



UNIVERSIDAD DEL SOL

Creada por Ley N° 4263

Aprobada por el Consejo de Universidades por Resolución N° 10/2010

AJUSTES NORMATIVOS PARA OPTIMIZAR LA RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES EN ASUNCIÓN, 2023.

Cantero Mello, Adriana Marcela
Universidad del Sol. Facultad Ciencias Sociales, Asunción. Paraguay
adricantermello@gmail.com

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo general, Analizar los Ajustes Normativos para optimizar la Resolución de conflictos laborales, Asunción 2023. Este trabajo ha sido elaborado con un enfoque descriptivo, no experimental y un diseño transversal. Se ha utilizado técnicas cualitativas, recolectando datos en entrevista y referencia bibliográficas los cuales ampliaron la visión para comprender la optimización de los procesos de resolución de conflictos en el ámbito laboral en Paraguay. Entre los resultados más relevantes, se destaca que, el proceso de resolución de conflictos es óptimo y la capacidad de resolución es elevada. El aporte original de esta investigación contribuyó a la promoción de un ambiente laboral más justo, equitativo y armonioso, que beneficie tanto a los trabajadores como a los empleadores, y fortalezca el desarrollo socioeconómico del país, evitando así las consecuencias negativas de no abordar adecuadamente este problema. En conclusión, se destacó la efectividad de las MARCs, se reflejó una utilización consistente de estos mecanismos con una alta tasa de resolución. Sin embargo, la práctica revela una disparidad significativa entre la teoría y la realidad, destacando la necesidad de mejorar la formación profesional de los mediadores y actualizar la legislación para reflejar los nuevos modelos de trabajo.

Palabras Clave: Ajustes Normativos. Conflictos Laborales. Resolución. Optimizar.



UNIVERSIDAD DEL SOL

Creada por Ley N° 4263

Aprobada por el Consejo de Universidades por Resolución N° 10/2010

ABSTRACT

The objective of this research was to analyze the Normative Adjustments to Optimize Labor Conflict Resolution in Asunción, 2023. This study was conducted with a descriptive, non-experimental approach and a cross-sectional design. Qualitative techniques were used, including interviews and bibliographic references, which broadened the understanding of optimizing conflict resolution processes in the labor sector in Paraguay. Among the most relevant findings, it was highlighted that the conflict resolution process is efficient, and the capacity for resolution is high. The original contribution of this research helped promote a fairer, more equitable, and harmonious work environment that benefits both workers and employers while strengthening the country's socioeconomic development, thereby avoiding the negative consequences of not addressing this issue appropriately. In conclusion, the effectiveness of ADR mechanisms was emphasized, reflecting a consistent use of these tools with a high-resolution rate. However, the practice reveals a significant disparity between theory and reality, underscoring the need to improve professional training for mediators and update legislation to reflect new work models.

Keywords: Normative Adjustments. Labor Conflicts. Resolution. Optimization.



UNIVERSIDAD DEL SOL

Creada por Ley N° 4263

Aprobada por el Consejo de Universidades por Resolución N° 10/2010

1. INTRODUCCIÓN

El tema “Ajustes Normativos para Optimizar la Resolución de Conflictos Laborales, Asunción, 2023.” aborda una problemática crucial que afecta la regulación y resolución de conflictos laborales. Este marco normativo busca promover un ambiente de trabajo justo y equilibrado, contribuyendo al bienestar social y económico. Sin embargo, su efectividad depende de la capacidad del sistema judicial para adaptarse a las nuevas necesidades del ámbito laboral mediante reformas que garanticen una justicia más rápida, accesible y equitativa. El sistema judicial enfrenta desafíos como la sobrecarga de casos, retrasos significativos y la necesidad de jueces y funcionarios con conocimiento actualizado del derecho laboral para emitir decisiones consistentes.

La percepción de ineficiencia disminuye la confianza pública en la justicia laboral, lo que desalienta a trabajadores y empleadores a utilizar los procesos formales. Estos factores interrelacionados crean un panorama complejo que requiere estrategias integrales y ajustes normativos efectivos para garantizar un acceso eficiente y transparente a la justicia.

El objetivo general de esta investigación es analizar los ajustes normativos que se requiere implementar, para optimizar los procesos de resolución de Conflictos en el Ámbito Laboral en Paraguay. A través de un enfoque cualitativo, esta investigación analiza los ajustes normativos que se requiere implementar, para optimizar los procesos de resolución de Conflictos en el Ámbito Laboral en Paraguay.

Este trabajo es original porque aborda un tema que, es relevante en el contexto de la circunscripción Judicial de Asunción 2023, no solo ofreció recomendaciones concretas para mejorar el funcionamiento del sistema judicial laboral, sino que también contribuyó a la promoción de un ambiente laboral más justo, equitativo y armonioso, que beneficie tanto a los trabajadores como a los empleadores, y fortalezca el desarrollo socioeconómico del país, evitando así las consecuencias negativas de no abordar adecuadamente este problema.

La importancia de este trabajo radica en la comprensión profunda de los desafíos específicos que enfrentan los trabajadores a la hora de utilizar los medios alternativos de resolución de conflictos y los resultados.

2. MATERIALES Y MÉTODOS

La investigación utilizó un enfoque cualitativo, diseñado para explorar y explicar los Ajustes Normativos para optimizar la resolución de conflictos laborales, Asunción, 2023. Esta metodología permitió abordar la complejidad de los fenómenos relacionados con los ajustes normativos propuestos, al tiempo que se profundiza en las percepciones, experiencias y dinámicas subyacentes de las partes involucradas en los



UNIVERSIDAD DEL SOL

Creada por Ley N° 4263

Aprobada por el Consejo de Universidades por Resolución N° 10/2010

conflictos laborales. Según Creswell & Creswell (2018), el enfoque cualitativo se caracteriza por explorar fenómenos en su contexto natural y desde la perspectiva de los participantes. Este enfoque busca comprender cómo las personas interpretan sus experiencias y construyen el significado de su realidad. Se basa en la recolección de datos no numéricos, como entrevistas, observaciones y documentos, y permite identificar patrones y temas emergentes.

La investigación siguió un enfoque descriptivo. Según Sampieri, et.al, la investigación descriptiva busca especificar las propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice. Este tipo de investigación tiene como propósito describir de manera detallada situaciones o eventos, sin intervenir ni modificar el entorno, proporcionando un panorama claro sobre lo que está ocurriendo.

La población objetivo de la investigación estuvo conformada para las entrevistas por especialistas del área laboral de Paraguay, en la circunscripción judicial de Asunción. Estos especialistas incluyen, jueces, abogados, funcionarios del Ministerio de Trabajo, académicos y otros profesionales que trabajan en el campo del derecho laboral. Se realizaron entrevistas semi estructuradas con los especialistas del área laboral de Paraguay, circunscripción judicial de Asunción. La revisión bibliográfica se basó en una guía la cual consiste en seleccionar las ideas informativamente relevantes de un documento a fin de expresar su contenido sin ambigüedades para la información en él contenida.

Se garantizó la confidencialidad de los participantes. Además, se aseguró que los datos obtenidos serían utilizados únicamente con fines de investigación y que no se compartirían con terceros sin el permiso explícito de los participantes.

3. RESULTADOS

En cuanto al primer objetivo, Presentar las características normativas y procedimentales de los diferentes mecanismos de resolución de Conflictos aplicables al Ámbito Laboral en Paraguay. los resultados arrojaron la existencia de un marco legal específico para los Medios Alternativos de Resolución de Conflictos (MARC) está claramente definida. La Constitución Nacional en su Artículo 248, segundo párrafo, última parte, permite la aplicación de decisiones arbitrales en el ámbito del derecho privado, siempre que se aseguren el derecho de defensa y soluciones equitativas. Además, el Artículo 97 establece que los sindicatos tienen derecho



UNIVERSIDAD DEL SOL

Creada por Ley N° 4263

Aprobada por el Consejo de Universidades por Resolución N° 10/2010

a promover acciones colectivas y concertar convenios sobre condiciones de trabajo, favoreciendo soluciones conciliatorias y estableciendo que el arbitraje es opcional.

En relación al segundo objetivo, Evaluar el nivel de recurrencia e impacto de la utilización de los diferentes Medios de Resolución de Conflictos, en las relaciones laborales y el clima laboral en Paraguay, circunscripción judicial de Asunción en el periodo 2023. Los resultados demostraron que el éxito de los MARC se mide también por la cantidad de casos resueltos mediante diferentes tipos de MARC, como la mediación, el arbitraje y la conciliación. La mediación es el método más utilizado y exitoso, seguido por la conciliación y el arbitraje. Cada tipo de MARC tiene sus propias ventajas y es adecuado para diferentes tipos de conflictos, lo que permite una resolución más personalizada y efectiva de las disputas laborales. La tasa de resolución de los conflictos presentados mediante MARC es alta, con un porcentaje significativo de conflictos efectivamente resueltos. Este alto porcentaje refleja la eficacia de los MARC y la satisfacción de las partes con los resultados obtenidos.

Asimismo, la capacidad de los MARC para resolver conflictos de manera rápida y equitativa contribuye a su alta tasa de resolución y aceptación. Considerando las diversas perspectivas, la entrevista con el ex Ministro Guillermo Sosa Flores revela que las estadísticas sobre la recurrencia e impacto de los diferentes Medios de Resolución de Conflictos (MARC) en las relaciones laborales están disponibles en los portales del MTESS y las AI del Poder Judicial, lo cual es crucial para evaluar la efectividad de estos mecanismos.

En cuanto al tercer objetivo Identificar los principales inconvenientes, limitaciones, obstáculos e implicancias de los mecanismos y procedimientos actualmente utilizados para la Resolución de Conflictos en las relaciones laborales y el clima laboral en Paraguay. Los resultados demostraron que la accesibilidad y disponibilidad de los mediadores también son factores críticos. La capacidad de los funcionarios públicos para proporcionar información precisa y útil es vital. Programas de educación y formación comunitaria también deben ser analizados para evaluar su efectividad. La claridad y comprensibilidad de la información proporcionada es otro aspecto clave. El respaldo de instituciones gubernamentales y privadas es esencial para evaluar la sostenibilidad y efectividad de los MARC. La disponibilidad y adecuación de instalaciones, la colaboración interinstitucional, y el soporte técnico y logístico son factores que afectan directamente la operatividad de los procesos. Estos factores son cruciales para asegurar un sistema de mediación que sea justo, eficiente y confiable para todas las partes involucradas.



Estos aspectos proporcionan una visión clara de la capacidad, calidad y efectividad de los mediadores disponibles, el acceso a la información sobre los MARC, el respaldo institucional, y la percepción de confidencialidad en el proceso de mediación laboral. Estos factores son cruciales para asegurar un sistema de mediación que sea justo, eficiente y confiable para todas las partes involucradas.

Finalmente, el objetivo general, Analizar los Ajustes Normativos para optimizar la Resolución de conflictos laborales, Asunción, 2023. Los resultados obtenidos permitieron una comprensión integral de cómo este cambio de entorno afecta negativamente el desempeño de los estudiantes en un contexto de evaluación presencial.

4. CONCLUSIÓN

En cuanto al primer objetivo, Presentar las características normativas y procedimentales de los diferentes mecanismos de resolución de Conflictos aplicables al Ámbito Laboral en Paraguay. los resultados arrojaron la existencia de un marco legal específico para los Medios Alternativos de Resolución de Conflictos (MARC) está claramente definida. La Constitución Nacional en su Artículo 248, segundo párrafo, última parte, permite la aplicación de decisiones arbitrales en el ámbito del derecho privado, siempre que se aseguren el derecho de defensa y soluciones equitativas. Además, el Artículo 97 establece que los sindicatos tienen derecho a promover acciones colectivas y concertar convenios sobre condiciones de trabajo, favoreciendo soluciones conciliatorias y estableciendo que el arbitraje es opcional.

En relación al segundo objetivo, Evaluar el nivel de recurrencia e impacto de la utilización de los diferentes Medios de Resolución de Conflictos, en las relaciones laborales y el clima laboral en Paraguay, circunscripción judicial de Asunción en el periodo 2023. Los resultados demostraron que el éxito de los MARC se mide también por la cantidad de casos resueltos mediante diferentes tipos de MARC, como la mediación, el arbitraje y la conciliación. La mediación es el método más utilizado y exitoso, seguido por la conciliación y el arbitraje. Cada tipo de MARC tiene sus propias ventajas y es adecuado para diferentes tipos de conflictos, lo que permite una resolución más personalizada y efectiva de las disputas laborales. La tasa de resolución de los conflictos presentados mediante MARC es alta, con un porcentaje significativo de conflictos efectivamente resueltos. Este alto porcentaje refleja la eficacia de los MARC y la satisfacción de las partes con los resultados obtenidos.

Asimismo, la capacidad de los MARC para resolver conflictos de manera rápida y equitativa contribuye a



UNIVERSIDAD DEL SOL

Creada por Ley N° 4263

Aprobada por el Consejo de Universidades por Resolución N° 10/2010

su alta tasa de resolución y aceptación. Considerando las diversas perspectivas, la entrevista con el ex Ministro Guillermo Sosa Flores revela que las estadísticas sobre la recurrencia e impacto de los diferentes Medios de Resolución de Conflictos (MARC) en las relaciones laborales están disponibles en los portales del MTESS y las AI del Poder Judicial, lo cual es crucial para evaluar la efectividad de estos mecanismos.

En cuanto al tercer objetivo Identificar los principales inconvenientes, limitaciones, obstáculos e implicancias de los mecanismos y procedimientos actualmente utilizados para la Resolución de Conflictos en las relaciones laborales y el clima laboral en Paraguay. Los resultados demostraron que la accesibilidad y disponibilidad de los mediadores también son factores críticos. La capacidad de los funcionarios públicos para proporcionar información precisa y útil es vital. Programas de educación y formación comunitaria también deben ser analizados para evaluar su efectividad. La claridad y comprensibilidad de la información proporcionada es otro aspecto clave. El respaldo de instituciones gubernamentales y privadas es esencial para evaluar la sostenibilidad y efectividad de los MARC. La disponibilidad y adecuación de instalaciones, la colaboración interinstitucional, y el soporte técnico y logístico son factores que afectan directamente la operatividad de los procesos. Estos factores son cruciales para asegurar un sistema de mediación que sea justo, eficiente y confiable para todas las partes involucradas.

Estos aspectos proporcionan una visión clara de la capacidad, calidad y efectividad de los mediadores disponibles, el acceso a la información sobre los MARC, el respaldo institucional, y la percepción de confidencialidad en el proceso de mediación laboral. Estos factores son cruciales para asegurar un sistema de mediación que sea justo, eficiente y confiable para todas las partes involucradas.

Finalmente, el objetivo general, Analizar los Ajustes Normativos para optimizar la Resolución de conflictos laborales, Asunción, 2023. Los resultados obtenidos permitieron una comprensión integral de cómo este cambio de entorno afecta negativamente el desempeño de los estudiantes en un contexto de evaluación presencial.

5. BIBLIOGRAFÍA

Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018) *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). SAGE Publications.

Sampieri, R. H., Collado, C. F., & Lucio, P. B. (2014) *Metodología de la investigación* (6ta ed.). McGraw-Hill.