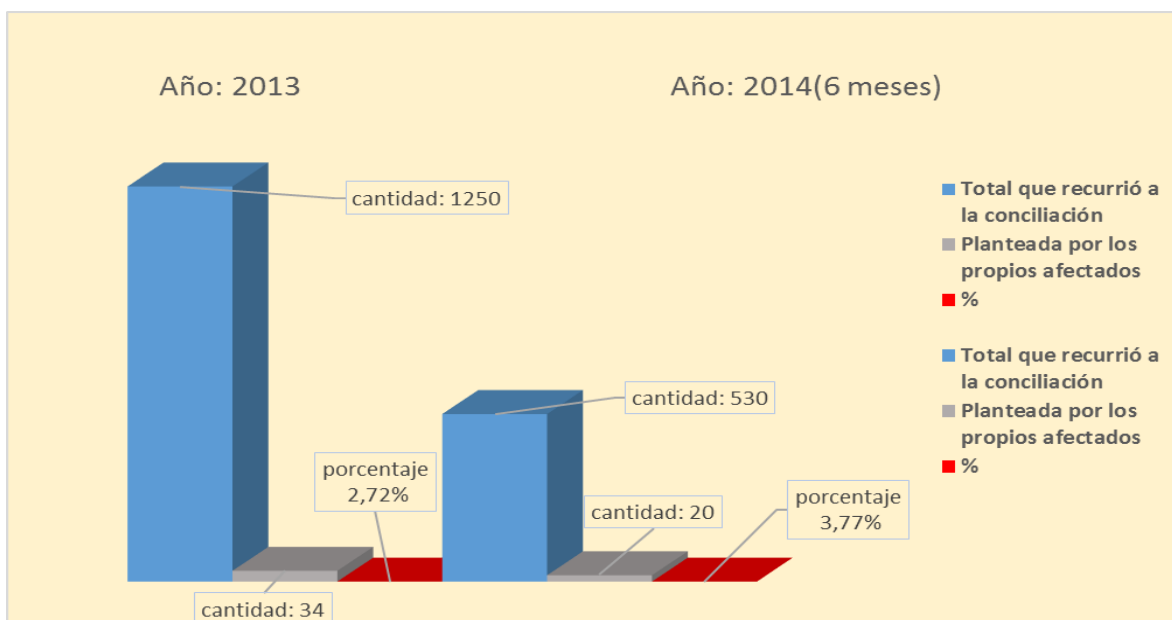
El resultado arroja un porcentaje de **66.66%** para el **"NO"** y solo de **33.33%** para el **"SI"**. La falta de conocimiento de este aspecto por parte de los litigantes hace que hasta cuando se les plantea la utilización del mecanismo de la Conciliación no confían en los resultados que pueden obtener mediante la aplicación del mismo.

Como respuesta a: si tuvo casos en los cuales **los propios afectados plantearon la aplicación del mecanismo** de la Conciliación en su juicio, se obtuvo el resultado siguiente:



El alto porcentaje de **76.66%** para el **“NO”** está relacionado muy fuertemente con la respuesta dada al indicador anterior: **“no conocen los beneficios de la conciliación”**. Este hecho demuestra la necesidad de visibilizar y, sobre todo, crear conciencia en la ciudadanía sobre dichos beneficios. Conocidos estos, podrá cambiar el resultado de este ítem.

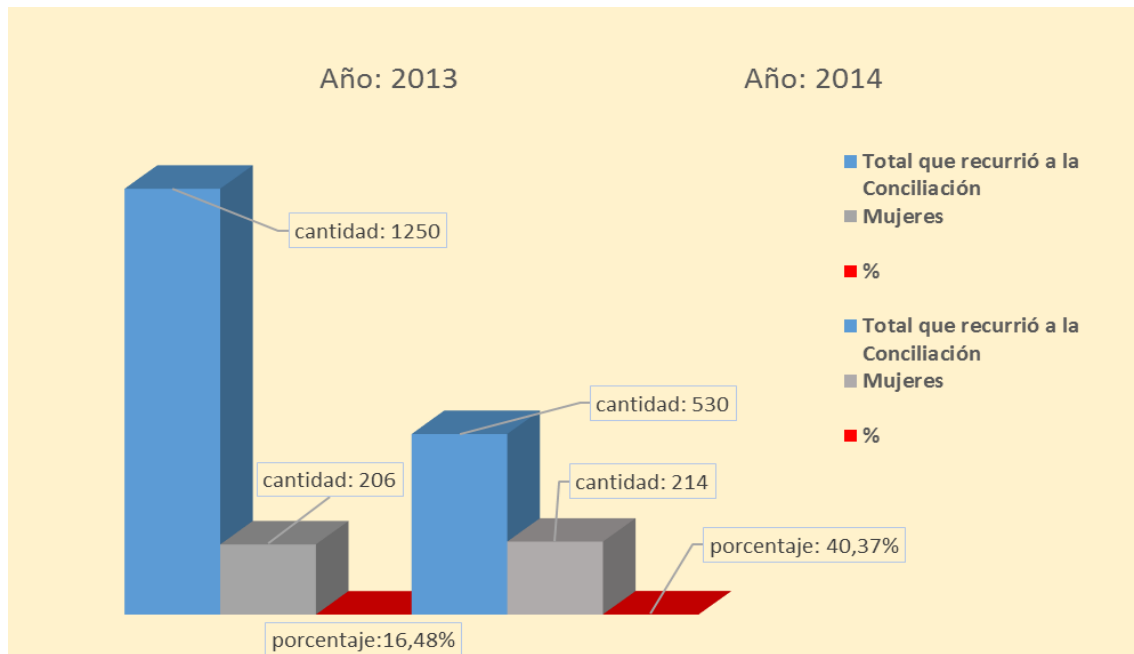
- En relación con los casos que plantearon los propios afectados para recurrir a la conciliación, se pidió la cuantificación de los mismos en el año 2013 y en los seis (6) primeros meses del año 2014. El resultado obtenido se aprecia en el gráfico siguiente:



Como puede observarse, es bien escasa la participación por propia iniciativa de los afectados. Sin embargo, puede calificarse como un buen inicio que ya marca una tendencia a aumentar, que debe tenerse en cuenta poner en marcha mecanismos que incentiven dicha iniciativa.

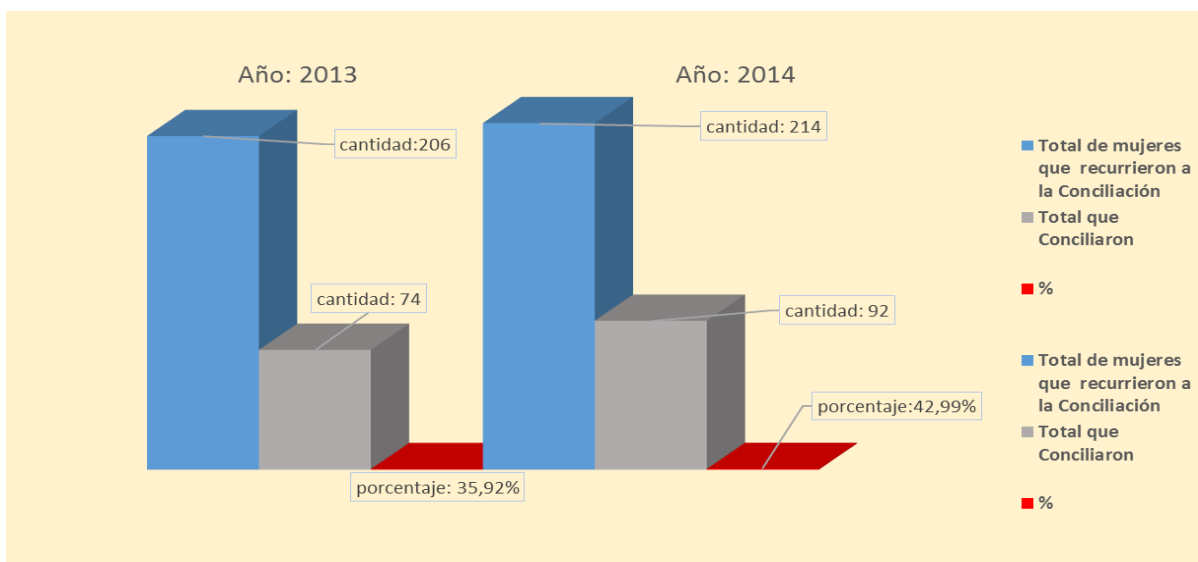
F. Perspectiva de Género en la aplicación de la Conciliación en el proceso laboral

- Conforme a las respuestas de los/as jueces/as, del total de justiciables de la jurisdicción laboral que recurrieron a la Conciliación en los años 2013 y 2014 (seis (6) primeros meses), los casos planteados por mujeres se representan en el gráfico siguiente:



Se puede apreciar que los casos planteados por mujeres logran porcentajes que van aumentando del 2013 al 2014. Así, se da un 16,48 % en el 2013 y un 40,37 % en los seis primeros meses del 2014. Esta situación que se visualiza arroja un resultado muy significativo.

- Según datos proporcionados por los/as jueces/as, de los casos planteados por mujeres para recurrir a la Conciliación, llegaron efectivamente a ella los siguientes:

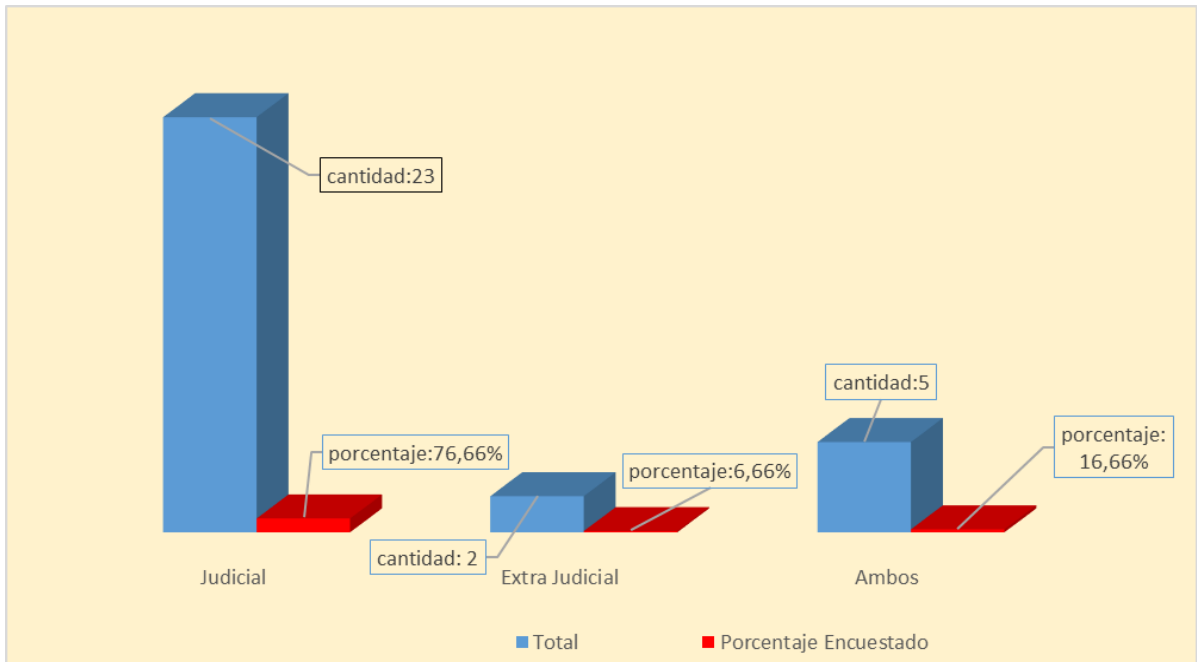


Puede notarse la apertura para conciliar que demuestra la participación femenina en estos resultados: 36% de los casos planteados por mujeres en el 2013 lograron la conciliación, y 43% de los casos que recurrieron en los primeros seis (6) meses del año 2014. Es notorio, además, que cada vez más mujeres recurren al mecanismo de la conciliación para solucionar sus conflictos.

ABOGADOS

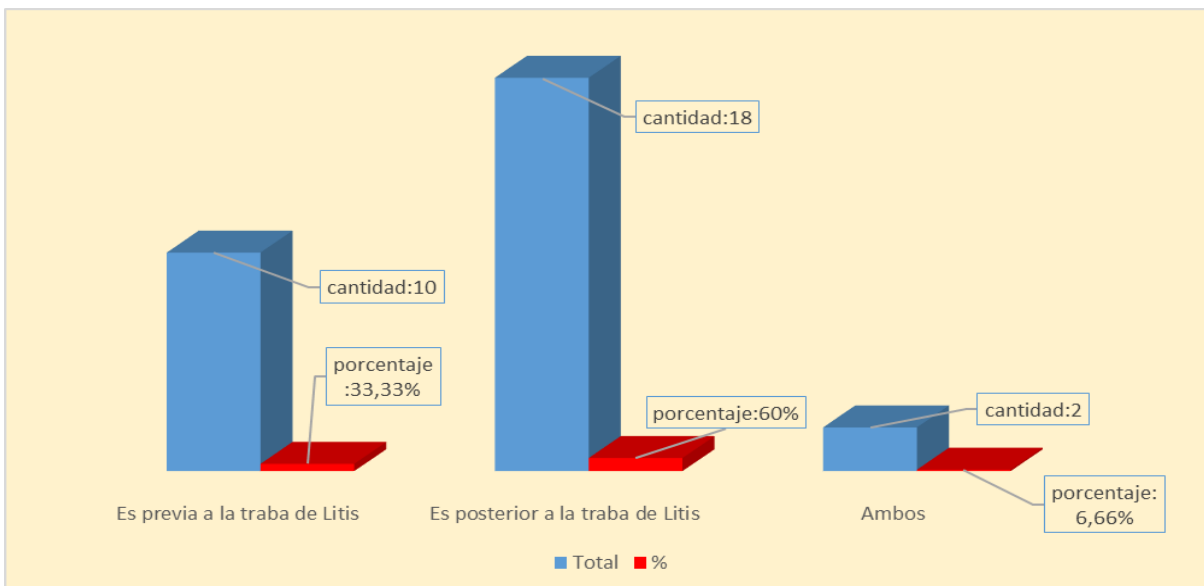
A- Marco Legal de la Conciliación Laboral

- Ante las opciones de si es **“judicial”** o **“extrajudicial”** la Conciliación en su país, los/as profesionales del Derecho respondieron tal como se observa en el gráfico siguiente:



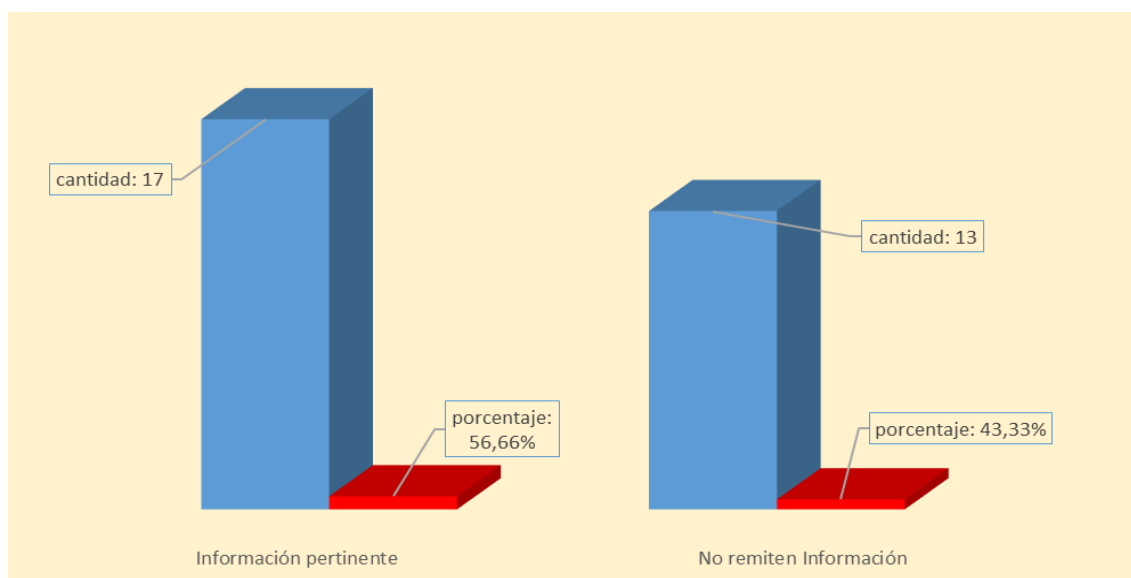
Puede notarse que la mayoría de los/as abogados/as (76.66 %) marca la opción **“judicial”**. El porcentaje restante (23.32 %) comprende las opciones: **“extra judicial”** y **“ambos”**, opción esta última que se incluye en atención a las respuestas dadas por los encuestados.

- En cuanto al planteamiento de si **“es previa a la litis”** o si **“es posterior a la litis”** – en caso de ser judicial –, la respuesta dada dio como resultado lo que se aprecia en el gráfico siguiente:



Se observa en el gráfico que la mayoría de los/as abogados/as (60%) responde que **“es posterior a la litis”** y el porcentaje restante (40%) corresponde a las respuestas: **“es previa a la traba de litis”** y a **“ambos”**, opción ésta última que surge a partir de la doble respuesta de los encuestados.

- Con respecto a la Legislación citada por los/as abogados/as, en los artículos referentes a la Conciliación, se realizó de la siguiente manera:



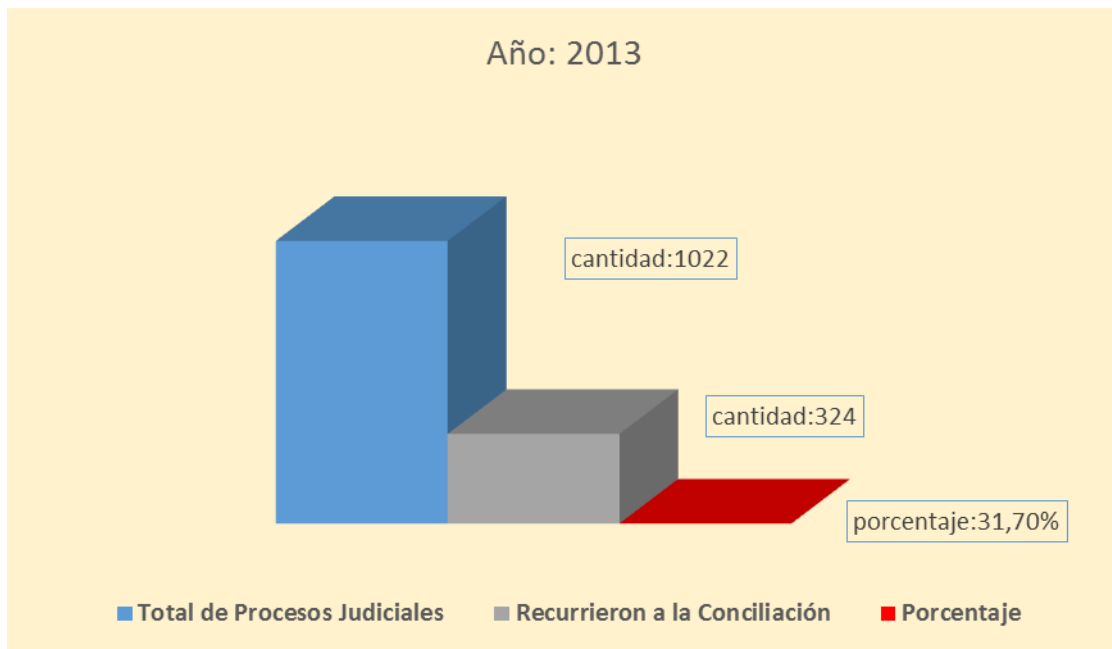
Como puede apreciarse en el gráfico, el **56.66 % de los encuestados es el que proporciona la información sobre la Legislación en los artículos referentes a la Conciliación**. Si bien es mayoría, es poca la diferencia (43.33 %) con quienes no remitieron la información, al no contestar. (Se supone que por desconocimiento).

B- Avance en la aplicación de la Conciliación en los procesos laborales desde la perspectiva de los/as abogados/as

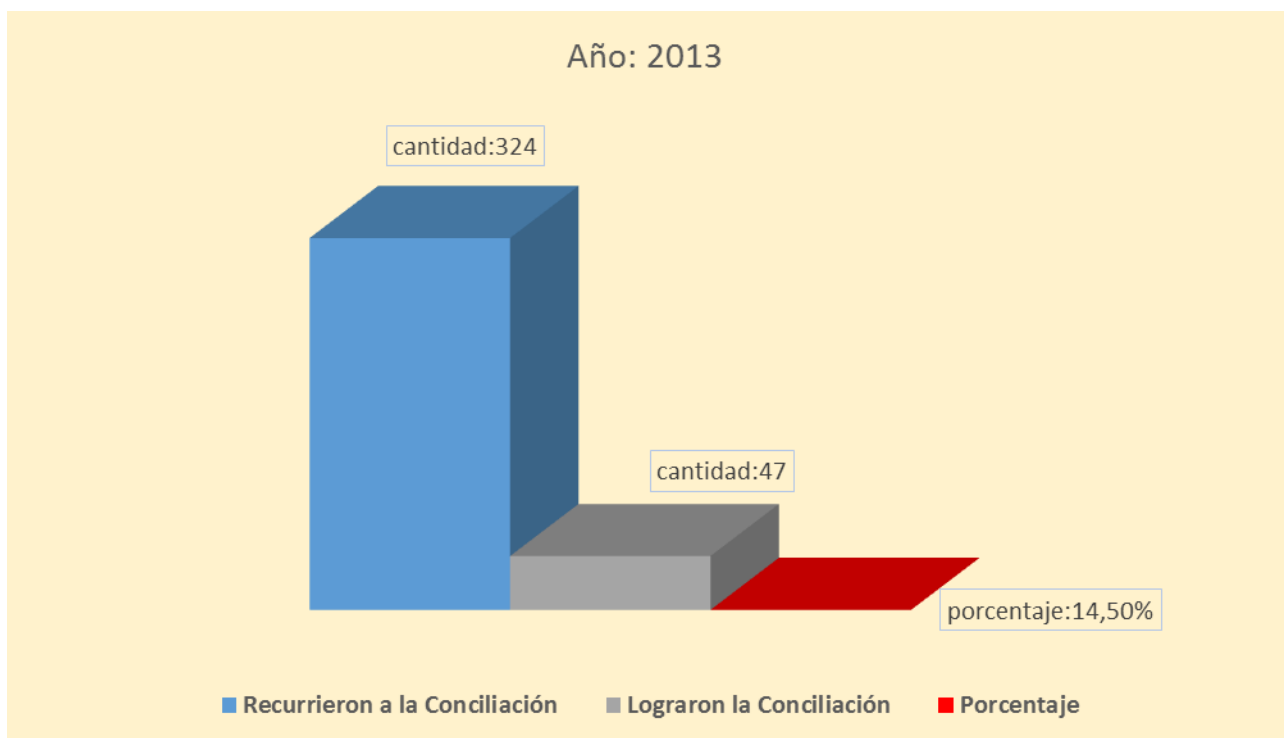
Los datos proveídos por los profesionales del Derecho, arrojan los siguientes resultados:

- Total de demandas laborales en el año 2013: **1022**
- Recurrieron a la Conciliación en el año 2013: **324**
- Llegaron efectivamente a la Conciliación en el año 2013: **47**
- Total de demandas laborales en el año 2014 (seis meses de febrero a julio): **412**
- Recurrieron a la Conciliación en el año 2014: **244**
- Llegaron efectivamente a la Conciliación en el año 2014: **57**

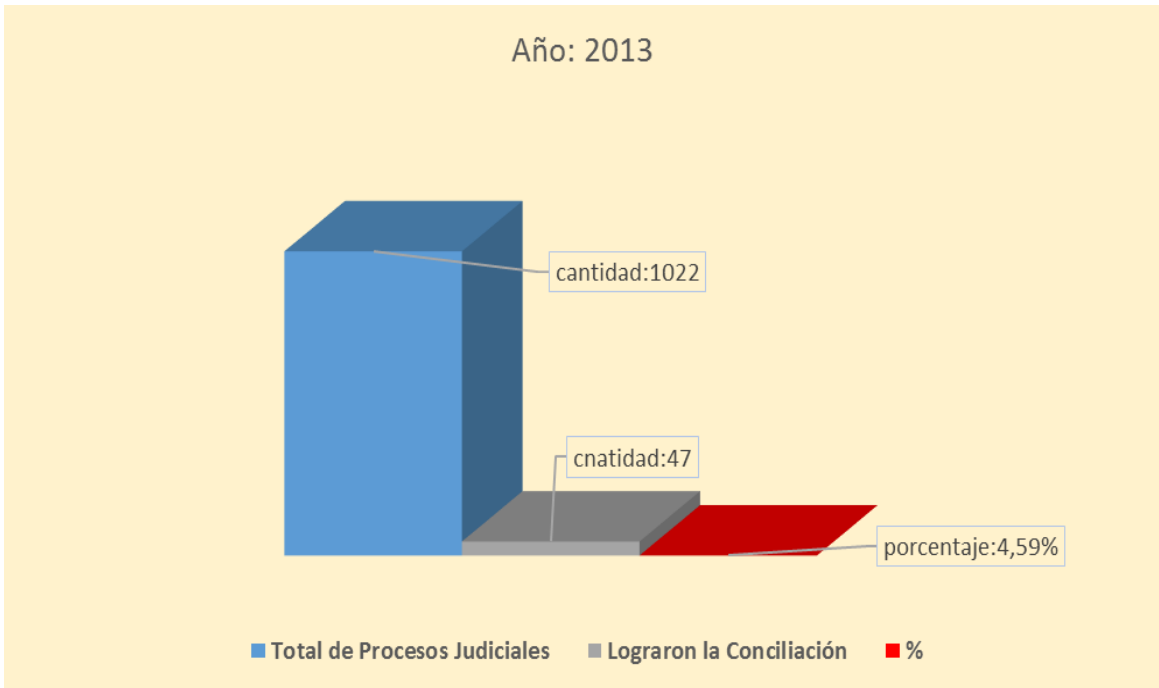
En los gráficos que se presentan a continuación se puede apreciar cuanto sigue:



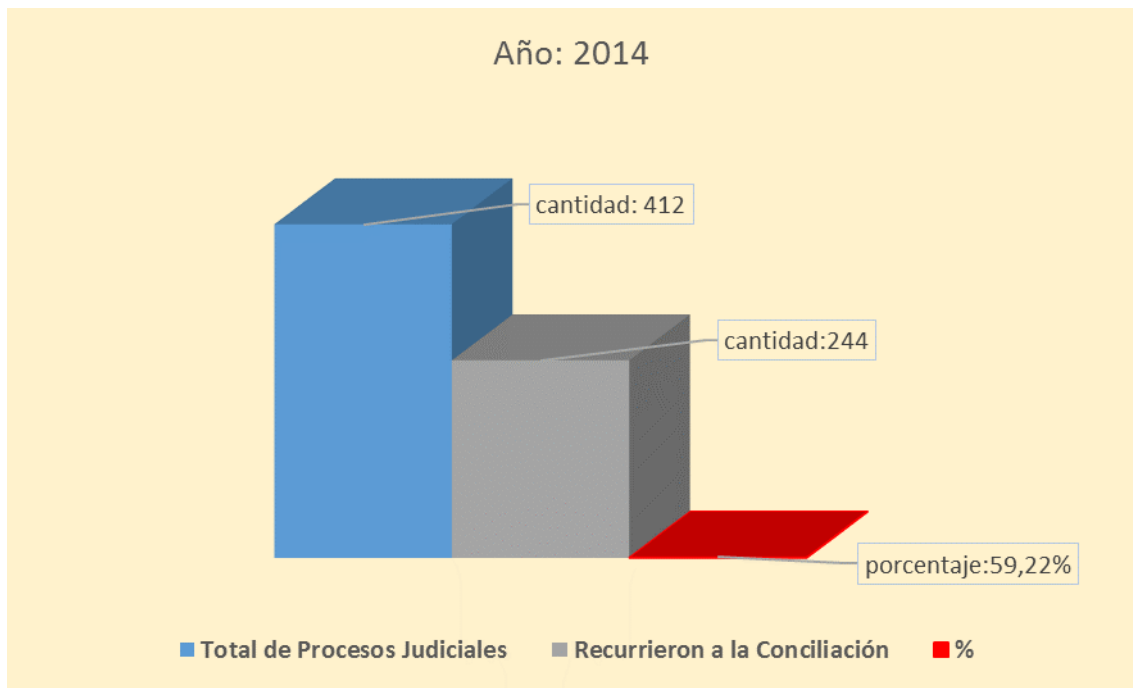
Del total de 1022 procesos judiciales del año 2013, recurrieron a la Conciliación 324 casos, lo que arroja un porcentaje de 31.70%.



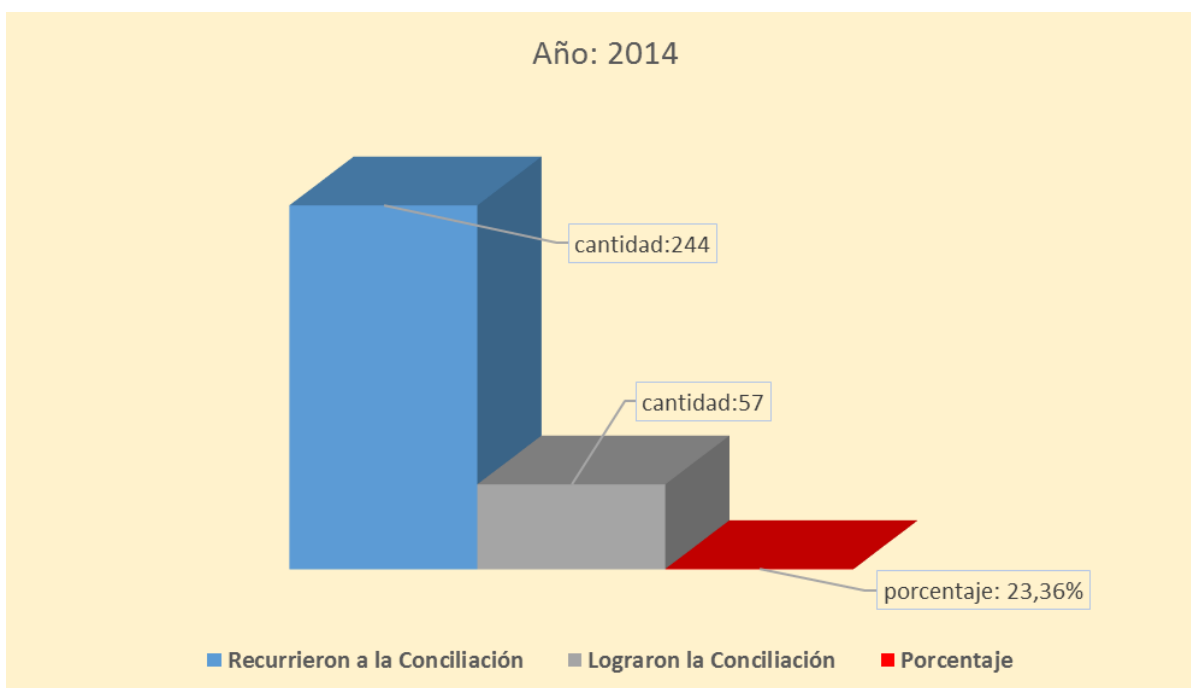
De los 324 casos que recurrieron a la Conciliación, 47 lograron un resultado positivo, lo que representa un porcentaje de 14,50 %.



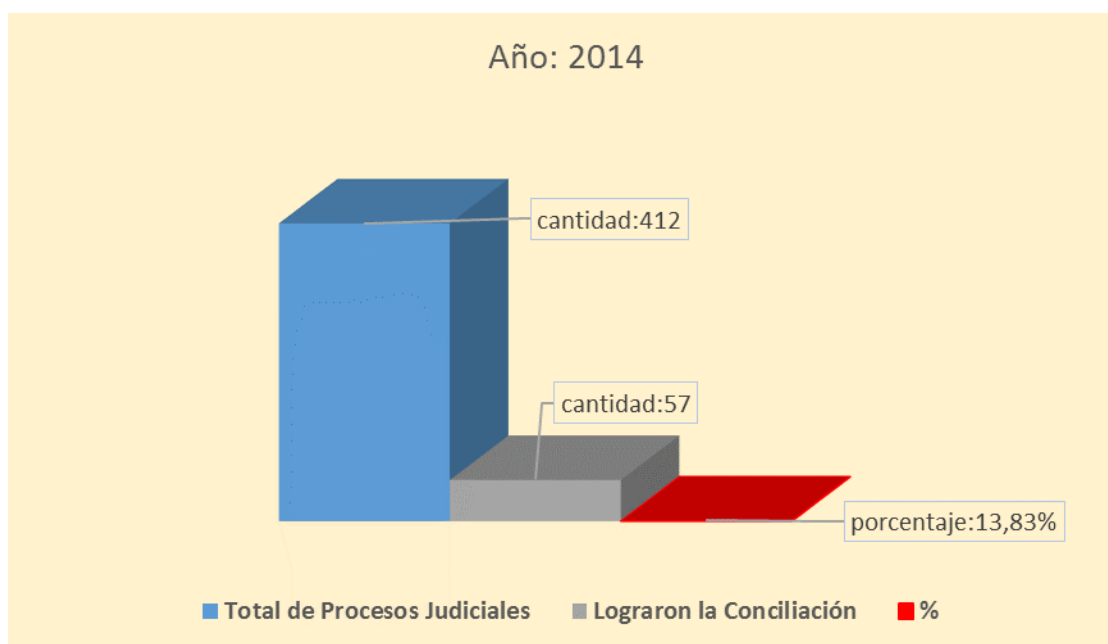
Del total de 1022 casos judiciales, 47 lograron la Conciliación alcanzando un porcentaje de 4,59%.



Del total de 412 procesos judiciales iniciados en el año 2014 (seis (6) primeros meses), recurrieron a la Conciliación 244 casos, lo que representa un 59,22%.



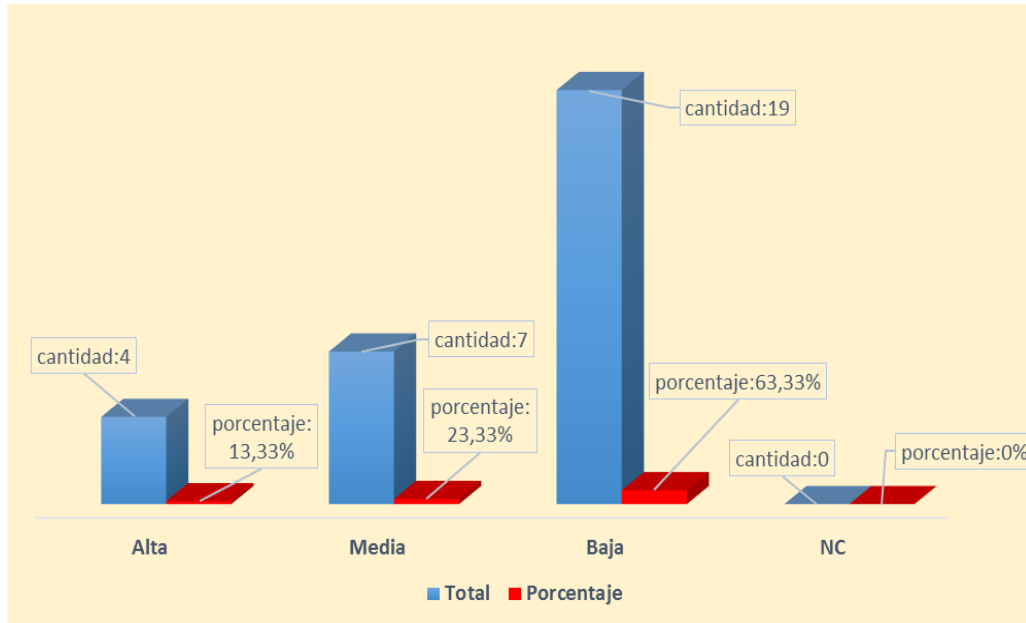
De los 244 casos que recurrieron a la Conciliación, 57 lograron un resultado positivo, lo que arroja un porcentaje de 23,36%.



Del total de 412 procesos judiciales, 57 lograron la Conciliación, lo que significa un porcentaje de 13,83%.

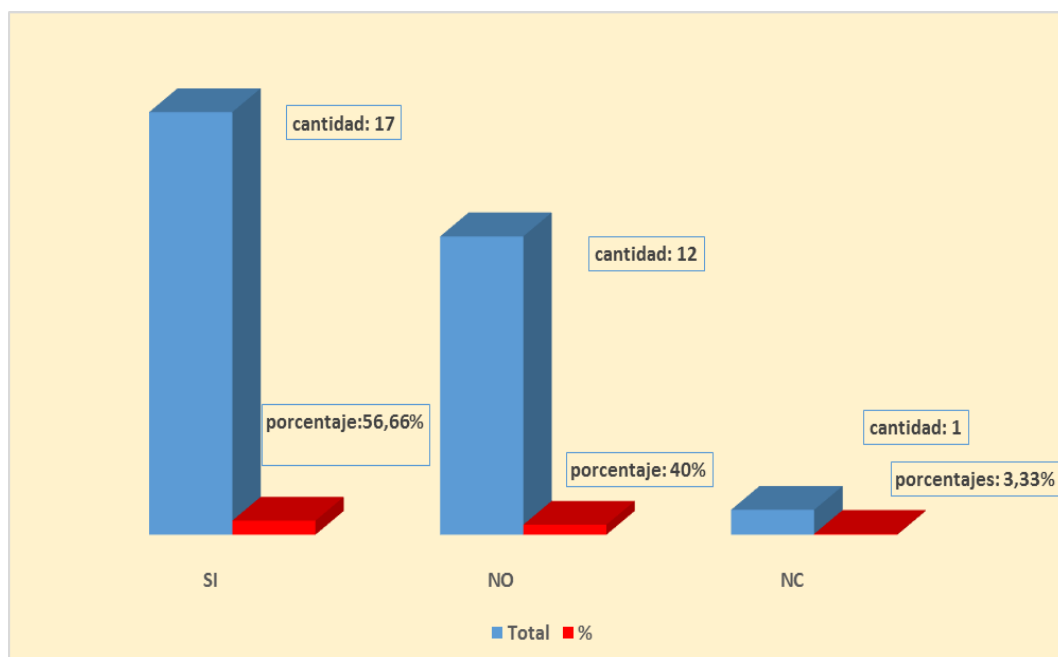
C- Actitud de los/as abogados/as ante la aplicación de la Conciliación en los procesos laborales

- Con respecto a cómo consideran los abogados la aplicación de la Conciliación en los procesos laborales en cuanto a **cantidad** este es el resultado:



Como puede observarse, mientras que un 63.33% de abogados califican **Baja** la aplicación, 23,33% la califican **Media** y solo 13,33% **Alta**. Hay mayoría en la primera categoría citada, lo que deja entrever que existe entre los profesionales del Derecho una expectativa de mayor utilización del mecanismo de la Conciliación.

- En cuanto a si cree que la aplicación de la Conciliación en los juicios **aporta beneficios para los profesionales del Derecho**, la actitud que asumen se visualiza en la siguiente gráfica:



El 56,66% responde afirmativamente, el 40% lo hace negativamente, y el 3,33% no responde. Con la actitud que asumen, puede notarse que sólo poco más del 50% reconoce que este medio alternativo de resolución de conflictos aporta beneficios a los abogados.

Los/as abogados/as que reconocen que la aplicación de la Conciliación, como medio alternativo de solución de conflictos proporciona beneficios, citaron con mayor frecuencia los siguientes:

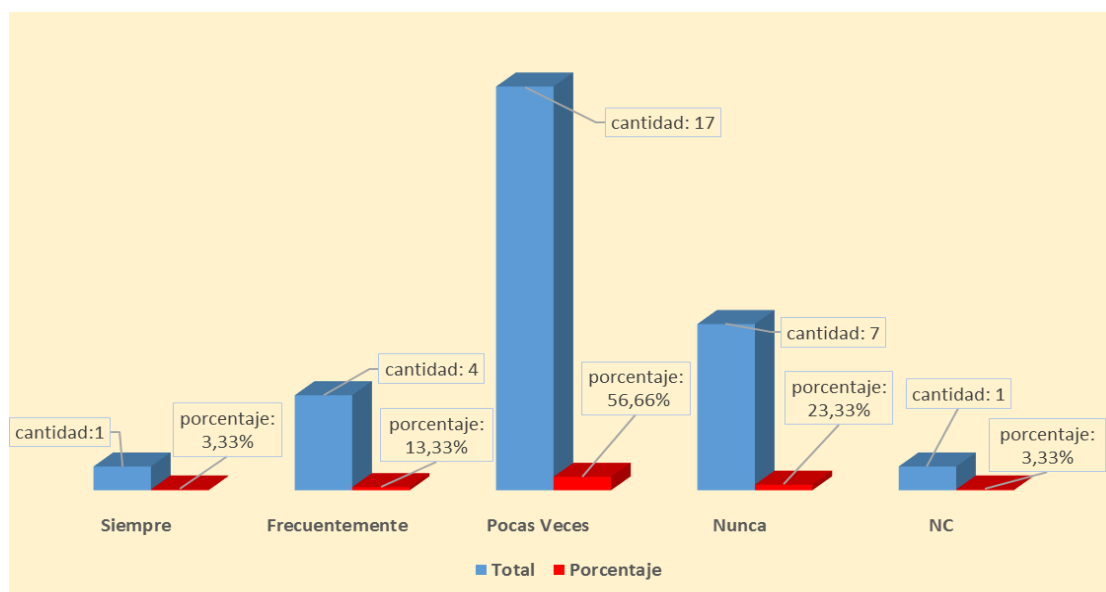
- Acorta procesos.
- Ahorra gastos.
- Resguarda derechos del trabajador y empleador.
- Mejora el relacionamiento entre pares abogados.

En cambio, los profesionales que no reconocen estos beneficios enumeraron las dificultades que encuentran para aplicar la Conciliación que, en mayor frecuencia son las siguientes:

- Las conciliaciones suelen hacerse fuera del proceso.
- Percibirían menos honorarios.
- Desconocimiento de las partes, de los abogados/as y de los jueces/as.
- No hay sanción si no asisten las partes.

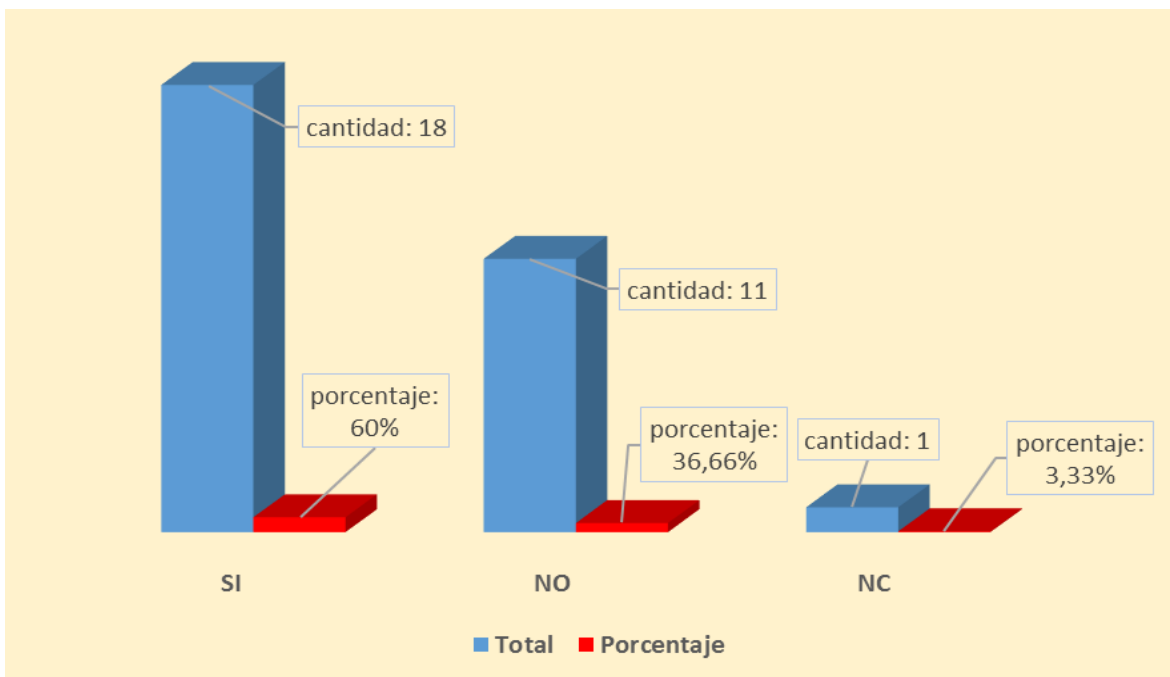
D- Consideraciones de los/as abogados/as sobre los colegas litigantes respecto a la aplicación de la Conciliación en los procesos laborales

- En cuanto a **si encuentra apoyo en su colegacontraparte** para la utilización de la Conciliación en los casos que patrocina, se ve el resultado en el siguiente gráfico:



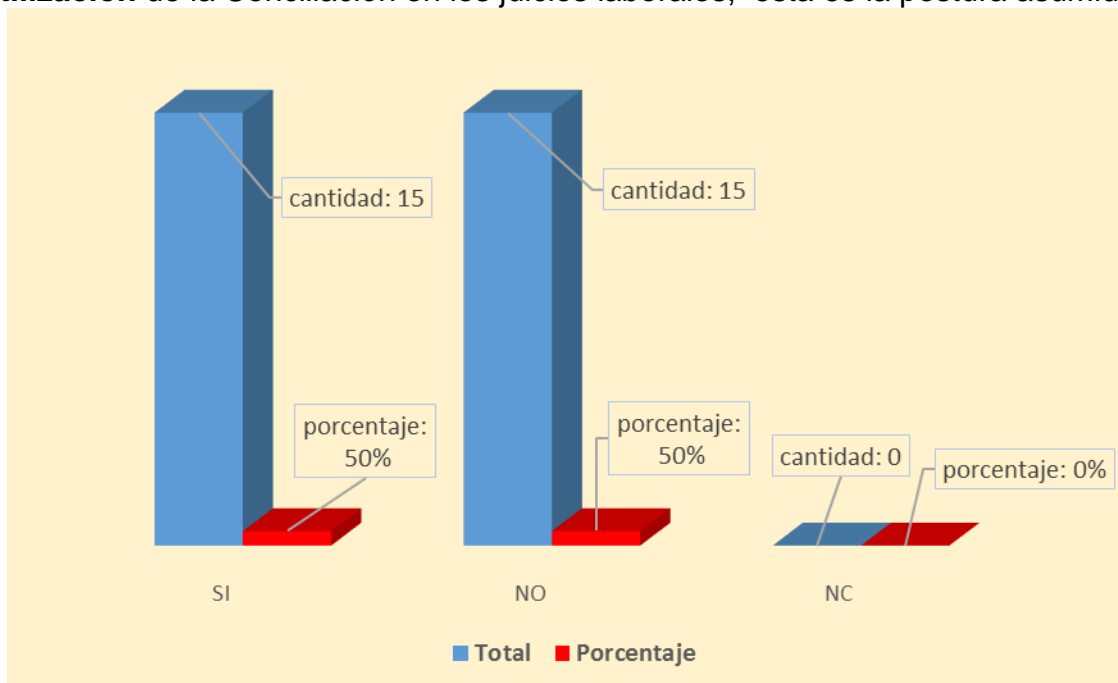
Como puede notarse, sumadas las respuestas **“pocas veces”** y **“nunca”** dan un porcentaje de 80% y las de **“frecuentemente”** y **“siempre”** solo un 16,66%. No contesta el 3,33%. Se hace más que evidente la falta de apoyo entre pares.

- Respecto a si cree que los abogados litigantes **conocen la institución de la Conciliación** en el proceso laboral, la respuesta puede apreciarse en el siguiente gráfico:



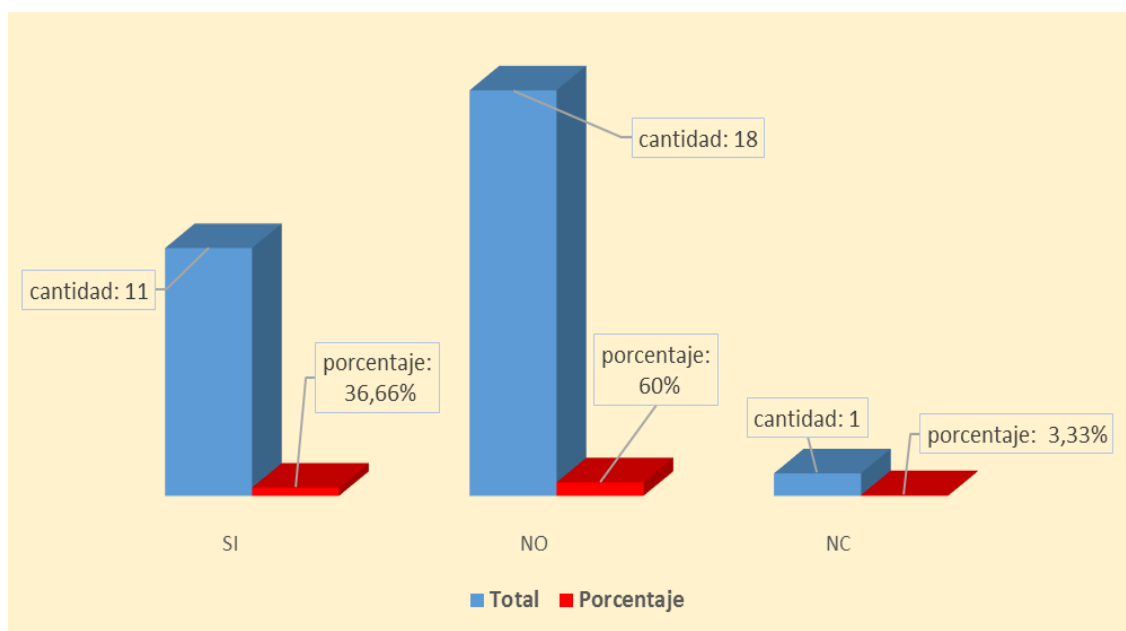
Como se ve en el gráfico, un 60% cree que **SÍ** conocen, y un 40% se distribuye entre el **No** y el **No Contesta**.

Al planteamiento sobre si cree que los abogados litigantes **conocen el grado de utilización** de la Conciliación en los juicios laborales, esta es la postura asumida:



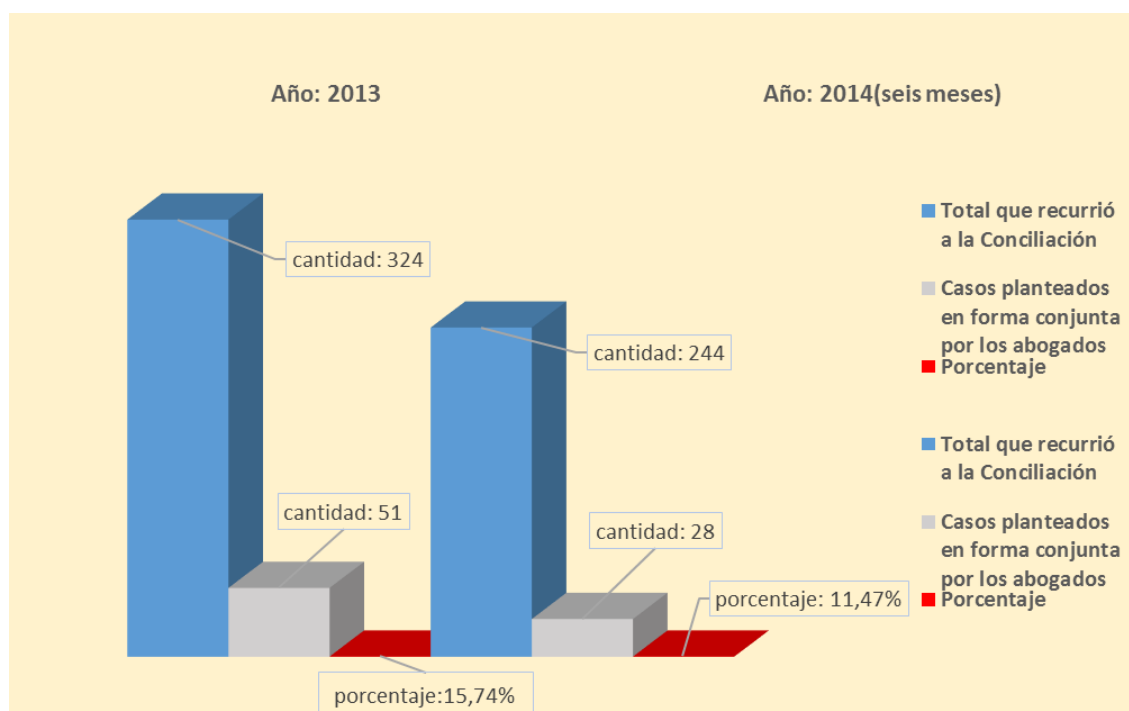
Puede notarse en el gráfico que **existe paridad** entre la postura afirmativa y la negativa.

- Ante si participó en casos en los cuales el profesional encuestado y su colega contraparte plantearon la aplicación del mecanismo de la Conciliación en el proceso, se obtuvo el siguiente resultado:



En este gráfico llama la atención la **respuesta negativa** que llegó a un **60%**. La respuesta afirmativa y la de “No Contesta” se reparten el porcentaje restante. Esto indica que en la mayoría de los casos en los que se planteó la Conciliación dicho planteamiento fue hecho sin la colaboración del colega contraparte.

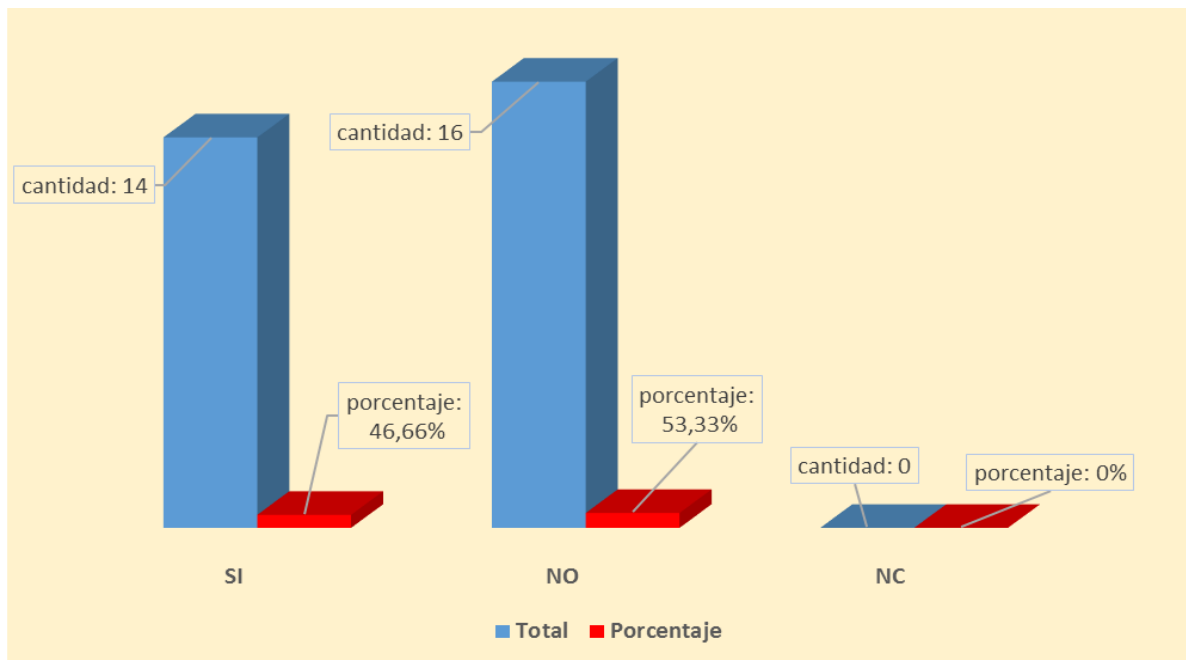
- Para quienes respondieron afirmativamente se planteó seguidamente en cuántos casos se dieron los **pedidos conjuntos de aplicación de la Conciliación** en conflictos laborales en los años 2013 y 2014 (seis (6) meses).



En el gráfico se nota que, mientras en el año 2013 se dieron 51 casos (15.74 %), en el año 2014 fueron 28 (11.47%). Cabe recordar que el año 2014 abarca sólo seis (6) meses, por tanto, de mantenerse la tendencia en los meses restantes del año ya se tendría un leve ascenso en el número de casos planteados en forma conjunta por los abogados.

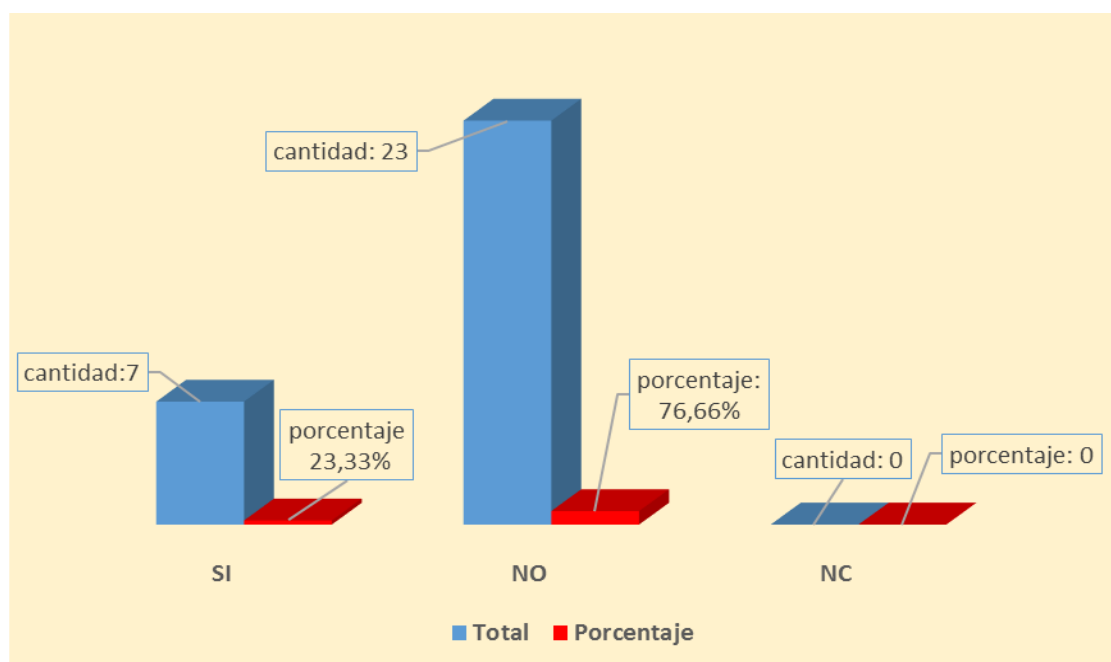
E- Consideraciones de los/as abogados/as sobre los litigantes respecto a la aplicación de la Conciliación en el proceso laboral

- A lo planteado sobre si cree que sus clientes **conocen los beneficios** de la Conciliación en el proceso laboral, la respuesta dada es la siguiente:



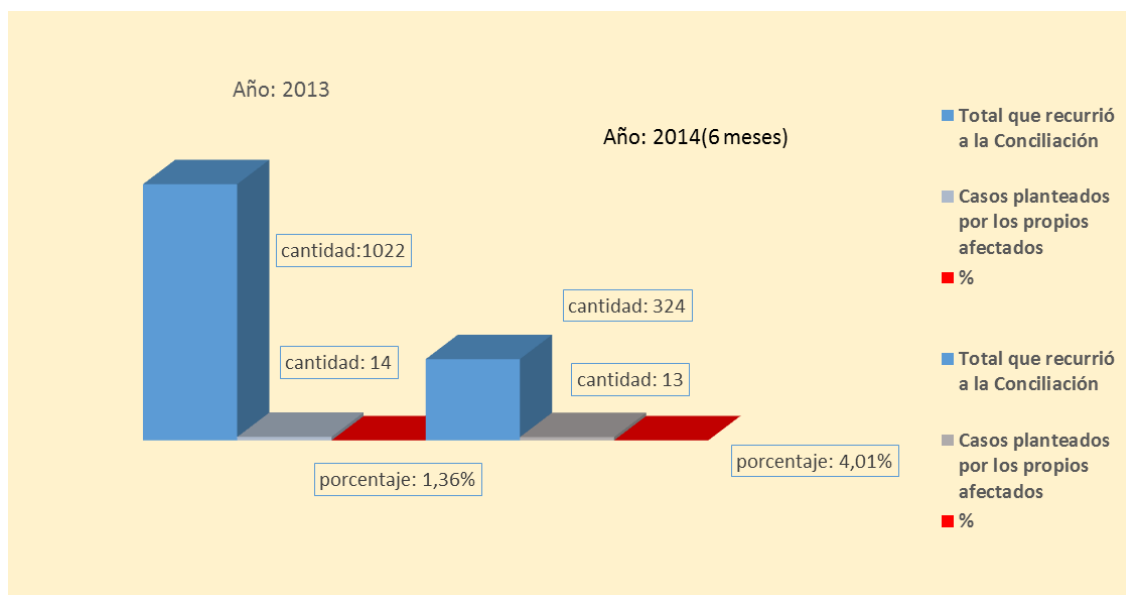
Se observa en el gráfico que hay una **leve mayoría (53,33 %)** de quienes **no creen que sus clientes conozcan los beneficios de la Conciliación** en el proceso laboral, por lo cual se deduce que estas personas serían reacias a su aplicación por el desconocimiento de los beneficios que aporta en la solución del conflicto.

- En cuanto a si participó en **casos en los cuales los propios afectados plantearon la aplicación del mecanismo de la Conciliación** en su juicio, se constata en el siguiente gráfico cuanto sigue:



Se nota de inmediato la **mayoría de quienes contestaron negativamente**, lo cual respondería al desconocimiento demostrado por los clientes con respecto a los beneficios de la Conciliación. Si no los conoce, no los puede apreciar ni plantear, por tanto, su utilización.

- A los abogados que respondieron positivamente al indicador anterior se solicitó **cuantificar los casos** que se dieron en el año 2013 y en los primeros seis (6) meses del año 2014. La respuesta dada se observa en el siguiente gráfico:

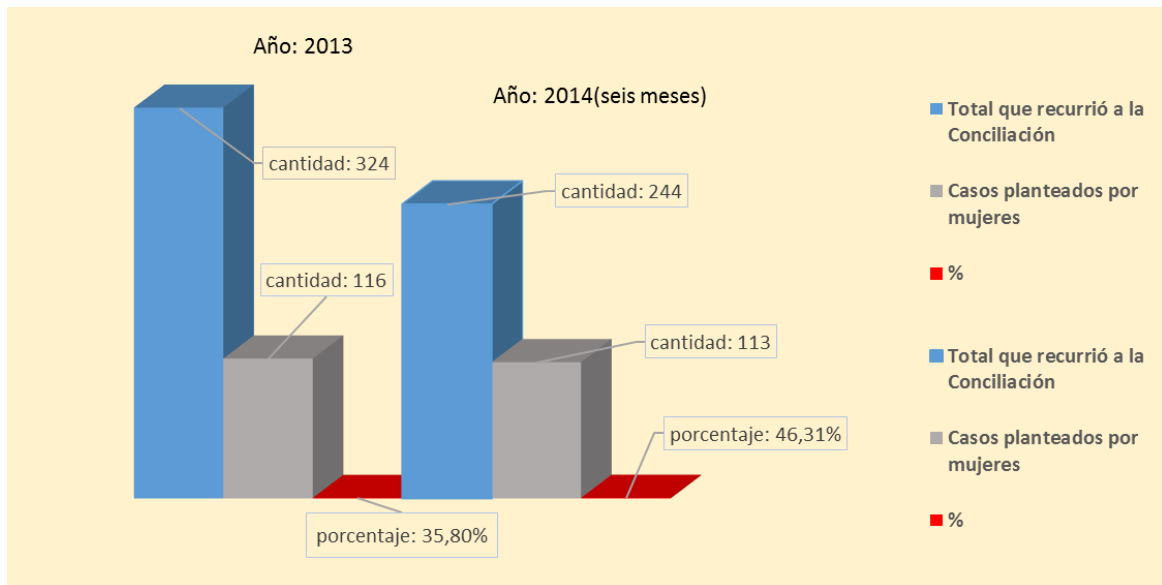


De los treinta (30) profesionales de la jurisdicción laboral **no consignaron cifra alguna veintiséis (26) en el año 2013 y veintisiete (27) en el año 2014** y los casos consignados aportan un bajo porcentaje respecto al total de demandas en cada año estudiado. Sin embargo, era de darse esta situación debida al desconocimiento de los afectados con respecto a los beneficios de la Conciliación en los litigios laborales, detectado en los indicadores anteriores.

Por otro lado, analizando que la cifra correspondiente al año 2013 arroja un 1,36% del total de demandas del año 2013 y la cifra del 2014, un 4,01% de las demandas presentadas en los seis (6) primeros meses del 2014, se nota que hay un incremento, es decir, la tendencia va hacia el aumento del número de personas que reconocen en la Conciliación un mecanismo efectivo para la resolución de conflictos.

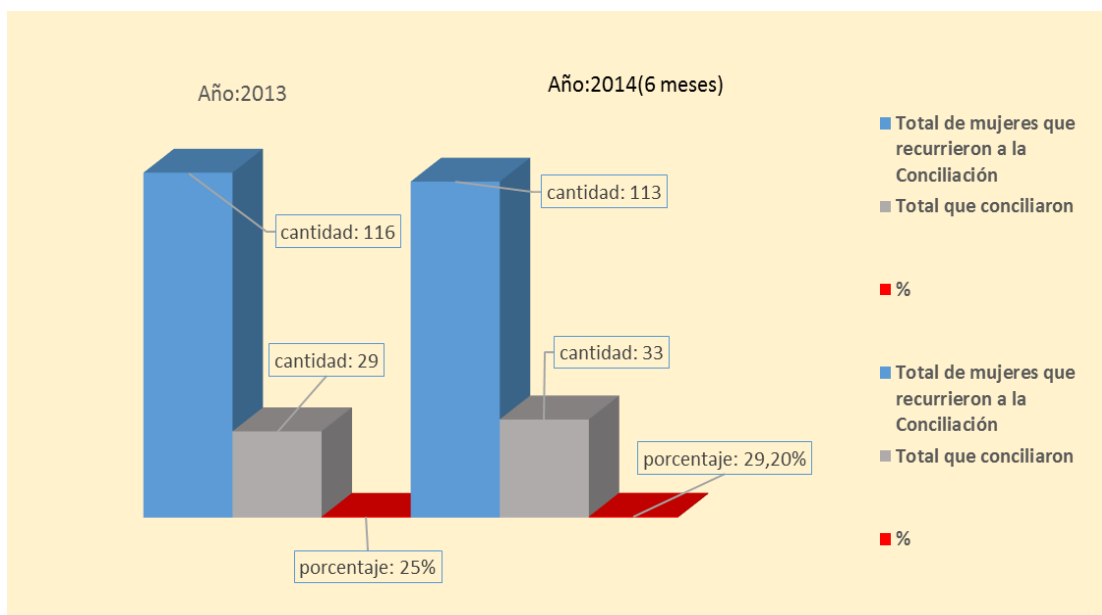
F- Perspectiva de Género en la aplicación de la Conciliación en el proceso laboral

- De acuerdo con los datos proporcionados por los/as abogados/as, del total de demandas que recurrieron a la Conciliación, los casos planteados por mujeres representan las cifras consignadas en el siguiente gráfico:



Como puede observarse en el gráfico, los casos planteados por mujeres representan el 35.80 % de los que recurrieron a la Conciliación en el año 2013, y el 46.31 % de los casos que recurrieron en los primeros seis (6) meses del año 2014. Ambos porcentajes muestran una presencia activa de las mujeres en la utilización de la Conciliación en los conflictos laborales. Asimismo, exponen un aumento de dicha presencia femenina comparando los datos de un año al otro.

- Conforme a los datos consignados en el gráfico que sigue, de la totalidad de casos de mujeres que recurrieron a la Conciliación llegaron efectivamente a la misma:



Los porcentajes de Conciliación logrados en el total de casos planteados por mujeres revelan la presencia femenina en el año 2013 con un 25 % y en los seis (6) primeros meses del año 2014 con un 29.20 %. Asimismo, los porcentajes alcanzados muestran tendencia a aumentar.

CONCLUSIONES

Los resultados obtenidos autorizan a sostener cuanto sigue:

- La mayoría de los/as encuestados/as jueces/as y abogados/as demuestra estar en conocimiento del marco legal de la Conciliación como medio alternativo de resolución de conflictos.
- El grupo restante, que no contesta o lo hace en forma errónea hace notar que existe una suerte de confusión acerca del concepto jurídico – técnico de la Conciliación, en la utilización del término y en la aplicación del mecanismo en el ámbito administrativo e, incluso, en el judicial.
- Se constata que existe un porcentaje representativo de encuestados/as que no maneja las disposiciones legales referentes a la Conciliación.
- Un porcentaje medianamente representativo del total de procesos laborales es el que recurre a la Conciliación, y es menor el porcentaje de casos en que se logra efectivamente conciliar.
- Se observa un aumento de los casos en los que se recurre a la Conciliación del uno al otro año de los estudiados, conforme a los resultados de los/as jueces/as.
- Se hace notorio un aumento mayor de los casos en los que se recurre a la Conciliación del uno al otro año de los estudiados, conforme a los resultados de los/as abogados/as.
- Los casos que llegaron efectivamente a la Conciliación, en el mismo marco de tiempo, aumentaron consistentemente de acuerdo con los resultados de los/as abogados/as y disminuyeron levemente conforme a los resultados de los/as jueces/as.
- La cantidad de casos en los que se recurre a la Conciliación en los procesos laborales es baja, tanto para los/as jueces/as como para los/as abogados/as.
- En mayoría coinciden los/as jueces/as y abogados/as en que la Conciliación aporta beneficios: para sus juzgados, los primeros y para los profesionales del Derecho, los segundos.
- De entre los beneficios citados por los jueces/as tienen mayor frecuencia: ***Solución rápida del litigios, menos costo para el justiciable, conjuga los intereses de ambas partes y disminuye la mora judicial.***
- De entre los beneficios citados por los abogados/as, tienen mayor frecuencia: ***Acorta procesos, ahorra gastos, resguarda derechos del trabajador y del empleador, y mejora el relacionamiento entre pares abogados.***

- Las dificultades para aplicar la Conciliación, citadas con mayor frecuencia por los/as jueces/as son: **la negativa de los abogados por temor a la pérdida de honorarios, prejuicios de los abogados sobre disminución de la remuneración, falta de conocimiento de las partes sobre el mecanismo, y desconocimiento de las ventajas de la justicia alternativa.**
- Las dificultades para aplicar la Conciliación en los juicios laborales citadas con mayor frecuencia por los/as abogados/as: **las conciliaciones suelen hacerse fuera del proceso, percibirían menos honorarios, desconocimiento de las partes, de los abogados/as y de los jueces/as, no hay sanción si no asisten las partes a las audiencias.**
- Tanto jueces/as como abogados/as coinciden en alta mayoría que: **“pocas veces y nunca”** reciben apoyo de los profesionales del foro para la utilización de la conciliación en los procesos laborales.
- En mayoría refieren los/as jueces y los/as abogados/as que creen que los/as abogados/as litigantes **“conocen”** la institución de la Conciliación.
- En cuanto a “si los profesionales del Derecho conocen el grado de utilización de la Conciliación en los juicios laborales”, los/as jueces/as responden que Sí conocen, en pequeña mayoría, y los abogados plantean paridad entre quienes conocen y quienes no.
- Los jueces/as refieren en mayoría no haber tenido casos en los cuales los propios abogados plantearon la aplicación del mecanismo de la Conciliación en los juicios laborales.
- Los profesionales del Derecho, en mayoría, refieren no haber tenido casos en los cuales el profesional encuestado y su colega contraparte plantearan en forma conjunta la aplicación del mecanismo de la Conciliación en el proceso.
- Las cuantificaciones de los casos planteados ante el juez/a por el/a abogado/a y en forma conjunta por los/as abogados/as arrojan proporciones muy bajas.
- La participación de los/as abogados/as aunque poco representativa demuestra tendencia a aumentar en ambos casos anteriores.
- Llama la atención el hecho de, que conociendo la institución en mayoría, los/as abogados/as no activen en su utilización.
- Los justiciables no conocen la Conciliación como manera de solucionar sus conflictos ni los beneficios que proporciona su aplicación, según mayoría de encuestados.
- Ambos grupos de encuestados/as afirman en mayoría, no haber participado de casos en los cuales los propios afectados plantearan la aplicación de la Conciliación en su juicio.
- Las cifras de justiciables que sí recurrieron a la Conciliación por propia iniciativa, a pesar de arrojar porcentajes bajos demuestran incremento en el tiempo analizado, lo que indica tendencia a aumentar.

- Este resultado respecto a los/as justiciables era hasta predecible dado su escaso conocimiento sobre la Conciliación y sus beneficios, así como la poca participación de los/as mismos/as, que se refleja en nuestra realidad.
- Del total de justiciables de la Jurisdicción Laboral que recurrieron a la Conciliación, los casos que involucran a mujeres trabajadoras van adquiriendo cifras ascendentes.
- Los casos que involucran a mujeres trabajadoras que llegaron efectivamente a la Conciliación – en el mismo marco de tiempo – arrojan porcentajes en aumento.
- El análisis realizado en este Estudio indica que las actitudes de las personas – entre otras variables – condicionan y hasta limitan las posibilidades de aplicación de la Conciliación, como el medio alternativo de resolución de conflictos apropiado para el ámbito laboral.
- Los datos recogidos en este Estudio ponen de relieve aspectos relativos a los agentes que intervienen en el proceso de Conciliación que revelan la necesidad de dar una “nueva mirada” a la Conciliación y su aplicación en la solución de conflictos.

RECOMENDACIONES

Para responder a las situaciones detectadas se recomienda:

- Previsión legislativa que contemple la existencia de jueces de Conciliación.
- Previsión legislativa que establezca para las partes consecuencias determinantes para la suerte de los juicios en casos de incomparecencia en las audiencias fijadas a los efectos de la Conciliación.
- Aplicación en todos los niveles del sistema educativo de programas específicos de formación para la convivencia pacífica de los/as ciudadanos/as y de utilización de los MARC en la resolución de conflictos.
- Promover una mayor visibilización de la Conciliación como medio alternativo de solución de conflictos.
- Incentivar a los profesionales del Derecho en la aplicación de la Conciliación, mediante programas específicos.
- Desarrollar planes de capacitación dirigidos a jueces/as y abogados/as para actualizarlos en el tema.
- Dar especial importancia a las “buenas prácticas” en la aplicación de la Conciliación.

LISTA DE ANEXOS

- 1- Encuesta aplicada a los/as jueces/as (Cuestionario y Sondeo de opinión, Ficha complementaria acordada en la Primera Ronda de Talleres).
- 2- Encuesta aplicada a los/as abogados/as (Cuestionario y Sondeo de opinión, Ficha complementaria acordada en la Primera Ronda de Talleres).
- 3- Matrices de Tabulación de datos proporcionados por jueces/as.
- 4- Matrices de Tabulación de datos proporcionados por abogados/as.
- 5- Lista de beneficios que aporta la Conciliación (jueces/as).
- 6- Lista de dificultades que encuentran para aplicar la Conciliación (jueces/as).
- 7- Lista de beneficios que aporta la Conciliación (abogados/as).
- 8- Lista de dificultades que encuentran para aplicar la Conciliación (abogados/as)
- 9- Sondeo de Opinión de jueces/as
- 10- Sondeo de Opinión de abogados/as



XVIII EDICIÓN DE LA CUMBRE JUDICIAL IBEROAMERICANA

“Una respuesta al desafío de la Resolución justa y efectiva de las controversias”

Países coordinadores: Chile, Ecuador y Paraguay



CONCILIACIÓN

1- CUESTIONARIO (JUECES)

- 1- **¿Cuántas demandas laborales llegaron al juzgado a su cargo, de enero a diciembre del 2013. Cite la cantidad:**

- 2- **De estas demandas ¿En cuántos casos se recurrió a la conciliación? Cite la cantidad:**

- 3- **De estos casos en los que se recurrió a la conciliación ¿Cuántos llegaron efectivamente a la conciliación? Cite la cantidad:**

- 4- **En lo que va de este año 2014, hasta el mes de julio ¿Cuántas nuevas demandas laborales se entablaron en su juzgado? Cite la cantidad:**

- 5- **De estas demandas ¿En cuántos casos se recurrió a la conciliación? Cite la cantidad:**

- 6- **De estos casos en los cuales se recurrió a la conciliación en este periodo de tiempo ¿Cuántos tuvieron resultado positivo? Cite la cantidad:**

- 7- **¿Cómo considera la aplicación de la conciliación en los procesos laborales en cuanto a su cantidad? Marque la opción con la que está de acuerdo:**

Alta () Media () Baja ()

- 8- **¿Cree usted que la aplicación de la conciliación en los juicios a su cargo ha aportado algún beneficio para su juzgado?**

Sí () No ()

9- En caso afirmativo, cite los beneficios:

- a)
- b)
- c)

10- ¿Cuáles son las dificultades que encuentra para aplicar la conciliación en los juicios a su cargo? Cítelas:

- a)
- b)
- c)

11- ¿Encuentra apoyo en los abogados del foro para la utilización de la conciliación en los casos del juzgado a su cargo? Marque la opción con la que está de acuerdo:

Siempre () Frecuentemente () Pocas veces () Nunca ()

12- ¿Cree usted que los abogados litigantes conocen la institución de la conciliación en el proceso laboral?

Sí () No ()

13- ¿Cree usted que los abogados litigantes conocen el grado de utilización de la conciliación en los juicios laborales?

Sí () No ()

14- ¿Tuvo casos en los cuales los propios abogados plantearon la aplicación del mecanismo de la conciliación en los juicios laborales?

Sí () No ()

15- Si la respuesta es afirmativa, cite cuántos casos se dieron en

- el periodo de enero a diciembre de 2013:
- el periodo de enero a julio de 2014:

16- ¿Cree usted que las personas litigantes conocen la conciliación como manera de solucionar sus conflictos?

Sí () No ()

17- ¿Cree usted que las personas litigantes conocen los beneficios de la conciliación en el proceso laboral?

Sí () No ()

18- ¿Tuvo casos en los cuales los propios afectados o justiciables plantearon la aplicación del mecanismo de la conciliación en su juicio?

Sí () NO ()

19- Si la respuesta es afirmativa, cite cuántos casos se dieron en:

- el periodo de enero a diciembre de 2013:
- el periodo de enero a julio de 2014:



XVIII EDICIÓN DE LA CUMBRE JUDICIAL IBEROAMERICANA

“Una respuesta al desafío de la Resolución justa y efectiva de las controversias”



Países coordinadores: Chile, Ecuador y Paraguay

SONDEO DE OPINIÓN (JUECES)

Responda brevemente:

A- ¿Cuál es su opinión sobre la institución de la conciliación en el proceso laboral?

B- ¿Qué formas de aplicación de la conciliación le proporcionaron un resultado rápido y positivo?

C- ¿Qué maneras de abordar el tema de la conciliación con las partes litigantes y los abogados tuvieron efectos favorables para su aplicación?

D- ¿Qué orientaciones sugiere para dar mayor fuerza a la utilización de la conciliación como medio de resolución de conflictos laborales?

E- ¿Qué estrategias de aplicación recomienda usted para ampliar la utilización de la conciliación como medio alternativo de resolución de conflictos?

F- ¿Qué ejemplos de buenas prácticas de aplicación de la conciliación o experiencias exitosas puede compartir?



XVIII EDICIÓN DE LA CUMBRE JUDICIAL IBEROAMERICANA

“Una respuesta al desafío de la Resolución justa y efectiva de las controversias”

Países coordinadores: Chile, Ecuador y Paraguay



CONCILIACIÓN LABORAL

**FICHA COMPLEMENTARIA
DE LA ENCUESTA A JUECES**

A - La Conciliación Laboral en su país es:

Judicial ()

Extra Judicial ()

B - En caso de ser judicial, marque si es:

Previa a la traba de litis ()

Posterior a la traba de litis ()

C - Número de mujeres trabajadoras que accedieron a la Conciliación Laboral en el:

Año 2013:

Año 2014:

D - Número de asuntos iniciados por mujeres que se conciliaron en el:

Año 2013:

Año 2014:

E - Remita la legislación en los artículos pertinentes a la Conciliación Laboral en su país.

Muchas gracias por su colaboración!



XVIII EDICIÓN DE LA CUMBRE JUDICIAL IBEROAMERICANA

“Una respuesta al desafío de la Resolución justa y efectiva de las controversias”

Países coordinadores: Chile, Ecuador y Paraguay



CONCILIACIÓN

2- CUESTIONARIO (ABOGADOS)

- 1- **¿En cuántos procesos judiciales de la jurisdicción laboral participó usted como profesional del Derecho en el año 2013, de enero a diciembre? Cite la cantidad:**

- 2- **De estos procesos ¿En cuántos casos se recurrió a la conciliación? Cite la cantidad:**

- 3- **De estos casos en los que se recurrió a la conciliación ¿Cuántos llegaron efectivamente a la conciliación? Cite la cantidad:**

- 4- **En lo que va de este año 2014, hasta el mes de julio ¿En cuántos nuevos procesos judiciales de la jurisdicción laboral participó usted como profesional del Derecho? Cite la cantidad:**

- 5- **De estas demandas ¿En cuántos casos se recurrió a la conciliación? Cite la cantidad:**

- 6- **De estos casos en los cuales se recurrió a la conciliación en este periodo de tiempo ¿Cuántos tuvieron resultado positivo? Cite la cantidad:**

- 7- **¿Cómo considera la aplicación de la conciliación en los procesos laborales en cuanto a su cantidad? Marque la opción con la que está de acuerdo:**

Alta () Media () Baja ()

- 8- **¿Cree usted que la aplicación de la conciliación en los juicios aporta algún beneficio para los profesionales del Derecho?**

Sí () No ()

9- En caso afirmativo, cite los beneficios:

- a)
- b)
- c)

10- ¿Cuáles son las dificultades que encuentra para aplicar la conciliación en los juicios? Cítelas:

- a)
- b)
- c)

11- ¿Encuentra apoyo en su colega contraparte para la utilización de la conciliación en los casos que patrocina? Marque la opción con la que está de acuerdo:

Siempre () Frecuentemente () Pocas veces () Nunca ()

12- ¿Cree usted que los abogados litigantes conocen la institución de la conciliación en el proceso laboral?

Sí () No ()

13- ¿Cree usted que los abogados litigantes conocen el grado de utilización de la conciliación en los juicios laborales?

Sí () No ()

14- ¿Participó en casos en los cuales usted y su colega contraparte plantearon la aplicación del mecanismo de la conciliación en el proceso?

Sí () No ()

15- Si la respuesta es afirmativa, cite cuántos casos se dieron en

- el periodo de enero a diciembre de 2013:
- el periodo de enero a julio de 2014:

16- ¿Cree usted que sus clientes conocen los beneficios de la conciliación en el proceso laboral?

Sí () No ()

17- ¿Participó en casos en los cuales los propios afectados o justiciables plantearon la aplicación del mecanismo de la conciliación en su juicio?

Sí () NO ()

18- Si la respuesta es afirmativa, cite cuántos casos se dieron en

- el periodo de enero a diciembre de 2013:
- el periodo de enero a julio de 2014:



XVIII EDICIÓN DE LA CUMBRE JUDICIAL IBEROAMERICANA

“Una respuesta al desafío de la Resolución justa y efectiva de las controversias”

Países coordinadores: Chile, Ecuador y Paraguay



SONDEO DE OPINIÓN (ABOGADOS)

Responda brevemente:

A- ¿Cuál es su opinión sobre la institución de la conciliación en el proceso laboral?

B- ¿Qué formas de aplicación de la conciliación le proporcionaron un resultado rápido y positivo?

C- ¿Qué maneras de abordar la conciliación con las partes litigantes y los colegas abogados tuvieron efectos favorables para su aplicación?

D- ¿Qué orientaciones sugiere para dar mayor fuerza a la utilización de la conciliación como medio de resolución de conflictos laborales?

E- ¿Qué estrategias de aplicación recomienda usted para ampliar la utilización de la conciliación como medio alternativo de resolución de conflictos?

F- ¿Qué ejemplos de buenas prácticas de aplicación de la conciliación o experiencias exitosas puede compartir?



XVIII EDICIÓN DE LA CUMBRE JUDICIAL IBEROAMERICANA

“Una respuesta al desafío de la Resolución justa y efectiva de las controversias”

Países coordinadores: Chile, Ecuador y Paraguay



CONCILIACIÓN LABORAL
FICHA COMPLEMENTARIA
DE LA ENCUESTA A ABOGADOS

A - La Conciliación Laboral en su país es:

Judicial ()

Extra Judicial ()

B - En caso de ser judicial, marque si es:

Previa a la traba de litis ()

Posterior a la traba de litis ()

C - Número de mujeres trabajadoras que accedieron a la Conciliación Laboral en el:

Año 2013:

Año 2014:

D - Número de asuntos iniciados por mujeres que se conciliaron en el:

Año 2013:

Año 2014:

E - Remita la legislación en los artículos pertinentes a la Conciliación Laboral en su país.

Muchas gracias por su colaboración!

32								
33								
34								
35								
36								
37								
38								
39								
40								
41								
42								
43								
44								
45								
46								
47								
48								
49								
50								
TOTAL	0	0	0	0	0	0	0	0

CONCILIACION: Analisis de
Resultados (ABOGADOS) -
Ficha Complementaria

41								
42								
43								
44								
45								
46								
47								
48								
49								
50								
TOTAL	0	0	0	0	0	0	0	0

5- Beneficios que aporta la aplicación de la Conciliación a los profesionales del Derecho

JUECES

- Solución rápida del litigio (rapidez en la solución del conflicto)
- Satisfacción de ambas partes
- Beneficio para ambas partes
- Justicia pronta y barata
- Disminución de gastos. (menos costo para el justiciable)
- Economía procesal (disminución de recarga de trabajo)
- Disminución de Mora Judicial

6- Dificultades para aplicar la Conciliación

JUECES

- La negativa de los abogados por temor a la pérdida de honorarios.
- Prejuicios de los abogados sobre la disminución de la remuneración
- Falta de conocimiento de las partes sobre el mecanismo
- Desconocimiento de las ventajas de la justicia alternativa.
- Falta de valoración por parte de los abogados
- Falta de concienciación de las partes
- Falta de ánimo conciliador de las partes
- Falta de sinceridad y realismo de los abogados
- Falta de voluntad de las partes justiciables
- Falta de apertura entre las partes
- Poca colaboración de los abogados
- Falta de interés de las partes
- Los profesionales no instan a la conciliación para alargar el proceso
- Desconocimiento de los propios abogados del mecanismo de conciliación
- Pretensiones excesivas de las partes
- Falta de explicación correcta a las partes de la importancia de la audiencia conciliatoria
- El trabajador pide como indemnización más de lo debido.
- El empleador ofrece como indemnización menos de lo debido
- Por llegar a esta instancia ya avanzado el proceso en estado de sentencia
- La no comparecencia de las partes a la audiencia
- Que no es previa a la demanda
- Dureza de los empleadores en los juicios laborales
- Los abogados laboristas no ven con simpatía la conciliación porque no ven sus honorarios justos ni seguros a ser abonados.

7- Beneficios que aporta la aplicación de la Conciliación a los profesionales del Derecho

ABOGADOS

- Acorta procesos
- Ahorra gastos/ abaratamiento de costos para el Poder Judicial
- Pacífica
- Evita trabajo al Poder Judicial
- Evita injusticias
- Solución rápida del conflicto
- Descompresión del trabajo
- Economía
- Descongestión de juicios
- Resguarda derechos del trabajador y empleador
- Mejora el relacionamiento entre pares abogados
- Facilita la actividad procesal de la jurisdicción
- Eficacia normativa
- Beneficio al trabajador
- Mayor credibilidad de los afectados en la justicia
- Permite conocer a fondo el proceso
- Agilidad para concluir los conflictos
- Contribuye a equilibrar los intereses de las partes
- Satisfacción al cliente
- Evita litigios
- Rápido cobro de honorarios
- Muy buena herramienta

8- Dificultades para aplicar la Conciliación

ABOGADOS

- Las conciliaciones suelen hacerse fuera del proceso (Nunca en las audiencias)
- Percibirían menos honorarios
- Desconocimiento de las partes, de los/as abogados/as y de los/as jueces/as
- No hay sanción si no asiste una de las partes a las audiencias
- Los apoderados carecen de facultades para conciliar ya que es un trámite
- Negativa de la contraparte
- Incapacidad para conciliar
- Los abogados/as no muestran interés
- Desconocimiento de las partes
- Jueces no estimulan para su aplicación
- Falta de predisposición
- Falta de voluntad de los clientes
- Desconocimiento de los beneficios
- Legislación no obligatoria
- Debería ser instancia previa obligatoria y habilitatoria para juicios
- El desconocimiento de esta institución por los profesionales
- Pérdida de tiempo
- Los jueces no tienen interés porque deben conocer el caso
- Los jueces no están preparados técnica ni científicamente
- Falta de capacidad
- Los clientes prefieren litigar para conseguir mayores beneficios
- Patronal reacia a cumplir con el acuerdo
- Es un acto imprescindible en el Código pero inaplicable en la práctica
- Ausencia de buena fe generalmente del empleador
- Falta de interés
- Falta de coercitividad en las actuaciones en sede administrativa
- Intención inescrupulosa del Abogado interviniente en el sentido de pretender el juicio para obtener mayor rédito.
- Los arreglos conciliatorios siempre se efectúan fuera de los juzgados y en cualquier etapa del proceso
- No hay cultura conciliatoria
- Desinterés del Juez
- Falta de personal adiestrado para viabilizarla
- Nulo advenimiento de las partes por el Juez

- Falta de promoción
- Juzgados lentos por sobrecarga del trabajo
- Las partes no recurren a ella en instancia judicial ya que ya agotó previamente cualquier posibilidad de acuerdo
- Ausencia de una efectiva aplicación de los derechos de los trabajadores
- La Inflexibilidad de las partes
- Incapacidad de negociar
- Mero formalismo establecido
- Proceso ordenatorio mecánico
- Incomparecencia del Juez a las Audiencias
- Irrenunciabilidad de derechos en materia laboral
- Renuncia de los abogados que además tienen pocos casos
- Mala voluntad de las partes

9- SONDEO DE OPINIÓN

JUECES

A. Su opinión sobre la Conciliación

- Mecanismo válido para la solución rápida de los conflictos laborales que debería Implementarse como una etapa previa a la judicialización.
- Es una institución importantísima teniendo en cuenta las personas que litigan y la rapidez con que se tendría la solución a sus problemas que la mayoría de las veces se dan por desconocimiento
- Es una institución de gran relevancia dentro del proceso laboral. Contribuye a la economía procesal
- Un paso ineludible y fundamental para la solución del litigio
- Consideramos que la institución de la conciliación en el proceso laboral y en cualquier otro proceso judicial es de suma importancia en razón de que con ello las partes pueden poner fin a sus diferencias de forma amistosa, evitando así el desgaste propio de estar sometidos a un proceso judicial, y contribuyendo de alguna manera a la paz social.
- Importantísima. Es un mecanismo legal, que si es bien utilizado puede permitir lograr una justicia pronta y barata.
- Es una buena opción otorgada a las partes litigantes, para dar mayor celeridad, economía procesal y lograr rápidamente la terminación del proceso laboral, sin entrar a discutir el fondo de la controversia y además se obtiene la satisfacción de los intereses de los justiciables en menor tiempo.
- Es una institución que sería de gran ayuda para la solución de los conflictos laborales, lo cual implicaría un beneficio para las partes, tanto respecto al tiempo de duración de un juicio como ahorro de gastos.
- Esta Magistratura considera importante la Institución de la Conciliación, pero desafortunadamente, por desconocimiento tanto de los profesionales como de las partes es muy poco o casi nada utilizada dentro del juicio laboral.
- Constituye el mecanismo más adecuado para solucionar de manera rápida los conflictos laborales, que muchas veces se dilatan innecesariamente por meses o años.
- Aporta una solución rápida y económica a los justiciables. Acorta el proceso, evitando así llegar a una sentencia.

B. Formas de aplicación de la Conciliación con resultado positivo

- Explicación a las partes de los beneficios de una solución rápida resaltando inconvenientes de un proceso largo y penoso para las partes con pérdida de tiempo y dinero.
- Cuando ambos litigantes acompañan a sus abogados a la audiencia llegan a acordar un arreglo amistoso
- La presencia del juez en la audiencia de conciliación hace que revista la mayor seguridad y solemnidad para las partes. Puede contribuir en forma positiva para que las partes mantengan el vínculo laboral
- Normalmente, cuando se nota una apertura de parte del accionado es que el juzgado suele tratar de forzar una conciliación en caso contrario el juzgado se limita a preguntar si hay ánimo conciliatorio, porque las partes suelen sospechar del juzgado cuando insiste en esta salida alterna.
- Saber escuchar a las partes
- Llamando a una audiencia y no perdiendo de vista la equidad como principio rector en materia laboral
- Instar al dialogo y la buena predisposición de las partes
- En su aplicación efectiva se dan resultados positivos
- Cuando los abogados han propiciado la participación de sus mandantes y cuando los reclamos pretendidos se ajustan más o menos a lo que en derecho corresponde
- Cuando ambas partes deponen actitudes y se predisponen a la conciliación, apoyados por los abogados que conocen el valor de la conciliación.
- Aquellos donde hubo voluntad de partes y donde el conciliador supo llegar a los mismos y que se realizaron dentro del proceso y ante el Juzgado.
- Cuando se realiza con las partes, sin mucha intervención de los abogados, que en la mayoría de los casos velan por sus intereses, más que por los de sus representados.
- Cuando existe ánimo conciliatorio por parte de los profesionales, que hacen saber a sus clientes la importancia y las ventajas de la conciliación.

C. Formas de abordaje con efectos favorables

- Abordar el tema directamente con las partes, sin la presencia de los abogados
- Intervención activa del juez aunque lastimosamente no puede el juez laboral muchas veces destinar todo el tiempo necesario debido al gran recargo de trabajo existente.
- Diálogo

- Explicando el alcance de las normas procesales en la materia y el tiempo que lleva el dictamiento de una sentencia definitiva
- Participación equilibrada entre los trabajadores y empleadores con el fin de introducir la igualdad de oportunidades dentro del proceso
- Fue fundamental el manejo del idioma guaraní
- Exponerle al accionado sobre las bondades de la conciliación y el beneficio en ahorro de tiempo, dinero y esfuerzo
- El eje temático de la conciliación es que todas las partes deben manifestar sus inquietudes y propuestas
- Presentando propuestas de solución, respetando las ideas e igualdad de las partes
- Explicando desde una posición neutral a las partes los beneficios que otorga la institución de la conciliación
- Cuando los profesionales se proponen llegar a un acuerdo, que acorta trámites judiciales y beneficia a las partes.
- Señalar audiencia y oír a las partes. Exhortar a las partes para que a través de la conciliación puedan poner fin al proceso.
- Con la explicación detallada y convincente de los beneficios que aporta un acuerdo conciliatorio, instando a los abogados a deponer sus intereses económicos, ante los de sus representados.
- Con la presencia del Juez en la audiencia de conciliación explicándole a las partes los beneficios de la misma.
- Explicarles previamente el sentido de la audiencia de conciliación, así como las ventajas de llegar a un acuerdo donde ambas partes estén satisfechas.

D. Orientaciones para fortalecer la aplicación de la Conciliación

- Difundir a través de los medios masivos de comunicación la vigencia de este mecanismo alternativo para que la población esté informada
- Mayor información en la instancia extrajudicial
- Que los abogados del foro puedan entender que llegar a una conciliación dentro de un conflicto laboral beneficia a todas las partes
- Que sea previa a la iniciación del juicio
- Utilizar la figura del apercibimiento a los efectos de que las partes se vean compelidas a comparecer ante el juzgado dada la importancia de este acto, que bien realizado puede llevar a finiquitar el proceso
- La realización de cursos de capacitación tanto para jueces, abogados, empresarios y obreros

- Modificar la legislación vigente a los efectos de implementar la conciliación como una diligencia previa y obligatoria antes de judicializar el conflicto
- Capacitación permanente a los funcionarios del fuero laboral y profesionales del derecho sobre la importancia de la conciliación en el proceso, evitando la excesiva carga judicial
- La figura se halla prevista en el C.P.L. El sometimiento a ella es atribución exclusiva de las partes
- Se sugiere la adopción de mecanismos de solución utilizados en otros países, como la incorporación de Jueces Conciliadores
- Brindar mayor información por parte de los Abogados a los litigantes sobre la importancia y el alcance de la audiencia de conciliación como una de las formas de terminación de los procesos mediante un acuerdo que beneficie a los mismos
- Educación a la ciudadanía y capacitación a los profesionales litigantes
- Buen asesoramiento por parte de los profesionales. Modificación del Código Procesal Laboral con un nuevo proyecto en el cual la audiencia de conciliación debe ser previa a la contestación de la demanda
- Implementando en la comunidad jurídica seminarios y charlas sobre la figura y sus conveniencias
- La publicidad de los efectos favorables de la conciliación. La predisposición de los abogados litigantes para tratar de solucionar los conflictos por medio de la conciliación
- Potenciar la capacitación de los operadores de Justicia para intervenir adecuadamente y promover la conciliación de las partes. Difundir en la sociedad la importancia y las ventajas que posee la conciliación

E. Estrategias para ampliar la aplicación de la Conciliación

- Modificar la legislación vigente a los efectos de implementarlos como una diligencia previa y obligatoria antes de judicializar el conflicto
- Mayor difusión de los beneficios que otorga
- Que exista una disposición legal obligatoria para el efecto, como un trámite prejudicial
- Cursos de capacitación a todos los auxiliares de justicia y a la comunidad en general a partir de políticas públicas de campaña y orientación
- Que la conciliación se desarrolle en oficinas del Ministerio de Justicia como primer paso administrativo

- La comparecencia personal y obligatoria de las partes antes de pasar a la siguiente etapa procesal
- Antes de correr traslado de la demanda ya se convoque a las partes para procurar una conciliación
- De ser posible la modificación del artículo del C.P.T. que habla de la conciliación a fin de realizarse en la forma expresada
- Exhortar a las partes a la conciliación en cualquier etapa del proceso y no solamente en la audiencia preliminar de conciliación prevista en el código de procedimiento laboral
- Resulta un poco imposible recomendar alguna estrategia ya que aún no se tiene conocimiento de ni cómo funciona

F. Ejemplos de experiencias exitosas

- La explicación de manera clara y objetiva en el idioma que más comprenden las partes de los beneficios que otorga la institución de la conciliación
- Hacerles sentir seguros hablando en su mismo lenguaje e inspirarles confianza hacia la institución
- Explicar de manera comprensible a las partes y ante sus abogados que la conclusión menos traumatizante entre ellos es arribar a un acuerdo amistoso de ser posible. Explicación dada en español y guaraní de ser preciso
- Resulta una gran ayuda el manejo fluido del idioma guaraní, ya que cuando el justiciable escucha al juez hablar en su misma lengua, esto le inspira mayor confianza
- La presencia eficaz de la patronal con propuestas claras y justas lo que ha ayudado a la rápida aceptación por parte del trabajador
- El diálogo
- La comparecencia de ambas partes en la audiencia de conciliación
- La explicación detallada a las partes de los beneficios económicos y anímicos que aporta un acuerdo conciliatorio
- Cuando las partes comparecen personalmente a la audiencia y con el advenimiento a la conciliación señalada por el Juzgado en la audiencia pública sin la participación directa de los abogados en el acto de la audiencia
- Explicando a la parte accionante sobre la conveniencia de arribar a una conciliación en la audiencia respectiva, sin necesidad de esperar la finalización del juicio ordinario.

10-SONDEO DE OPINION

ABOGADOS

A. Su opinión sobre la Conciliación

- No sirve de mucho, pues el litigio judicial es el producto de la imposibilidad de conciliar.
- Sería útil si se regula su utilización con aplicación de la legislación (para que no sea una mera transacción).
- En teoría es muy útil, pero está muy mal aprovechada y utilizada.
- Es importante, útil y muy poco utilizada.
- Desconocida y no aplicada. Ineficiente.
- Es un mecanismo sumamente valido para dar por terminados los conflictos sin necesidad de extender innecesariamente los procesos.
- Es un fracaso; los jueces no tienen tiempo ni interés personal, no están formados ni capacitados para dirigir la conciliación.
- No se utiliza porque el Juez no quiere o no tiene tiempo para estudiar el caso y proponer una solución razonable.
- Se debe designar a Jueces calificados para entender exclusivamente la conciliación y si no se logra, remitir el caso al Juez.
- Su aplicación representa Justicia pronta y barata.

B. Formas de aplicación de la Conciliación con resultado positivo

- Planteo directo a la contraparte.
- Conciliación extrajudicial.
- Planteo directo y razonable al profesional contraparte.
- A cargo del Ministerio del Trabajo.
- Que sea preventiva con miras a evitar el juicio.
- A cargo de un Juez capacitado y con interés en lograr la conciliación.
- Conciliación extrajudicial antes de llegar a la judicatura laboral.
- Conciliar sin la presencia de los abogados.
- Cualquier forma de aplicación es útil.

C. Formas de abordaje con efectos favorables

- La extrajudicial.
- Tratativas directas.
- La audiencia de conciliación es una buena ocasión.

- Manejo de los beneficios que produce.
- La propuesta planteada directamente al colega contraparte.
- Con la aplicación de la conciliación se llega a la solución en la mayoría de los casos.
- En el fuero laboral de Asunción la conciliación es letra muerta en el C.P.T.

D. Orientaciones para fortalecer la aplicación de la Conciliación (o recomendaciones)

- Se debería eliminar.
- No debe mediar la Oficina de Mediación.
- Debe ser regulada su obligatoriedad con la respectiva sanción en los casos que así lo ameriten.
- Debe buscarse de alguna manera su obligatoriedad.
- Aplicar sanciones a los litigantes que se nieguen a la aplicación del mecanismo.
- Prever algún estímulo o incentivo real para lograr la conciliación; por ejemplo, facilitar el cobro de los honorarios de los abogados.
- Que sea una instancia previa, obligatoria y habilitante para litigar luego, si fuere necesario.
- Que los Jueces promuevan e intervengan más en su aplicación
- Capacitación para Jueces y abogados.
- Establecer mecanismos para difundir la existencia y los beneficios de la conciliación en el ámbito laboral.
- Debe establecerse que no habiendo conciliación entre las partes o si solo fuere parcial el acuerdo, el Juez podrá dictar resolución.
- Que se creen por ley las magistraturas especializadas.
- Exigir la presencia de los justiciables en la audiencias

E. Estrategias para ampliar la aplicación de la Conciliación

- Publicación de los resultados.
- Leyes que regulan su utilización.
- Mayor publicidad sobre el mecanismo.
- Concienciación a las autoridades administrativas, a las organizaciones sindicales y de empleadores.
- Análisis específico de la situación.

- Que sea obligatoria.
- Mayor difusión y capacitación sobre sus ventajas.
- Demostrar que es ventajoso en todos los sentidos negociar antes que litigar.
- Crear por Ley el Juzgado de Conciliación Laboral en todas las circunscripciones de la República.
- Dar una capacitación adecuada a los magistrados del fuero laboral para implementar la conciliación.

F. Ejemplos de experiencias exitosas

- Tratativas directas con abogados de la contraparte, con ánimo de no llegar a un litigio judicial.
- Tratativas directas con abogados especializaciones en Derecho del Trabajo.
- Negociaciones directas que prosperan con mayor facilidad.
- El dialogo sincero entre colegas que conlleva la mayor receptividad del instituto de la conciliación.