TESIS
D P2001
M16

UNIVERSIDAD CATOLICA ANDRES BELLO
DIRECCION GENERAL DE LOS ESTUDIOS DE POST GRADO
AREA DE DERECHO
ESPECIALIDAD EN DERECHO PROCESAL

COMO LOGRAR LA CONCILIACION EXTRAJUDICIAL EN VENEZUELA

Trabajo Especial para optar al grado de Especialista en Derecho Procesal

AUTOR: María Auxiliadora Moreno Uzcátegui
ASESOR: Iván Pérez Rueda

Mérida, mayo del 2001.

UNIVERSIDAD CATOLICA ANDRES BELLO
DIRECCION GENERAL DE LOS ESTUDIOS DE POST GRADO
AREA DE DERECHO
ESPECIALIDAD EN DERECHO PROCESAL

CONSTANCIA DE APROBACION DEL PROFESOR ASESOR

Por la presente hago constar que he leído el Trabajo Especial de Grado, presentado por la abogada María Auxiliadora Moreno Uzcátegui, para optar al grado de Especialista en Derecho Procesal, cuyo titulo es : COMO LOGRAR LA CONCILIACION EXTRAJUDICIAL EN VENEZUELA; el mismo, reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a evaluación.

En Mérida a los tres días del mes de mayo de Dosmil Uno.

Iván Pérez Rueda
C.I. 4.454.602

UNIVERSIDAD CATOLICA ANDRES BELLO
DIRECCION GENERAL DE LOS ESTUDIOS DE POSTGRADO
AREA DE DERECHO
ESPECIALIDAD EN DERECHO PROCESAL

APROBACION DEL JURADO

Por la presente hacemos constar que hemos leído el trabajo Especial de Grado, presentado por la ciudadana Abogada María Auxiliadora Moreno Uzcátegui, para optar al grado de Especialista en Derecho Procesal, cuyo título es COMO LOGRAR LA CONCILIACION EXTRAJUDICIAL EN VENEZUELA y el mismo ha sido aprobado.

Dedico éste trabajo a:

Dios, Padre Celestial
La Legión de Misioneros Pecadores
Mis hijos

Agradezco especialmente a:

JOSE ANGEL MEDINA ARAQUE, mi guía y director espiritual, porque supo sembrar en mi corazón, que sólo el amor por el prójimo puede acercarnos cada día más a Dios y porque fue él quien me orientó hacia la meta que ahora culmino.
La Doctora SONIA GONZALEZ DE CELIS, un ser maravilloso que me brindó su ayuda en la búsqueda y planteamiento del trabajo, sin egoísmos ni intereses materiales, sólo el apoyo para ser cada día mejor profesional.
JUSTO JOSE OSTO, ese amigo incondicional que todo el tiempo me animó a continuar sin importar los escollos a superar, pues la superación forma parte de nuestro camino.

...Espero no defraudarlos

TABLA DE CONTENIDO

Aprobación del asesor	ii
Aprobación del jurado	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Resumen	viii
INTRODUCCIÓN	1
CAPITULO I	
El conflicto	5
Tipos de conflicto	7
Partes en el conflicto	8
Causas del Conflicto	9
Efectos del conflicto	10
Aspectos del conflicto y sus implicaciones	13
CAPITULO II	
Medios alternativos de solución de conflictos	15
La mediación	16
Necesidad de conciliar	16
Conciliación	18
Tipos de Conciliación	20
Ventajas de la conciliación	21
Conciliación: Acto jurídico o Institución	23
Características de la Conciliación con relación al proceso judicial	26
Principios de la conciliación	28
Quienes pueden conciliar	32
Objeto y materia de conciliación	33
CAPITULO III	
El conciliador	34
Definición	34
Características del conciliador	35
Deberes del conciliador	37

Rol del conciliador 38

CAPITULO IV
El proceso de conciliación 41
Resultado de la conciliación: el acuerdo conciliatorio 44
Cumplimiento del acuerdo 45
Dificultades para lograr la conciliación en nuestro medio 46
La Conciliación y el abogado 48

CAPITULO V
Factibilidad de implementar la conciliación en Venezuela 51
Cómo implementar la conciliación 53

CONCLUSIONES 58

BIBLIOGRAFÍA 60

UNIVERSIDAD CATOLICA ANDRES BELLO
DIRECCION GENERAL DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
AREA DE DERECHO
ESPECIALIDAD EN DERECHO PROCESAL

COMO LOGRAR LA CONCILIACION EXTRAJUDICIAL EN VENEZUELA

Autor: María Auxiliadora Moreno Uzcátegui
Asesor: M. Sc. Iván Pérez Rueda
Fecha: Abril 2001.

RESUMEN

Esta revisión tiene por objeto definir la conciliación, conociendo para ello en primer lugar, lo que es el conflicto, cómo se genera, las causas y efectos que produce en la sociedad y en el ser humano. Una vez analizado el conflicto, se procede a analizar la conciliación como medio alternativo de solución de conflictos, factores que influyen en ella, el conciliador, sus características, su rol dentro del proceso conciliatorio, con la finalidad de lograr que la conciliación pueda lograrse entre las partes antes de acudir a la vía judicial. Por lo tanto, la conciliación constituye una alternativa de solución de los conflictos legales que se presentan en una sociedad, frente a las vías tradicionales del proceso legal que provocan secuelas emocionales, morales o económicas difíciles de superar por el justiciable. El abogado debe reunir soportes sociales, materiales, económicos, morales y espirituales, que le permitan desempeñar a cabalidad el papel que asumirán en la búsqueda de soluciones reales y efectivas a los conflictos en los cuales intervengan como conciliadores. Finalmente, la implementación de ésta forma alternativa de solución de conflictos, con el ejercicio de profesionales idóneos traería beneficios para la sociedad y el estado, ya que contribuiría al ahorro de tiempo, de dinero, creceríamos más como personas, como profesionales y estaríamos contribuyendo al descongestionamiento de los tribunales, los cuales podrían dedicarse mejor a resolver aquellos casos que, por su naturaleza, no puedan ser solventados a través de la conciliación. El ejercicio de profesionales conciliadores, apegados a la verdad, justicia y equidad, contribuiría a la recuperación de la confianza en la justicia y de los valores morales que la sociedad ha ido perdiendo y que son la base de una evolución necesaria para el fortalecimiento de los lazos que unen a todos aquellos que conforman un Estado.

INTRODUCCION

La administración de justicia a través del órgano judicial no se ha dado en los últimos tiempos con toda la eficacia y claridad deseada por cualquier sociedad preocupada por el bienestar de sus habitantes, lo que ha contribuido al mal manejo y resolución desacertada de los conflictos individuales y sociales.

Se vive tiempos de intensos cambios que originan conflictos de tal magnitud, que son cada vez mas difíciles de manejar a través de los tribunales de justicia. Ello se agrava debido a la carencia de recursos humanos calificados, físicos, de infraestructura y de dotación material, la labor poco satisfactoria y obstaculizante de un personal insatisfecho y sub pagado.

Puede observarse en la sociedad venezolana, una educación minimizada, en la cual no se han transmitido valores, pues carece de la "siembra" de principios morales que nos enseñan y conducen a respetar el bien ajeno y a solucionar nuestras carencias materiales a través del trabajo leal y eficiente. Por el contrario, existe una influencia social que impulsa la

búsqueda de logros económicos, a toda costa, para los que se denomina mejor vivir o sobrevivir.

Esta ausencia de valores en los individuos, propicia el soborno por parte de justiciables y abogados, justificados en la impotencia e impaciencia generada en la tardía solución a sus problemas, a jueces y empleados judiciales que, a su vez, amparándose en sus necesidades económicas, sucumben a la tentación.

Ante tal situación, surge la necesidad de mejorar el proceso judicial venezolano y, además, implantar sistemas alternos que den solución a los conflictos legales sociales con mayor equidad, rapidez y menor costo. Afortunadamente, se ha descrito una forma de manejar conflictos, denominada "Conciliación" , buscando en ella una alternativa que cubra verdaderamente las expectativas y logre, finalmente, la solución necesaria.

El presente trabajo abarca en cada uno de sus capítulos un estudio de lo relacionado con el proceso conciliatorio a nivel extrajudicial, comenzando por analizar lo que es el conflicto, cómo y dónde se genera,

tipos de conflictos, partes en el conflicto, así como cuáles son las causas y los efectos que acarrea el conflicto.

En el capítulo II del trabajo, pasamos a definir lo que es la conciliación, haciendo un pequeño análisis de la conciliación como acto jurídico y como Institución.

Se continúa estudiando las características de la conciliación con relación al proceso judicial, que viene a ser como una especie de comparación y diferencias entre una y otro, para seguir comentando sobre los principios que deben regir en la conciliación para que realmente mantenga su esencia.

Se finaliza éste capitulo señalando aquellos tipos de conflicto que pueden ser objeto de conciliación, así como distinguiendo y separando la conciliación por materia.

Se analiza en el capitulo III al conciliador, qué características debe reunir para desempeñar su papel, que deberes debe cumplir, quienes pueden conciliar y finalmente, cual es su rol dentro de la conciliación.

Al llegar al capitulo IV, se describe lo que es en sí el proceso de la conciliación, que fases deben producirse, como debe llevarse a efecto el

proceso conciliatorio y finalmente, de que forma queda plasmado el acuerdo al cual llegan las partes, al final de la conciliación y la manera o vía de dar cumplimiento a ese acuerdo.

CAPITULO I

EL CONFLICTO

El conflicto forma parte de nuestra realidad, desde nuestros pensamientos, pasando por los contactos diarios que mantenemos con diferentes personas, ya sea en nuestro lugar de trabajo, amistades, familiares y conocidos.

Abordar el torbellino de un conflicto requiere formación, capacidades y aptitudes especiales. También requiere de aceptación y comprensión del poder, de las opciones y alternativas con las que contamos para lograr su solución, en lugar de luchar, escapar, evitar o negar la existencia del conflicto (Constantino, 1997.20)

En el constante devenir de nuestra cotidianidad, nos encontramos en algún momento con el conflicto que se presenta, de una u otra manera, en nuestras vidas, ya sea privada o profesional, lo que nos obliga a estudiar el contenido y significado de la palabra.

Tomando como base que la existencia del conflicto es inevitable en nuestras vidas, es de interés estudiar su definición. Manuel Alonso Olea (citado por Medina de Vega, R. 1998,10), lo describe como toda discusión o controversia manifestada externamente entre empresarios y trabajadores en cuanto a las condiciones de trabajo.

Constantino (1997,65) lo refiere como el proceso mediante el cual se expresa el estado de insatisfacción o desacuerdo ante la expectativa no cumplida. Touzard (1981,48) define el conflicto como aquella situación en la cual los actores, o bien, persiguen metas diferentes, defienden valores contradictorios, tienen intereses opuestos o distintos, o bien, persiguen simultánea y competitivamente la misma meta.

Walton (1973,5) los describe como aquellos desacuerdos interpersonales sobre cuestiones sustanciales, o diferencias sobre estructuras políticas y prácticas organizacionales, diferencias más personales y emocionales que surgen entre seres humanos interdependientes.

Analizando cada una de las definiciones de los autores citados puede enunciarse el conflicto como la materialización de un sentimiento de frustración ante la meta no cumplida, manifestada frente a otro con intereses opuestos.

Tipos de Conflicto

Medina y Vega (1998,11) clasifican los conflictos en jurídicos, si se basan en la aplicación o interpretación de una norma y económicos cuando intentan crear una nueva norma o modificar la preexistente; mientras que Touzard (1981,69) los clasifica en interpersonales e intergrupales, cuando están involucrados individuos; en sociales y culturales cuando están involucradas organizaciones y en nacionales e internacionales cuando ocurren entre naciones.

Sin embargo, a los fines de lograr la búsqueda de solución a los mismos, podríamos clasificarlos, desde el punto de vista de las partes, en individuales y colectivos. Desde el punto de vista de la aplicación del Derecho o creación de una norma, en jurídicos y económicos; y, desde el punto de vista de su manifestación , en internos, dentro del individuo, en sí mismo y externos, aquellos que se manifiestan en el ámbito en el cual se desenvuelve .

Partes en el Conflicto

Dependiendo del tipo de conflicto, las partes pueden ser: los asalariados de una empresa y su patrono; la propiedad privada o la colectivización de los medios de producción, en una nación; dos partidos políticos que persigan fines distintos; dos naciones que deseen poseer el mismo territorio; dos miembros de una vecindad, comunidad, entre otros (Touzard 1981, 83). Para Medina de Vega (1988, 12), las partes en el conflicto laboral son los empresarios y los trabajadores o bien los administradores públicos y su personal.

A los objetos de éste estudio, se consideraran las partes de un conflicto como todas aquellas quienes, en un momento determinado, tengan puntos de vista diferentes entre sí, aunque persigan el mismo fin, por ejemplo: Dos Estados que aspiren la propiedad de un mismo territorio, dos vecinos que reclamen un mismo derecho dentro de la comunidad o los trabajadores y su patrono, frente a la firma de un convenio colectivo de trabajo, entre otros.

Causas del Conflicto

Para algunos autores, como Touzard (1981,40), los conflictos se producen por causa de la acumulación de tensiones en el individuo, las cuales se manifiestan luego por la agresión. El deseo irrefrenable de lograr un fin.

La existencia en el individuo de tendencias, impulsos o tensiones, lográndose la satisfacción de tales impulsos o la reducción de tales tensiones, mediante conflicto liberado a través de la explosión o manifestación brusca de una conducta de agresión-defensa.

Pero podría decirse también que los conflictos se generan por la acumulación de emociones negativas que buscan la manera de exteriorizarse a través de la agresión o enfrentamiento verbal o físico. La frustración, la impotencia o la insatisfacción ante un deseo es, evidentemente, una causa de conflicto. Otra causa del conflicto sería, la frustración por la meta no lograda.

Efecto de los Conflictos

Los efectos que puede acarrear los conflictos pueden ser leves o graves, dependiendo de la importancia que para las partes tenga la satisfacción de lo que para ellos, en ese momento, constituye su necesidad.

Tal es el caso, por ejemplo, de una situación de conflicto laboral, cuyo efecto puede ser leve, si el conflicto no acarrea ningún tipo de sanción económica, y grave si para alguna de las partes, ya sea el trabajador o el patrono, significa lesión en sus intereses (menor sueldo, aumento de gastos por pago de salarios, entre otros).

También puede dejar secuelas importantes a nivel emocional o afectivo en aquellos casos de conflictos entre vecinos, miembros de una comunidad, de una familia, de un grupo de amigos.

Igualmente, los efectos pueden ser devastadores, como en el caso de un conflicto entre naciones por la propiedad de un territorio, el cual en cualquier momento pudiera incluso generar enfrentamientos violentos o guerras entre las partes.

Por los efectos que provocan los conflictos legales en el individuo, en la sociedad y, por ende, en la humanidad, cabe cuestionarse: ¿Cómo abordar los conflictos en el derecho?

La respuesta puede encausarse en dos vertientes, una de ellas derivada de optar por ser protagonista en la búsqueda de solución dentro del entorno social en el cual nos desenvolvemos día a día y, la otra, congruente con conformamos con ser simples espectadores de los conflictos (Constantino, 1997,354).

Si lo hacemos, si elegimos ser protagonistas en lugar de simples espectadores, podríamos alcanzar la libertad individual y colectiva al convertirnos en instrumentos de paz (Constantino, 1997,358).

En efecto, el conflicto abierto, sea éste de la naturaleza que sea, huelga, motín, guerra, u otro, no puede perpetuarse, pues los resultados del mismo pueden ser catastróficos, además de que, por razones obvias, el conflicto siempre resulta costoso (Touzard, 1981,61), por lo que conviene solucionarlo prontamente y por la mejor vía.

Aspectos del Conflicto y sus Implicaciones

Para Walton (1998, 167) el modelo diagnóstico de episodios de conflicto comprende cuatro elementos básicos: problemas, acontecimientos desencadenadores, actos de conflicto y sus consecuencias. De esto puede concluirse que los conflictos interpersonales son cíclicos y dinámicos, es decir, cambian al pasar de una etapa a al siguiente.

Si se analiza y comprende los tipos de sucesos que pueden desencadenar un nuevo ciclo de conflicto en una determinada relación interpersonal,

Ser protagonista de búsqueda de soluciones implica mayor participación y trabajo que ser espectador, pero los beneficios sociales obtenidos con el rol protagónico son mucho mayores.

Pero, ¿que hacer como individuos frente a una situación de conflicto? En primer lugar, aceptar la existencia del mismo, dejar de controlarlo y en cambio, buscar la comunicación necesaria para encontrar su solución. Quizá esto signifique decir lo que se piensa, expresar nuestros sentimientos y críticas.

Como miembros o ciudadanos de un Estado lo primordial es buscar la forma de ser eficientes participando en el logro de calidad de vida social. Esto ahorra al Estado y al pueblo, es decir, a nosotros mismos, esfuerzo, tiempo y dinero. Ello se consigue con la implementación de políticas, leyes y ordenanzas en las cuales se contemple la mediación y la conciliación.

Existen muchas otras oportunidades y posibilidades para incorporar como sistema de solución de conflictos en nuestra sociedad el rol protagónico.

puede preverse el momento y el lugar determinado en el que puede ocurrir el conflicto y también la forma que puede emplearse para controlarlo temporal o permanentemente, así como los costos de ese control.

Según Walton (1998,7) es posible manejar un conflicto simplemente encausando a los participantes a proseguir con sus propias estrategias de evasión, restricción y enfrentamiento. El diálogo no sólo aumenta las habilidades de las partes para desarrollar mejores técnicas de control, sino que también ofrece la posibilidad de solucionar, en parte, algunos de los problemas fundamentales.

De ello puede inferirse la conveniencia de estimular a las partes en conflicto al diálogo, como búsqueda y obtención de soluciones.

CAPITULO II

LOS MEDIOS ALTERNATIVOS DE SOLUCION DE CONFLICTOS.

Concepto.

Al hablar de los medios alternativos de solución de conflictos nos referimos a aquellos procedimientos que permiten resolver un conflicto sin tener que recurrir a la vía judicial. Estos medios de resolución de conflictos no tienen como finalidad suplantar la función jurisdiccional, sino mas bien servirle como un suplemento.

Son de utilidad si resuelven de manera creativa y efectiva los conflictos, evitando que muchos procesos lleguen a la vía judicial (Ormachea, I. 1998,18). Entre los medios alternativos de solución de conflictos se describen la mediación, el arbitraje y la conciliación.

La Mediación.

Puede decirse que la mediación y la conciliación son semejantes en el procedimiento de solución de conflictos. Sin embargo, se diferencian en que en la conciliación el tercero puede proponer fórmulas para llegar a un acuerdo de solución, mientras que en la mediación el tercero solo se limita a acercar a las partes.

Necesidad de Conciliar.

La necesidad de conciliar surge de los diversas formas de solucionar conflictos que el hombre ha utilizado a través de la historia de la humanidad. Los métodos basados en la fuerza para la solución de conflictos, depende precisamente de quien tiene más fuerza, tal como se observa en las huelgas, las guerras y los actos violentos, entre otros.

Así puede observarse cómo hoy en día, las huelgas son una de las formas más utilizadas para la solución de conflictos, basadas éstas precisamente en el uso de la fuerza.

Por el contrario, en el área legal los métodos se apoyan en reglas o principios sustentados en los derechos, los méritos o la credibilidad. Estos incluyen el litigio y la conciliación, ambos conllevan a una solución del conflicto basada en la equidad y justicia, sin que intervenga la fuerza (Ormachea, I. 1998,44).

Igualmente, existen métodos basados en los intereses de las partes involucradas en el conflicto, siendo ellas mismas quienes definen sus propios intereses, exponen sus preocupaciones, necesidades y deseos, abordándose el conflicto desde esa premisa. Al analizar el por qué del problema, se buscan principios que permitan alcanzar las posibles soluciones, aceptables y satisfactorias para ambas partes. En este tipo de método se incluyen la conciliación, la mediación y la facilitación, teniendo todos ellos como base principal para la resolución del conflicto los intereses de las partes involucradas (Constantino, C. 1997,348).

La Conciliación.

El diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales, define la conciliación citando su raíz latina "conciliare": llamar o reunir, convencer. Tradicionalmente, conciliación ha significado el proceso por el cual, las personas en disputa son reunidas para conversar sobre su conflicto.

La Community Boards amplía este concepto de reunión para incluir el proceso por el cual las personas no son literalmente reunidas en la misma habitación sino la manera en que son reunidas psicológicamente para que puedan ir mas allá de la hostilidad, de su suspicacia y de su negativa a plantear la disputa que los divide (Comunity Boards de San Francisco. 18).

Ormachea (1998,19), por su parte, define la conciliación como el proceso consensual y confidencial de toma de decisiones en el cual una o mas personas imparciales – conciliador o conciliadores - asisten a personas,

organizaciones y comunidades en conflicto instándolas a trabajar hacia el logro de una variedad de objetivos.

A través de éste medio, las partes realizarán todos los esfuerzos, con la orientación de un tercero llamado "conciliador", para mejorar la comunicación entre las partes en conflicto, disminuir, evitar o mejorar la participación en el sistema judicial, conseguir la solución al conflicto planteado y resolver conflictos posteriores.

Por lo tanto, las partes realizan todos los esfuerzos, con la asistencia del tercero para: 1) lograr su propia solución. 2) mejorar la comunicación, entendimiento mutuo y empatía. 3) mejorar sus relaciones. 4) minimizar, evitar o mejorar la participación en el sistema judicial. 5) trabajar conjuntamente hacia el logro de un entendimiento mutuo para resolver un problema o conflicto. 6) resolver conflictos subyacentes y 7) prevenir la recurrencia de conflictos (Ormachea, I. 1998,15).

De esta definición podemos abstraer la importante función que debe cumplir el tercero imparcial, es decir, el conciliador. Este, sin lugar a dudas deberá ser una persona idónea, hábil en técnicas de conciliación y

lo más importante, capaz de transmitir confianza a las partes, pues si logra esta última, ya tiene asegurada la conciliación.

Podríamos también definir la conciliación como aquél proceso mediante el cual, las partes en conflicto, acuden ante un tercero con la finalidad de buscar la solución de un problema existente entre ellas, sometiéndose a las condiciones que se establezcan en el acuerdo final.

Tipos de Conciliación.

1) Por el ente que realiza la conciliación
   a) Privada: Es aquella que se realiza a través de diferentes Instituciones, en la cual no interviene el Estado.
   b) Judicial: Aquella que se realiza dentro de un proceso judicial
   c) Administrativa: Se realiza dentro de un proceso administrativo, como por ejemplo, aquellas conciliaciones que realiza el INDECU y la INSPECTORIA, entre otros..
   d) Comunal: La que se realiza entre diferentes comunidades.
2) Por la materia
   a) Civil: La que se realiza sobre derechos disponibles.

b) Familia: La que tiene que ver con obligaciones alimentarias, régimen de visitas y similes.

c) Laboral: La que realizan aquellos entes que regulan las relaciones laborales.

3) Por el sistema conciliatorio

a) Previa: Es aquel tipo de conciliación que se convierte en requisito previo para la introducción de la demanda.

b) Facultativa de las partes: Es decir, que depende de ellas la conciliación.

c) Obligatoria: Es aquella que se realiza por el Juez dentro del proceso.

d) Facultativa del Juez: Cuando el juez puede o no hacerla dentro del proceso.

Ventajas de la Conciliación.

La conciliación presenta ciertas ventajas que la hacen deseable para las partes, quienes en un momento dado se ven involucradas en un conflicto

y han buscado asesoría en cuanto a la posibilidad de solución alternativa al mismo.

1) El problema se soluciona el mismo día de la conciliación, mientras que en el Proceso judicial, ese mismo problema puede tardar años en solucionarse.
2) En la conciliación, tanto el justiciable como el Estado, ahorran tiempo y dinero.
3) Las partes en conflicto, siempre tendrán la alternativa de buscar la solución mas apropiada, mientras que en el proceso la solución siempre la va a establecer la Ley.
4) Ambas partes ganan, es decir, aquí no hay ganadores y perdedores como en el Proceso judicial.
5) La conciliación mejora la relación entre las partes. En el proceso por su parte, al finalizar, la relación siempre termina deteriorada al establecer perdedores y ganadores.
6) En la conciliación, tanto las partes como el tercero, el conciliador, tendrán siempre la alternativa para buscar la mejor solución.

7) En la conciliación, además de buscar la solución al conflicto, se trata de evitar que surjan nuevos problemas, mientras que en el proceso sólo se soluciona lo planteado en el libelo de la demanda.
8) En el proceso de la conciliación, se buscan soluciones basadas en los intereses y beneficios de las partes involucradas.

Conciliación: Acto Jurídico o Institución.

Sería muy osado tratar de definir y fundamentar de manera exhaustiva, en éste punto, si la conciliación es un acto jurídico o si, por el contrario, se trata de una Institución. Para ello, se necesitaría una investigación completa al respecto. Sin embargo, puede considerarse que se trata primordialmente de una Institución, porque el ubicar a la Conciliación dentro de ésta categoría, significa respetar el origen y definición de lo que es la Conciliación Extrajudicial(Kundmuller, 1988,31).

Esto nos permite además, incluir las múltiples consideraciones conexas y su íntima vinculación del tema con la noción de un proyecto nacional en busca de una cultura cívica para lograr la paz.

El hecho de que la conciliación extrajudicial sea una Institución, implica que hay un acto de voluntad, el cual está motivado por el hecho innegable de la búsqueda de una cultura de paz, necesaria en ésta época tan trascendental de cambios que tiene nuestra sociedad (Ormachea, I. 1996, 17).

Ahora bien, de llegar a implementarse la conciliación extrajudicial, el acuerdo conciliatorio sería, lógicamente, un acto jurídico.

Tomando en consideración, la necesidad social de conciliar para solucionar los conflictos, podemos afirmar que, al adquirir la conciliación carácter legal, ella en sí misma, no cambiaría las cosas. El cambio lo harán las personas y las Instituciones.

En consecuencia, la Ley de Conciliación es una respuesta jurídica a una necesidad social. (Monroy, M. 1994.30). De Trazegnies (1988.27), sostiene que las Instituciones jurídicas no son soluciones Universales a determinados problemas, sino intentos históricos de dar una respuesta jurídica a problemas cuya raíz es a veces (no siempre) universal; intentos circunstanciados porque utilizan los valores, técnicas y conocimientos de

cada época determinada a fin de encontrar una solución mejor y más adecuada a las circunstancias.

Lo hermoso de todo esto es que nos encontramos en un punto de partida que nos da la oportunidad de adecuarnos a un cambio radical en el tratamiento del conflicto. Oportunidad ésta, que los estudiosos del Derecho, estarán dispuestos a no desperdiciar, especialmente si tenemos en cuenta el efecto multiplicador de la iniciativa en el horizonte de la cultura de paz.

Así, la Institución Conciliación y el acto jurídico Conciliación, se convierten en las herramientas que necesitamos para avanzar hacia ese horizonte. Una cultura cívica por la paz social es una necesidad nacional y su éxito radica en la posibilidad de Institucionalizar los mecanismos alternativos de resolución de conflictos, y en la necesidad de capacitar al justiciable para que alcance una mayor y mejor comprensión en el tratamiento del conflicto (Ormachea, I. 1998,23).

Características De La Conciliación Con Relación Al Proceso Judicial.

Criterio de planteamiento. La conciliación, presenta ciertas características que la diferencian del proceso judicial, las cuales le son muy propias en virtud del nivel de solución que conlleva y que apunta a resolver los problemas manifestados en la solicitud de conciliación o aquellos que surjan durante el proceso de la conciliación con el fin de encontrar posibles soluciones que satisfagan intereses y necesidades de las partes. Por el contrario, en el proceso judicial se plantean tomando como base para la solución del conflicto, una serie de pautas que establece el Código de Procedimiento Civil en las diferentes etapas del proceso a través de la demanda, contestación y reconvención.

Criterio de solución.- Mientras que el proceso judicial interpreta y aplica la norma correspondiente para solucionar el conflicto, tal como lo establece el artículo 12 del Código de Procedimiento Civil, la conciliación es lo suficientemente flexible como para utilizar cualquier otro medio elegido por las partes intervinientes del conflicto y el tercero

conciliador, lo cual se hace dentro de un marco de legalidad pero no necesariamente a través de la norma aplicable.

Ambiente o atmósfera: Mientras que el proceso judicial maneja la racionalidad y confrontación de las partes, la conciliación fomenta un ambiente lo suficientemente cooperativo como para lograr más fácilmente y en menos tiempo, la solución del problema o conflicto planteado.

Orientación hacia el Conflicto: En el proceso, se enfatiza la discusión de los hechos pasados, se encuadran dentro de un supuesto de hecho para, de ésta manera obtener una consecuencia Jurídica. La conciliación por su parte, sin desconocer la importancia de los hechos pasados, moviliza el conflicto a la identificación de los problemas actuales que separan a las personas y encamina u orienta la discusión hacia soluciones ideales.

Control del proceso: En el proceso, el Juez como Rector, posee todo el control sobre éste, tal como lo señala el artículo 14 del Código de Procedimiento Civil. La conciliación plantea una relación horizontal entre el conciliador y las partes.(Ledezma, M. 1996,47).

Principios De La Conciliación.

Equidad: Si el objetivo de la conciliación es lograr un acuerdo justo, equitativo y duradero para las partes, es en consecuencia, responsabilidad del conciliador el ayudar a las partes para que logren su objetvo. Es decir, que éste, guiándose por el principio ético de equidad debe asegurar la obtención de un acuerdo aceptable para las partes, considerando que la satisfacción por el acuerdo logrado es secundario en relación al interés de ellas.

Sin embargo, esto no quiere decir que el conciliador deba permanecer al margen de cualquier tipo de resultado, por lo que si como conciliador siente que un acuerdo afecta el principio de legalidad, no es equitativo para las partes, es resultado de una información falsa, es el resultado de una negociación de mala fe, es de imposible cumplimiento, etc., su deber es informar a las partes sobre la situación o en último caso, retirarse como conciliador explicando las razones de su retiro.

Neutralidad: Este principio se refiere a que no debe existir vínculo alguno entre el conciliador y cualquiera de las partes que solicite sus servicios.

Se quiere evitar con esto, el surgimiento de una situación que afecte el resultado final que debe tener el Conflicto. Sin embargo, puede darse la excepción a éste principio, toda vez, que al estar en situación de querer solucionar un conflicto de manera amistosa, sin enfrentamiento, ambas partes de manera libre y sin coerción, decidan continuar las conversaciones con el conocimiento pleno de la vinculación existente ya que, generalmente, las partes en conflicto buscan a una tercero con quien tengan cierto grado de vinculación o confianza, padrinos, compadres, etc.

Imparcialidad: A diferencia de la neutralidad, la imparcialidad es un estado mental que exige que el conciliador, en el desarrollo de sus servicios, sostenga una posición libre de favoritismos, apasionamientos o inclinaciones a través de acciones o palabras.

La imparcialidad implica un compromiso para ayudar a todas las partes en lugar de ayudar sólo a una en el logro de una satisfacción mutuamente satisfactoria.

Confidencialidad: Este es un principio que distingue a la conciliación del proceso judicial, el cual se rige por el principio de publicidad de los actos procesales.

En la conciliación, la confidencialidad se refiere a la información recibida por el conciliador en el contacto inicial con las partes, tanto en las sesiones conjuntas como en las reuniones por separado, a menos de que exista autorización de la parte entrevistada.

Así mismo, el conciliador debe velar para que la información tratada en el proceso conciliatorio no sea usada por las partes en caso de proceso judicial posterior, por lo que debe negarse a suministrar información confidencial en algún proceso adversarial, salvo que exista autorización escrita de las partes que participaron en proceso conciliatorio.

Buena fe y veracidad: Es la obligación de las partes, representantes, conciliadores y todos los que participen en el proceso de conciliación,

conducirse de manera tal que no permita el beneficio personal a costa de los demás. Por ejemplo, el hecho de que una de las partes retrase la conciliación con la intención de ocasionar perjuicios a la otra parte.

Así mismo, la buena fé también implica el hecho de que el conciliador deberá informar a las partes sobre otras alternativas en caso de ser necesario, es decir, que debe evitar el presentar la conciliación como única vía de solución, ya que esto sólo deberán decidirlo las partes.

El principio de veracidad por su parte, se refiere a la necesidad de que el conciliador debe contar con información fidedigna durante el proceso de la conciliación para evitar de ésta manera caer en soluciones que afecten el verdadero objetivo de la conciliación: un acuerdo justo y equitativo para las partes en conflicto.

Voluntariedad: Este principio implica que el conciliador debe reconocer en todo momento que las partes son las únicas que tienen la potestad de tomar una decisión de alguna alternativa de solución, la cual no debe ser producto de la coerción.

Sin embargo, esto no quiere decir que las partes no acepten libremente cualquier propuesta hecha por el conciliador, en virtud de que la intervención activa de un tercero es parte del contenido esencial del proceso conciliatorio.

Quienes Pueden Conciliar.

Pueden conciliar todas aquellas personas jurídicas debidamente constituidas y previamente autorizadas por el Ministerio de Justicia, Organismo a quien correspondería otorgar dicha autorización, luego de verificar el cumplimiento de requisitos como la presentación y demostración de recursos logísticos, administrativos y financieros suficientes para cumplir de manera eficaz su función (Kundmuller, F. 1998, 34).

La capacitación de los conciliadores que podría ser a través de los mismos centros de conciliación, Universidades o cualquier otro organismo gubernamental debidamente autorizado por el Ministerio de Justicia.

Objeto Y Materia De Conciliación.

Son objeto y materia de conciliación todos aquellos asuntos susceptibles de transacción, desistimiento o convenimiento, es decir, los asuntos de carácter patrimonial que puedan ser valorados económicamente. Dentro de todos ellos se puede mencionar los asuntos laborales, de familia, mercantil, agrario, sucesiones, menores, tránsito, etc.

CAPITULO III

EL CONCILIADOR

Definición.

El conciliador es aquel profesional que en el proceso conciliatorio, se convierte en el tercero, frente al cual se va a dilucidar un conflicto y cuya función es la de mediar para lograr como producto, la solución de manera equitativa y justa para las partes (Hoyos, 1997,195).

El funcionario conciliador es quien aproxima a las partes que debe poner toda su actividad en aras de encontrar fórmulas o mecanismos de aproximación, explicando a las partes, las ventajas de la conciliación en atención a la rapidez con que se resuelve el conflicto, del ahorro de

tiempo, dinero, actividades. A cada una de las partes, deberá indicarle cuales son las circunstancias probatorias que se presentan hasta ese momento, cuáles son los elementos de juicio y que entidad tienen en relación con sus pretensiones (Martínez, 1995,50).

Características Del Conciliador.

Para ser conciliador, además de estar suficientemente capacitado en técnicas de negociación y medios alternativos de solución de conflictos, debe estarse debidamente acreditado ante un centro de Conciliación, contar con una trayectoria ética y moral que le permita ejercer su función.

Se requiere igualmente, poseer ciertas características personales que le ayudarán a ejercer de manera más eficaz su servicio, entre las cuales podríamos citar:

Imparcialidad: Los beneficios deben ser para todas las partes. Es por esto que el conciliador debe saber ofrecerlos si de verdad existe la intención de conciliar, ya que en la conciliación no pueden existir vencedores ni

vencidos sino acuerdos en los cuales ambas partes se benefician (Hoyos, 1997,218).

Pericia profesional: En lo que respecta a procesos sociales es importante, debido a los tipos de diagnóstico, intervención en el proceso conductual y el apoyo y seguridad emocionales que se requieren (Walton 1998.172).

Saber escuchar: Consiste en atender de manera imparcial a las partes involucradas, manteniendo un comportamiento de igualdad entre ellas, que genere confianza hacia el conciliador.

Flexibilidad: Es decir, crear distintas posibilidades de solución al conflicto, con el fin de que se pueda elegir la alternativa más adecuada y equitativa para las partes.

Solidaridad: Esto implica que el conciliador debe tener en cuenta que las partes son seres humanos, que tienen sentimientos, valores, emociones y puntos de vista diferentes (Hoyos, 1997,220).

Sentido de equidad y justicia: Los beneficios deben ser para todas las partes por igual. Por ello hay que saber ofrecer las soluciones que real y efectivamente beneficien a las partes, sin ventajas ni preferencias.

Deberes Del Conciliador.

Para lograr la prestación de un servicio de manera eficaz y que lleve al logro del producto final, es decir, llegar al acuerdo conciliatorio, el conciliador debe cumplir ciertos deberes como:

- Informar a las partes sobre el proceso de conciliación y todas sus implicaciones.

- Acercar a las partes de manera tal, que lleguen a un acuerdo de beneficio mutuo.
- Ayudar a las partes a poner en claro sus verdaderos intereses.
- Ubicar con prioridad, la relación a largo plazo de ambas partes, sobre la ganancia que se pudiera obtener a corto plazo.
- En caso de ser necesario, proponer fórmulas conciliatorias.

- Redactar el Acta con el Acuerdo Conciliatorio, en términos claramente establecidos.
- Supervisar el cumplimiento del acuerdo conciliatorio.

Rol Del Conciliador.

De la definición podemos deducir que el conciliador debe cumplir un rol dentro del proceso del cual ha de formar parte:

1) Debe ser facilitador del proceso de comunicación entre las partes.
2) Puede proponer eventualmente fórmulas conciliatorias, no obligatorias.
3) Es el conductor del debate, con libertad de acción.

En cuanto a que ha de ser facilitador, podemos aclarar que esto se refiere al hecho de conducir de manera tal el diálogo, que permita que las partes se escuchen y expresen con libertad y manteniendo el respeto debido.

Para esto, el conciliador puede realizar preguntas a las partes que permitan una mejor fluidez en la expresión y que aclare cualquier punto dentro del diálogo que facilite el proceso de la conciliación.

Por otra parte, enfatizar los intereses de las partes, ayudará en el proceso de comunicación, puesto que reorientará la negociación que pudo haberse trabado por creer que las partes tenían intereses opuestos.

Esto lo podemos ver más claramente, por ejemplo en las conciliaciones en materia de familia, donde enfatiza el interés común al que asisten a la audiencia de conciliación, que es el bienestar de los hijos.

Al convertirse el conciliador en mediador, orientando el proceso de manera que sea él precisamente quien menos intervenga, al lograrse el acuerdo, significará también un mayor cumplimiento del mismo, en virtud de que las partes involucradas cumplirán y ejecutarán una solución por ellos planteada y no una impuesta por un tercero.

En cuanto a la libertad de acción, se entiende como la facultad que tiene el conciliador de moverse y/o actuar antes, durante y después de la audiencia de conciliación con total autonomía e independencia.

A ésta libertad sin embargo, habría que fijarle límites que serían el orden público, las buenas costumbres y la ética.

CAPITULO IV

EL PROCESO DE CONCILIACIÓN.

Como en el proceso judicial, la conciliación para cumplir su finalidad debe realizarse cumpliendo ciertas fases o etapas, por lo que se pueden analizar, entre otras, las siguientes:

Actos previos: Es aquella etapa en la cual se prepara el conciliador para realizar la conciliación en las mejores condiciones y crear de ésta manera un clima de confianza.

Aquí se van a realizar ciertos actos previos a la audiencia de conciliación que van a tener como fin, crear un clima apropiado, que permita terminar la audiencia de conciliación con el acuerdo alcanzado.

Dichos actos pueden ser, preparar el momento para que las partes tomen l la iniciativa, la cual debe ser directa y espontánea de las partes involucradas, mediante solicitud que elevarán ante el respectivo centro autorizado, indicando los motivos que los asiste, el conflicto que pretenden resolver y las partes intervinientes (Hoyos B., 1997,231).

Se procede de inmediato a la explicación por parte del conciliador de lo que será en sí el desarrollo de la audiencia, informando a los participantes de que manera se darán las intervenciones, aclarando su imparcialidad y absoluta confidencialidad en cuanto a lo que las partes hayan planteado antes de la audiencia, en forma personal al conciliador.

La audiencia: En la audiencia se lleva a cabo el encuentro de las partes y el conciliador, que tendrá lugar en el centro destinado para tal fin, en donde las partes harán una exposición por separado de su pretensión, expresando claramente en que basa la misma.

En ésta fase, las partes tendrán la oportunidad de hablar ininterrumpidamente sobre su versión respecto del problema que se está ventilando. Aquí es muy importante la actuación del conciliador, quien podrá realizar las preguntas o aclaratorias necesarias que ayuden a comprender mejor el problema planteado y poder así, contribuír a la búsqueda de la solución adecuada.

El desarrollo: En ésta etapa es donde hará su intervención el conciliador, quien, con equidad, sin apasionamientos y con ecuanimidad, dirigirá las argumentaciones de las partes, facilitando la generación de alternativas diferentes y presentación de fórmulas que contribuyan a concretar acuerdos que incluyan beneficios mutuos para las partes.

El cierre: Aquí se cristalizarán los acuerdos logrados, punto por punto, indicando el lugar, tiempo, modo, valor patrimonial, compromiso de cada una de las partes involucradas, condiciones específicas del acuerdo y pormenores de las obligaciones contraídas, con indicación de lugar y fecha de la celebración del acto y por último, la firma de las partes y del conciliador.

El Acuerdo Conciliatorio.

Es el resultado objetivo del avenimiento de las partes, expresado en un documento denominado "Acta de conciliación", y es de gran importancia para el proceso y para las partes.

En relación al proceso, porque pone fin al mismo, y en cuanto a las partes, porque en el acuerdo se reflejarán las obligaciones que nacen de ella.

Debido a su importancia, se hace necesario que el conciliador, redacte dicha acta de manera tal, que no afecte normas de orden público, su redacción debe ser clara, concisa y en términos específicos para las partes que la suscribirán. Igualmente, debe ser redactada de manera tal, que sea posible de cumplir, es decir, que sean ejecutables.

Se deberá establecer en el acta, las previsiones necesarias para el caso de incumplimiento de cualquiera de las partes, por ejemplo, el acudir a la vía judicial en procura de la ejecución del acuerdo pactado.

Cumplimiento Del Acuerdo.

Tal como se ha señalado, el cumplimiento del acuerdo es la fase final o cierre del proceso conciliatorio. Este concluye con la firma del acta o acuerdo conciliatorio, el cual adquiere carácter de sentencia con autoridad de cosa juzgada y por lo tanto, genera un título ejecutivo.

Analizándolo desde éste punto de vista, cuando de manera voluntaria las partes acuden ante un centro de conciliación deben estar conscientes de que van a participar en un proceso en el cual, si bien no es litigioso, decidirá un tercero llamado Conciliador.

Este actuara como un Juez, haciéndolo obligatorio, de tal manera que las mismas partes habrán de darle al acuerdo logrado esa característica obligatoria, pues serán éstas quienes le impartirán con su firma, el carácter de sentencia y como tal debe ser cumplida (De Trazegnies, F. 1988,31)

Dificultades Para Lograr La Conciliación En Nuestro Medio.

Como en todo proceso, existen dificultades y diferencias que deben ser superadas para lograr la implementación de la conciliación en nuestra sociedad:

A nivel de los abogados: Quienes tradicionalmente han sido formados para el litigio, para un enfrentamiento en el cual debe siempre concluír con un ganador y un perdedor. A los fines de lograr el "triunfo", en muchas ocasiones se desconocen los sentimientos de las partes, sus intereses, sus aspiraciones, en aras de un culto sin límites a los hechos que según el profesional del derecho se deben resaltar para poder lograr el premio final: la sentencia favorable.

De parte de los justiciables o partes involucradas: En razón del mismo criterio por el cual se ha formado el abogado, las partes se aferran a aquel que les representa judicialmente y asumen la misma idea del vencedor y vencido, lo que impide el paso a situaciones intermedias donde se produzcan concesiones recíprocas, entendimiento y beneficios mutuos que redunden en un mejor programa de vida interpersonal.

A nivel de la sociedad: Por cuanto cada día se afirma el criterio de perdedores y ganadores, se han venido distorsionando los valores y jerarquías, se ha desconocido el conflicto como un hecho social y en consecuencia, se busca el facilismo, la vía más rápida para lograr el triunfo frente al adversario, valiéndose para ello de cualquier herramienta a la mano.

A nivel cultural: Aquí se encuentra el desconocimiento total que existe en cuanto al beneficio que puede aportar la conciliación, la cual, bien orientada es la que va a conducir a la sociedad necesariamente a la cultura de la paz (Hoyos. C., 1997,234).

Cabe destacar lo dicho por Gilberto Martínez Rave (1995,53) cuando afirma: "Hay que salvar la conciliación como mecanismo de solución de conflictos. Hay que creer en ella. Los funcionarios deben tomar conciencia de los amplios beneficios que trae la agilización de los trámites, para la descongestión de los despachos judiciales y para la solución rápida de las controversias..." "...es necesario que trabajemos en pos de una cultura de la conciliación, facilitando su desarrollo,

colaborando con los funcionarios para lograr sus objetivos, ayudando a convencer a los poderdantes de los beneficios y ventajas de esta institución..."

La Conciliación y El Abogado.

En el proceso conciliatorio se presentan soluciones con beneficios mutuos para las partes, encaminadas a lograr la descarga de problemas psicológicos a través de reuniones técnicamente dirigidas, que motivan y orientan a la reflexión constructiva sobre el conflicto. "El abogado, dice Muñoz Sabaté, (citado por Hoyos Botero C., 1997, 222), no debe reducir el problema humano a fríos tecnicismos, porque así no alcanzará situaciones transferenciales ya que éstas sirven para descargar al cliente de innumerables tensiones y ansiedades y hacerle comprender el problema".

Con el implemento de la Conciliación la formación del profesional del Derecho habrá de dar un viraje hacia la "informalidad", lo cual permitirá una posición menos rígida, para poder dar entrada al diálogo y a la valoración de intereses mutuos de los justiciables dentro de un ambiente

sociocultural y económico pues, como se ha venido analizando, el conflicto no es un hecho personal y aislado sino un hecho social.

La formación tanto profesional como personal del abogado viene a ser un aspecto importante que lo vincula al ambiente de la transacción con posturas menos rivalizantes para poder ubicarse en situaciones intermedias donde se permitan concesiones recíprocas, intereses mutuos y alianzas en pro del bienestar común de las partes involucradas en el conflicto (Hoyos, C. 1998,221).

Debe ser misión del abogado evaluar su postura frente a la vida con criterios actuales, con visión conciliatoria, con aperturas hacia el entendimiento, avanzando a la par de la sociedad que en el mundo busca una cultura de paz.

Es así como éste profesional debe, sin olvidarse de la norma, de los factores intervinientes en su aplicación, y del hecho jurídico, revestirse de equidad y proponer antes que nada, bases para negociar el conflicto, partiendo de la concepción clara del mismo y de los intereses de las

partes, para lograr de ésta manera una sociedad donde reine la cultura de la paz (Hoyos, 1997, 224).

CAPITULO V

FACTIBILIDAD DE IMPLEMENTAR LA CONCILIACION EN VENEZUELA

En Venezuela no se ha logrado implementar la conciliación, aunque la Ley Orgánica del Trabajo, en su artículo 479, establece la conciliación de conflictos laborales, a través de una junta conciliadora conformada por la parte patronal, la parte sindical y el inspector. Este último es a quien corresponde ejercer una función de mediador, interviniendo sólo para armonizar el criterio de las partes.

Así mismo, el Código de Procedimiento Civil en sus artículos 257 al 262, rige las condiciones para que se produzca la conciliación, la cual puede

realizarse en cualquier estado y grado de la causa. Sin embargo, ésta facultad que la ley concede al juez para que inste a la conciliación de las partes, ha sido mal utilizada por los abogados, quienes en busca de un triunfo procesal, se han venido dedicando a obstaculizar la conciliación judicial, pregonando que la misma se presta para que el juez reciba dádivas, se parcialice y adelante opinión. Estos intentos de conciliación se han tipificado como materia de recusación, causando tal actitud en los jueces temor de asumir y hacer uso de esta facultad.

En cuanto a la conciliación extrajudicial, no se ha implementado y menos aún se ha reglamentado nada al respecto en Venezuela. Sin embargo, como se ha venido analizando en los capítulos anteriores, es necesario lograr una mejor, rápida y efectiva vía de solución de conflictos. Hacer desaparecer de la vida del justiciable el lento y pesaroso transitar por la vía judicial, mejoraría sus condiciones de vida.

Un sistema que propicie la solución extrajudicial para aquellos casos con esta factibilidad, representa una alternativa viable que amerita realizar las propuestas para su implementación.

Como implementar la conciliación.

En primer lugar, para lograr la implementación de la conciliación en Venezuela debemos comenzar por darle el rango de Ley, para que, de ésta manera, pueda tener las facultades necesarias que harían obligatorio su cumplimiento. Al facultar a los centros de conciliación para que, a través de ellos, las partes mismas puedan darle la autoridad de sentencia al acuerdo al cual lleguen en el acto o audiencia conciliatoria.

En esa ley, necesaria para la creación de los centros de conciliación extrajudicial, debe preverse, además de las facultades para impartir el carácter de sentencia a los acuerdos conciliatorios, los centros de conciliación; cómo deben funcionar, dónde pueden funcionar, quienes pueden crear los centros de conciliación, qué requisitos deben cumplir y ante qué Organismo deben estar inscritos para que le den la autorización necesaria para poder cumplir su función.

Estos centros de conciliación deben estar en disposición de ser sometidos a constante evaluación y control de sus actividades, por el Ministerio de

Relaciones Interiores y justicia, organismo competente para controlar lo relacionado con la conciliación.

Así mismo, los centros de conciliación deben estar conformados por un personal capacitado, con conocimientos y requisitos personales que han sido comentados en capítulos anteriores.

Como el conciliador debe ser una persona capacitada y acreditada para cumplir su labor en un centro de conciliación, se hace necesario que la misma, cumpla con ciertos requisitos, tales como poseer una trayectoria ética, moral y estar acreditado como conciliador. Esta se solicitaría al Ministerio de Relaciones Interiores y de Justicia, ante quien deberá demostrar su capacitación en técnicas de negociación, conciliación y otros medios alternativos de resolución de conflictos.

Es obvio entonces, que el conciliador debe ser una persona de gran integridad moral y sobre todo, de mucha estabilidad emocional. Debe poseer una preferencia al diálogo en lugar de a la violencia, gran sentido de responsabilidad, honestidad y arraigados valores morales y espirituales.

Una de las formas para implementar la conciliación, sería a través de los centros de conciliación y arbitraje. Los mismos, para funcionar legalmente, deberán formar parte o, como mínimo, contar con la autorización del Ministerio de Relaciones Interiores y Justicia. Cada centro de conciliación autorizado debe contar con el personal, el material y la logística necesarios para cumplir su labor.

Este personal, igualmente, debe estar debidamente autorizado, es decir, debe contar con las credenciales y avales suficientes que le permitan un estatus de credibilidad ante la sociedad, de manera que las personas que acudan al centro de conciliación, vayan con la misma confianza con la cual se dirigen a un tribunal en busca de la solución a su conflicto.

Se hace necesario entonces, el cumplimiento de ciertos requisitos antes el Ministerio de Relaciones Interiores y Justicia, como sería, certificado de antecedentes penales, constancia de honorabilidad por la Parroquia o Municipio en el cual estará domiciliado el centro de conciliación, constancias de los cursos de capacitación realizados.

Los centros de conciliación pueden implementarse a través de las Escuelas de Derecho de las distintas Universidades del País; también pueden los colegios de Abogados ser centros de conciliación extrajudicial, tomando en consideración que allí se concentran los profesionales del derecho, que son los primeros llamados a convertirse en conciliadores.

Si comenzamos por intentar cambiar la mentalidad del abogado desde que está en proceso de formación profesional, entonces podemos hablar del futuro cierto de la conciliación en Venezuela, ya que es este cambio de esquemas el que va a jugar un papel determinante en la actuación del futuro profesional.

Sin embargo, si fomentamos la creación de leyes que regulen y estimulen todo lo relacionado con la conciliación extrajudicial, que apoyen la creación de los centros de conciliación, la autorización de su funcionamiento y faciliten su puesta en marcha, habremos dado un gran paso en el logro de una meta que sólo traerá beneficios para la sociedad

venezolana, porque los resultados no serán otros sino el crecimiento como personas, como profesionales y como país.

Si en otros Países, como Perú, Argentina, Colombia, Ecuador y Méjico, se ha logrado instaurar la conciliación extrajudicial y su implementación con bastante éxito, es hora de que Venezuela, país con grandes potenciales, cuente con una de las formas alternativas de solución de conflictos mas ventajosa. La conciliación, además de evitar el congestionamiento de tribunales, los traumas procesales y los trámites engorrosos, contribuye al lograr de la paz social hoy en día tan necesaria.

CONCLUSIONES

Si se analiza detenidamente al hombre en sus diferentes aspectos, pudiera decirse que hay definiciones del hombre como ser racional, instintivo, pasional, emocional, cultural, transformador, religioso, es decir, que puede ubicársele como "ser", lo que condiciona su actuación según su orientación, sea ésta materialista, idealista, espiritualista, influenciado siempre por las condiciones externas de las cuales no puede apartarse a conveniencia.

La cultura es clave fundamental de la comprensión del hombre en sí mismo y de la historia. A través de ésta, el hombre se proyecta en una familia y en una sociedad. Estas influyen en él de tal manera que podría, basándose en ellas, hablarse de cambios y transformaciones.

Si el hombre, por influencia de una cultura o sociedad, ha venido actuando de una manera violenta, huidiza o evasiva frente a los conflictos, el cambio de mentalidad de la cultura o sociedad, puede ser una praxis para el hombre que pasaría a adquirir una actitud conciliatoria frente al conflicto.

Esta actitud puede darse por la actuación del tercero conciliador, quien, debidamente preparado, estará en condiciones de propiciar espacios de comunicación, tolerancia, diálogo y ayuda para formalizar las vías de reconstrucción personal que, obviamente, cambiaría el orden social.

Es sorprendente ver cómo el nombre "conciliación", hace que cambie la actitud y la conducta de las personas y su desarrollo en ambientes fuera del ámbito judicial, favorece el acercamiento de las partes, hasta el punto de que terminan aceptando la existencia del conflicto y su participación directa en él.

Es función del conciliador, lograr el cambio de una mente en la cual reina el conflicto y el deseo de triunfo sobre el otro, por una mente en la cual no existan vencedores ni derrotados sino soluciones con beneficios equitativos y justos para ambas partes.

Igualmente, sólo el cambio del esquema mental litigioso del justiciable por uno de solución rápida, eficaz y equitativa para todos, podrá lograr el crecimiento y evolución como personas y como miembros de una sociedad en la cual lo mas importante es la paz.

BIBLIOGRAFIA

Boada de Maldonado, L.; Márquez, J.; Moreno, M.; Quiñones, J.; Rangel, R.; Roa, J.; Torre, M.; Triana, A.; Velázquez, Y. (1998). Problemática Judicial en el Estado Mérida.

Código de Etica Profesional del Abogado Venezolano. (1986). Publicación del Colegio de Abogados del Estado Mérida.

Constantino, C. y Merchant, C. (1977). Diseño de Sistemas para enfrentar conflictos: Una guía para crear organizaciones productivas y sanas. (trad. G. Zadunaisky). San Francisco: Granica.

De Tranzegnies, F. (1988). La Responsabilidad extracontractual. Biblioteca para leer el Código Civil. Vol. IV. Tomo I. Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima

Documentos oficiales de la Asamblea General de las Naciones Unidas. (1980). 35to. Período de Sesiones. Suplemento Nro. 17 (A-35-17).

González de Celis, S. (1989). Teoría del Desarrollo Integral. Ensayo. Mérida. Venezuela.

González de Celis, S. (1999). Psicoreingeniería: Una nueva disciplina. Instituto de Desarrollo Integral "Andre Belley". Mérida. Venezuela.

Hoyos, A. (1996). El Debido proceso. Santa Fe de Bogotá. Editorial Temis.

Hoyos, A y Romero de Hoyos, V. (1976). Las juntas de conciliación y Decisión: Estructura y Funcionamiento. Panamá.

Hoyos, C. (1997). Artículo publicado en la revista Nro. 7 de la Universidad de San Buena Ventura. Medellín.

Hoyos, C. (19). Manual de Psicología Jurídica. Falta)

Kundmuller, F. (19). Apreciaciones sobre la conciliación en el Perú.

Ledezma M., La Conciliación. Temas del Proceso Civil. Tomo I. Editorial Legrima S.R.L., 1996. Colombia.

Martínez, G. (1995). Conciliación en el procedimiento penal colombiano. Biblioteca Jurídica Dike. Medellín.

Massai, J. y González de Celis, S. (1999). Sistema para solventar conflictos en las organizaciones. Instituto de Desarrollo Integral "Andre Belley" (IDIAB). Mérida. Venezuela.

Monroy M. (1994). Medios Alternos de solución de conflictos. Jus et praxis. Revista de la facultad de Derecho y CCPP de la Universidad de Lima. Perú.

Nieves, H. (1969) Discurso. Valencia. Venezuela.

Ormachea I. (1998). Análisis de la Ley de Conciliación extrajudicial. Cultural Cuzco S.A. Editores.

Ormachea I. (1996). La conciliación privada como mecanismo de acceso a la Justicia. En Foro: Acceso a la Justicia. Materiales preliminares, Unidad Ejecutora del Poder Judicial para la Elaboración del Proyecto del Banco Mundial sobre Administración de Justicia.

Osorio, M. (1974). Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales. Buenos Aires. Editorial Heliasta.

Revista del Colegio de Abogados del Estado Zulia. (1998). Abril-junio.

Touzard, H. (1981). La mediación y la solución de los conflictos. Barcelona. Editorial Herder.

Walton, R. (1988). Conciliación de conflictos. (2da. Edición). (Trad. Bertha de V.) Venezuela Addisson-Wesley Iberoamericana.

Walton, R. (1973). Conciliación de conflictos interpersonales: confrontaciones y consultoría de mediadores. (Trad. Angel G.) E.U.A. Fondo Educativo Interamericano S.A.