



PROCIENCIA

PROGRAMA PARAGUAYO PARA EL DESARROLLO DE LA CIENCIA Y TECNOLOGÍA



Proyecto 14-INV-075: Investigación para la Paz. Estudio sobre percepción y abordaje de conflicto social multiétnico en el Chaco Central Paraguayo para propuesta de Políticas Públicas de convivencia pacífica

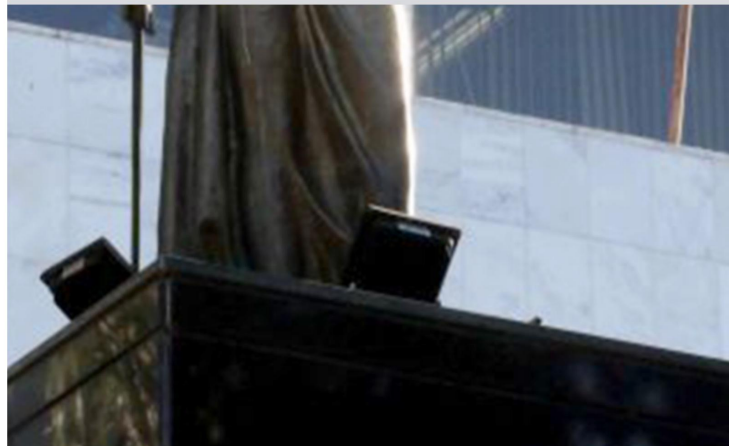


COLECCIÓN: "CONVIVENCIA MULTICULTURAL PARA LA PAZ"

Facilitadores Judiciales



Manual Conceptual y de Estudio



"Este Proyecto es financiado por el CONACYT través del Programa PROCIENCIA con recursos del Fondo para la Excelencia de la Educación e Investigación - FEEl del FONACIDE".

Manual Conceptual y de Estudio para Facilitadores Judiciales

Material elaborado por:

Centro de Investigación y Aplicación de la Cultura de la Paz (CIACUP), en el marco del Proyecto 14-INV-075: Investigación para la Paz UC/CONACYT-PROCIENCIA/FEEI-FONACIDE, en colaboración con la Corte Suprema de Justicia / Juzgado de Paz de Filadelfia.

Texto: Abog. Mabel Barreto, ONG Mingara

Diseño gráfico: Lic. José Chirife

Apoyo Técnico: Prof. Cintya Martínez

Dirección y Coordinación: Dr. phil. Karl H. Giesbrecht

Filadelfia - Paraguay

Noviembre de 2018

■ Introducción

El **Centro de Investigación y Aplicación para la Paz (CIACUP)** es una iniciativa que surge de la visión de profesionales de las ciencias sociales, de diferentes grupos culturales e instituciones públicas y privadas que desde el Chaco buscan construir conjuntamente con la comunidad “propuestas pacíficas y creativas de convivencia”. Presentamos este material junto con el Centro de Mediación, Conciliación, Educación y Defensa del Consumidor (MEDUCA), de la Universidad Católica “Nuestra Señora de la Asunción”, mediante el financiamiento del programa PROCIENCIA de CONACYT.


Se trata de un documento elaborado por la abogada Mabel Barreto, especialista de la ONG MINGARA, asociada a la Universidad Católica en el marco del presente Proyecto de ‘Investigación para la Paz’. El Manual Conceptual del Facilitador Judicial forma parte de una colección de textos que en distintos formatos busca abrir la puerta a la comprensión de conceptos fundamentales para una buena convivencia. Aporta una mirada local al marco legal nacional y a las instituciones presentes en la región, favoreciendo la comprensión de las alternativas disponibles para la resolución pacífica de conflictos.

El **Manual Conceptual del Facilitador Judicial** es parte de la colección “*Convivencia Multicultural para la PAZ*”, que incluye el **Manual Operativo del Facilitador Judicial en Guaraní, Castellano y Alemán**; y el **Manual Operativo de la Ley 1600 contra la violencia doméstica**.

Todos los textos responden a una necesidad creciente en diversos ámbitos de dirimir conflictos, construyendo paso a paso una cultura de paz. Son un aporte de *Investigación para la Paz. Estudio sobre percepción y abordaje de conflicto social multiétnico en el Chaco Central Paraguayo para propuesta de políticas públicas de convivencia pacífica*.

■ Índice

Introducción	3
Los conflictos comunitarios	6
Trabajadores Comunitarios	7
Derecho Consuetudinario y las Leyes Nacionales sobre Pueblos Indígenas	7
Análisis de conflictos	10
Vías de abordaje de Conflictos	11
Mecanismos Alternativos de Resolución de Conflictos	12
El Facilitador Judicial	13
Acceso a la Justicia	14
Una obligación ineludible del Estado.....	16
Los casos	16
Algunos de los conflictos más frecuentemente judicializados	17



Si bien muchas veces nos referimos a ellos como sinónimos, problema y conflicto no son sinónimos: no todos los problemas crean conflicto.

Los conflictos son “situaciones en las que dos o más personas están en desacuerdo porque sus posiciones, intereses, necesidades, deseos o valores son percibidos como contrarios uno del otro.

Es importante distinguir entre foco de tensión y conflicto.

La mayoría de las veces las tensiones se producen por disconformidad, molestia e imposibilidad de expresión frente a ciertas cosas.

Los conflictos se centran en la violación de las normas establecidas y de la conducta deseable en el contexto de una comunidad.

Tanto el conflicto como la cooperación son elementos siempre presentes en la vida de los hombres y, por ende, de las comunidades.

Problema: Situación que demanda una respuesta de parte de quien lo enfrenta, con objeto de lograr la satisfacción de alguna necesidad.

Conflicto: Ante un problema, se trata de un intento violento por resolverlo, creando una situación de “choque” con repercusiones indeseables, sobretodo en la relación social o productiva entre los protagonistas. Queda claro, entonces, que no todos los problemas crean conflicto.

Los conflictos se presentan de diversas maneras, motivos e intensidades en el orden interpersonal, conflictos de caracteres, de gustos, necesidades y opiniones.

Vemos conflictos sociales, organizacionales, familiares, laborales, legales, ideológicos, metodológicos, religiosos, políticos, entre clases, sexos, generaciones, razas, jerarquías y países.

Los conflictos comunitarios

Es importante mencionar, que los pueblos indígenas tienen un modelo asociativo desde la propia conformación de la comunidad.

Este sistema comunitario, facilita la prevención y el manejo de conflictos con la participación de toda la comunidad, en una posición de horizontalidad que favorece el diálogo. De esta manera es posible descubrir las causas y orígenes de cada una de las situaciones presentadas, encaminar las soluciones desde la propia comunidad, incluso antes de que se manifiesten los conflictos.

También es importante mencionar que actualmente las comunidades indígenas se enfrentan a nuevos factores de conflictividad que exige una mayor preparación y desempeño de los Líderes e integrantes de las organizaciones internas establecidas para el funcionamiento normativo comunitario.


■ **Trabajadores Comunitarios**

Los trabajadores comunitarios como Promotores, Agentes y Facilitadores se desempeñan como enlaces, interlocutores y muchas veces intermediarios entre los entes de servicios públicos y la comunidad; favoreciendo el acceso y la calidad de los servicios, siendo éstos culturalmente adecuados.

En la mayoría de los casos los trabajadores comunitarios no reciben un sueldo por su labor. Al contrario su compromiso con ellos mismos y el deseo profundo de ayudar a los demás, sirviendo a su comunidad es su principal motivación.

Supone partir de la premisa de que todas las personas, sin distinción de nivel de estudios, etnia, religión, etc., tienen las capacidades para poder intervenir y buscar una solución consensuada que ayude a la prevención de los conflictos (Flecha & García, 2007)

Además, los trabajadores comunitarios desarrollan capacidades individuales y comunitarias al incrementar el conocimiento sobre varios temas y la auto-suficiencia a través de múltiples actividades, tales como: Promoción de Salud, educación comunitaria, consejería informal, apoyo social y abogacía. Las acciones a implementar deben generar conciencia de derecho y construcción de ciudadanía y deben darse en un espacio que articule intereses, objetivos, alianzas, resistencias, negociación, esfuerzos humanos e institucionales posibilitando un aprendizaje de todos los sujetos sociales



Un trabajador Comunitario generalmente ocupa la primera línea de atención, basado en una relación de confianza. Por ello para asumir las tareas es importante tener cualidades y capacidades como resultado de la experiencia y del estudio (formal o informal), que se adquieren en el camino. Algunos roles de los trabajadores comunitarios requieren formación académica, pero lo que resulta imprescindible es para la mayoría es una actitud de predisposición para aprender de la comunidad.

Mencionamos a continuación algunas características fundamentales para el desempeño de los trabajadores comunitarios:

- Ser parte de la comunidad, reconocido/a por sus miembros: honesto/a; imparcial, que no tenga preferencia por alguien dentro de la comunidad; que sepa controlar las emociones personales; activo/a; sin vicios y responsable, con voluntad de servir y compartir las experiencias.
- Poseer una visión global de su comunidad, conociendo sus principales problemas, manejar información de la realidad comunitaria y de los factores (agentes) externos que la afectan, tener conocimiento de la historia de la comunidad.
- Poseer una visión global de su comunidad, conociendo sus principales problemas; manejar información de la realidad comunitaria y de los factores o agentes externos que la afectan; tener conocimiento de la historia de la comunidad.
- Poseer habilidades de comunicación y capacidad para establecer relaciones solidarias; tener una

actitud atenta y respetuosa, saber escuchar a los demás.

- Manifestar interés por participar en acciones de cambio para lograr el bienestar colectivo, beneficiando a la mayoría; actitud positiva para trabajar en equipo, con iniciativa, creatividad, voluntad de aprender, capacitarse.

■ **Derecho Consuetudinario y las Leyes Nacionales sobre Pueblos Indígenas**

El papel de cualquiera de las modalidades del Trabajador Comunitario es complementario, en primer lugar al papel de las autoridades reconocidas por la comunidad.

La Asamblea Comunitaria es la máxima instancia deliberativa de tratamiento y toma de decisión en el funcionamiento integral comunitario.

En algunos casos, las comunidades cuentan con un Reglamento Interno, cuya instancia de aplicación es un Consejo Comunitario, integrado por el Líder y algunos miembros respetados por la comunidad.

Por su parte, el Trabajador Comunitario tiene relaciones establecidas dentro de la comunidad y comprende a la gente de la comunidad y la situación en la que viven, porque es uno de ellos. Esto facilita la comunicación con la gente de la comunidad y además están

Ley N° 904/81 Estatuto de las Comunidades Indígenas

- Artículo 5. Las comunidades indígenas podrán aplicar para regular su convivencia, sus normas consuetudinarias en todo aquello que no sea incompatible con los principios del orden público.
- Artículo 7. El Estado reconoce la existencia legal de las comunidades indígenas, y les otorgará personería jurídica conforme a las disposiciones de esta Ley.
- Artículo 12. Los líderes ejercerán la representación legal de su comunidad. La nominación de los líderes será comunicada al Instituto, el que la reconocerá en el plazo de treinta días a contar desde la fecha en que tuvo lugar dicha comunicación y la inscribirá en el Registro Nacional de Comunidades Indígenas.



capacitados en uno o varios temas que podrían ser de utilidad para un mejor abordaje y búsqueda de soluciones posibles.

■ **Análisis de conflictos**

El análisis de conflictos es una tarea indispensable antes de cualquier intervención, ya que nos permite entender mejor la situación para darle respuestas adecuadas. Las semillas de la solución de un conflicto están en su entendimiento.

Una manera sencilla y práctica para analizar un conflicto de manera integral es partiendo de la observación en los siguientes pasos:

- Presentar en forma descriptiva y resumida los hechos relevantes, ordenados de manera cronológica y sin emitir juicios de valor.
- Identificar a los actores que son parte del conflicto. Las partes o actores son personas o grupos que están directa o indirectamente involucradas en el conflicto y tienen un interés significativo en su resultado.

Preguntas claves nos pueden orientar

¿Quiénes son protagonistas?

¿Hay algún grupo que desde afuera esté observando el conflicto y eventualmente pueda influir?


¿Cómo perciben el conflicto los actores?

¿Cómo se ha desarrollado el conflicto?, ¿En qué etapa está?

¿Cómo se ha tratado de abordar?, ¿Cuáles han sido las consecuencias?, ¿Qué otros problemas se han creado a partir del conflicto?

¿Hay alguna persona o institución imparcial que pueda ayudar a resolver pacíficamente el conflicto?

¿Qué tipo de mecanismo sería el más adecuado en las circunstancias actuales?


- 
- Identificar los problemas detrás del conflicto, observando los síntomas y luego profundizando en las causas, fuentes o factores movilizados. Los síntomas del conflicto son aquellos aspectos palpables a primera vista: los discursos de las partes cargados de subjetividad, así como determinadas conductas.
 - Observar la evolución de la dinámica del conflicto, identificando en qué etapa se encuentra, las estrategias utilizadas, las consecuencias que han producido, así como los recursos potenciales para cambiar el curso de la situación. Una vez completados los pasos del análisis, podremos vislumbrar con mayor claridad las salidas y determinar las estrategias de intervención más adecuadas.

■ **Vías de abordaje de Conflictos**

Vías normativas: se aborda el conflicto recurriendo a un tercero que decide quién tiene derecho y quién no, sobre la base de normas previamente establecidas. Este es el caso de los procesos judiciales o administrativos ante una entidad pública (Municipalidad, Ministerio, Gobierno Regional, Defensoría del Pueblo, etc.)

Vías consensuadas: las partes buscan solucionar el conflicto mediante la comunicación directa que lleve a lograr un acuerdo mutuamente satisfactorio. Estas vías si son adecuadamente utilizadas, son las más eficientes y perdurables para resolver conflictos ya que buscan atender las necesidades de todas las partes.

Estas vías no son excluyentes, pueden ser usadas de manera complementaria. Por ejemplo: en una situación de



asimetría de poder donde la parte en ventaja se niega a dialogar, la parte que se siente afectada en sus derechos, y en una desventaja inicial, puede organizarse y recurrir a medidas legales y de fuerza pacíficas para que se establezcan procesos de diálogo y negociación genuinos y equitativos.

■ Mecanismos Alternativos de Resolución de Conflictos

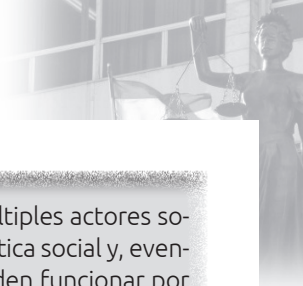
Negociación. Permite que las partes intercambien información de manera directa para arribar a soluciones mutuamente satisfactorias, sin participación de terceros.

Mediación. Está conducida por un tercero neutral e imparcial llamado mediador, que asiste a las partes, a través de técnicas y herramientas de comunicación. De esta manera las partes negocian eficientemente y buscan acuerdos que pongan fin al conflicto.

Conciliación Es similar a la mediación, con la única diferencia que el tercero imparcial, el conciliador, está facultado para proponer a las partes algunas opciones de solución, no obligatorias.

Arbitraje. Proceso por medio del cual las partes acuerdan que un tercero, o un tribunal conformado por tres árbitros, decidan la suerte de la disputa en base a sus respectivos argumentos. Luego de evaluar las pruebas de las partes, el árbitro o tribunal arbitral, ponen fin al conflicto a través de una decisión final llamada laudo arbitral, que es de cumplimiento obligatorio.

Facilitación. Es una metodología en la que un tercero facilita el proceso de interacción para que las partes lleguen a determinados objetivos. Aquí, el facilitador ayuda al grupo a tomar sus propias decisiones de manera eficiente.



Concertación. Se utiliza en espacios en los que participan múltiples actores sociales para generar acuerdos que den solución a una problemática social y, eventualmente, a conflictos entre los actores. Estos procesos pueden funcionar por decisión de los actores o disposición legal (institucionalizados); o para afrontar una situación particular (ad hoc). Es recomendable que los procesos de concertación sean conducidos por un facilitador imparcial, profesional, y convocado por la entidad pública responsable (Municipalidad, Gobierno Regional, etc.).

Diálogo. Busca el acercamiento entre los actores para fortalecer la comunicación y la confianza mutua. Se implementan especialmente en conflictos complejos en los que intervienen muchos actores. Por ello, es usual que sean facilitados por un tercero imparcial profesional.

■ El Facilitador Judicial

La Corte Suprema de Justicia del Paraguay, en fecha del 22 de abril del 2008, mediante la Acordada 517, crea la figura del Facilitador Judicial, la Oficina de Facilitadores Judiciales y aprueba el reglamento de Facilitadores Judiciales.

Funciones del Facilitador Judicial (Art. 2 – Acordada 517/08, del Reglamento de Facilitadores Judiciales; y son las siguientes:

- a) Facilitar el conocimiento a la ciudadanía de los derechos, obligaciones, prohibiciones, valores, principios y garantías contenidos en la Constitución Nacional y las leyes nacionales.

“Sistema Nacional de Facilitadores Judiciales como método alternativo de resolución de conflictos”

La Corte Suprema de Justicia se encuentra trabajando en el tema de acceso a justicia y como poder del Estado en su obligación de aplicar Políticas Públicas. Es así que en ese afán, hace algunos años se crea el Ministerio de la Defensa Pública, años más tarde la Mediación y por último el Sistema Nacional de Facilitadores Judiciales, que es una Política Pública de acceso a justicia liderada por la máxima instancia judicial, como mecanismo de participación ciudadana en el servicio de justicia, con la asistencia técnica de la Organización de los Estados Americanos.



- b) Instruir y acompañar a los ciudadanos a acceder a la Justicia y hacer efectivos aquellos derechos, obligaciones, prohibiciones, valores, principios y garantías.
- c) Apoyar a la administración de justicia promoviendo y facilitando los medios pacíficos de solución de conflictos suscitados dentro de la comunidad.
- d) Canalizar los casos que puedan resolverse a través de la Mediación derivándolos a la Oficina de Mediación del Poder Judicial, que en la actualidad en Filadelfia, brinda servicios en el edificio del Juzgado de Paz, el Ministerio de la Defensa Pública y la CODENI.

Competencia y espacio de actuación (Art. 10, inc.d; Art. 11, inc.l - Acordada 517/08 Reglamento de facilitadores judiciales)

- Es Derecho y Deber del Facilitador Judicial atender los casos que se registran dentro de su comunidad o barrio.
- Asimismo, ejercer las actividades de facilitadores en horario que no comprometa sus tareas laborales principales.
- Debe formarse regularmente a partir de capacitaciones ofrecidas por el Juzgado de Paz local y de la Oficina de Facilitadores Judiciales para saber cómo actuar ante situaciones específicas.
- El facilitador judicial informa en forma verbal y escrita sobre casos de conflictividad severa al Juzgado de Paz y le delega la decisión sobre procedimientos procesales que correspondan.



■ Acceso a la Justicia

Cuando se habla de “Acceso a la Justicia”, se hace referencia a aquella acción o posibilidad que tiene toda persona de obtener una respuesta a sus necesidades jurídicas, contando con los medios existentes para resolver alguna controversia o la protección de sus derechos.

Solicitud

Es una petición escrita que se dirige a un funcionario público o a cualquier oficina del Estado, con el fin de obtener algún documento o información sobre algún tema o servicio.

Reclamo

Va dirigido a obtener un resultado específico en favor propio. Es decir, quien reclama es el dueño de un derecho y busca un resultado específico en relación con este.

Denuncia

Ocurre cuando una persona le avisa a la Administración que existe algún tipo de actividad irregular (como un delito o una falta), dentro de alguna de sus actividades. Luego de plantearse la denuncia la Administración decide si inicia un procedimiento interno o no.

Demanda

Es la petición que la persona formula y justifica durante un juicio. También se trata del escrito en que se ejercitan las acciones ante el tribunal o el juez.

Importante

Actualmente la denuncia ciudadana es alentada por las instituciones públicas para el combate a la corrupción y la búsqueda de transparencia en la gestión pública.

Igualmente, es un mecanismo utilizado por la ciudadanía para movilizar la atención de las autoridades sobre los problemas cotidianos no resueltos.


Los servicios de denuncias están disponibles en forma digital, teléfono y oficinas físicas.

También existen servicios de atención inmediata a víctimas, con fono auxilios y oficinas físicas.

Identifica los servicios (sociales, legales). Procedimiento. Registro.

¿Cuál de los servicios sociales, legales, son accesibles desde tu zona de trabajo?

Consigue folletos explicativos para tenerlos a mano



La administración de Justicia es una de las tareas primordiales del Estado, valiéndose de los servicios públicos obligatorios para lograr sus fines.

Ningún ente, órgano o funcionario público pueden aducir razones de carencia presupuestaria o financiera, ausencia de equipos, falta de renovación tecnológica de éstos, exceso o saturación de la demanda en el servicio público para dejar de prestarlo de forma continua y regular

Es muy común escuchar a las personas decir: "Yo no sé nada de leyes" o "Yo no entiendo de esas cosas"

Es imposible que todos sean abogados y es imposible que todos entiendan la complejidad de los procedimientos y cuestiones técnicas.

■ Una obligación ineludible del Estado

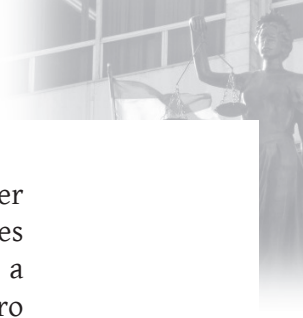
El Acceso a la Justicia es que los ciudadanos puedan ejercer sus derechos y dar solución a sus conflictos adecuada y oportunamente, no solo como solución jurisdiccional (acceso material a los Tribunales) sino también como la prevención del conflicto, la promoción de los derechos y la resolución alternativa de conflictos. Es decir, la solución eficaz y oportuna a un asunto tutelado por el derecho. No se habla de un resultado favorable a la parte sino más bien de la posibilidad de ejercer y hacer valer dicho derecho.

■ Los casos

El derecho nace de un consenso social, para regular las relaciones humanas y hacer más fácil la convivencia social. Está compuesto por normas inspiradas en un ideal de justicia.

Sin embargo, a pesar de surgir de la propia sociedad, se observa con preocupación cómo se convierte en un mundo ajeno para las mayorías y es entendido únicamente por aquellos que lo estudian y se comprometen a conocerlo a profundidad.

El acceso a la justicia se ve amenazado entre otras cosas por el desconocimiento que tienen los ciudadanos de sus propios derechos (e incluso obligaciones) y de cómo hacerlos valer frente a otras personas y frente a la Administración de Justicia.



El derecho es una ciencia que se caracteriza por ser dinámica, por cambiar con la sociedad y el mundo. A veces brinda una respuesta y otras ni una sola. Siempre van a existir múltiples respuestas ante un problema legal, pero no necesariamente están a disposición de quien la requiere. Igualmente existe un aumento progresivo de la complejidad de los conflictos y la judicialización de casi todos los fenómenos sociales.

■ Algunos de los conflictos más frecuentemente judicializados

Personas

- Amenaza
- Agresión
- Violencia
- Discriminación
- Abuso
- Acoso
- Bullying

Bienes

- Hurto
- Deudas
- Linderos

Familia

- Derecho Niño/a Adolescente
- Separación, divorcio

Laboral

- Despido
- Maltrato
- Discriminación

Social

- Animales sueltos
- Basura
- Ruidos

Los métodos de resolución de conflictos constituyen una necesidad para su aplicación en todos los sectores, tanto del Poder Judicial como Pre Judiciales como Municipalidades, Empresas, Centros educacionales. La utilización de los métodos de resolución de conflictos en el ámbito privado no requiere, necesariamente, un marco normativo regulatorio. En los procesos judiciales, el ordenamiento normativo del Paraguay, establece atribuciones a los Jueces para buscar que los litigantes pongan término a sus diferencias mediante avenimiento amigable.

Ámbito	Judicial	Pre Judicial
<p>LABORAL</p> <ul style="list-style-type: none"> • Despido • Maltrato • Discriminación • Falta de pago • Descuentos compulsivos • Embargos • Trabajadoras domésticas • Violencia Laboral 	<p>Código Procesal Laboral</p> <p>Los órganos auxiliares de la Administración de Justicia en el fuero laboral son el Ministerio Público del Trabajo y la Abogacía del Trabajo.</p> <p>Los Agentes Fiscales del Trabajo deben recibir denuncia sobre incumplimiento de las leyes del trabajo o de los fallos judiciales y realizar investigaciones a su respecto, personalmente o por medio de funcionarios autorizados.</p> <p>Los Abogados y Procuradores del Trabajo están obligados a prestar asistencia jurídica gratuita para la defensa del trabajador.</p> <p>Art. 57.- En toda contienda litigiosa, los órganos jurisdiccionales del trabajo, actuarán previamente como conciliadores, tratando de avenir a las partes,</p>	<p>Ministerio del Trabajo</p> <p>Reclamo por incumplimiento de la patronal</p> <p>El Ministerio del Trabajo, con la copia de la cédula, tomará la denuncia. Se llamará al empleador para una audiencia de conciliación y mediación, tratando que lleguen a un acuerdo.</p> <p>Si no se concilia o el empleador no comparece, hasta 60 días después del despido o retiro, está abierta para el trabajador la posibilidad de reclamar una indemnización judicialmente.</p> <p>Este servicio prestado por el Ministerio del Trabajo es totalmente gratuito y no precisa de abogado.</p> <p>El Ministerio del Trabajo tiene habilitada desde el 2008 una oficina regional del trabajo para el Chaco Central, en Tte. Irala Fernández y en el 2018 trasladada a Filadelfia.</p>

	<p>antes de adelantar el procedimiento de instancia.</p> <p>Si la conciliación tuviese éxito, el avenimiento directo a que se llegue, constará en acta firmada por el juez y las partes, incorporándose a la sentencia con fuerza de cosa juzgada.</p> <p>El juez tendrá facultad para rechazar el acuerdo, cuando estime que violenta los derechos que las leyes confieren a los trabajadores.</p>	<p>Acoso/violencia Laboral</p> <p>El Ministerio de Trabajo adoptó la Resolución N° 472 de fecha 17 de mayo de 2012 para definir a la Violencia Laboral y establece el procedimiento que deben seguir las empresas ante una denuncia; sanciona al acosador trabajador con el despido sin derecho a indemnización, y en el caso que el victimario sea el empleador, éste deberá abonar la indemnización prevista en el artículo 85 del Código del Trabajo y una multa que varía entre 20 y 30 jornales mínimos.</p> <p><i>El acoso o violencia de tinte sexual son casos previstos y sancionados por la legislación penal.</i></p>
<p>CIVIL</p> <ul style="list-style-type: none"> • Divorcio, Disolución y Liquidación de la Sociedad Conyugal. • Partición de bienes en juicios sucesorios • Asistencia Alimenticia • Régimen de Convivencia • Régimen de Relacionamento. • Trabajo infantil • Permiso de menores 	<p>El Código Procesal Civil</p> <p>Es deber de los jueces procurar, en cuanto sea compatible con el ejercicio de sus atribuciones, especialmente en los juicios referentes a las relaciones de familia, que los litigantes pongan término a sus diferencias mediante avenimiento amigable.</p> <p>A este efecto podrán convocarlos a su presencia en cualquier estado del juicio.</p> <p>Código de la Niñez y Adolescente</p> <p>El Juez de oficio convocará a las partes a una audiencia de conciliación dentro de los seis días siguientes, bajo apercibimiento de que la incomparencia de una de las partes, sin causa justificada, no obstará la prosecución del procedimiento.</p>	<p>Las Consejerías Municipales por los Derechos del Niño, la Niña y el Adolescente (CODE-NI)</p> <p>Son las encargadas de asegurar que los niños, niñas, adolescentes y sus familias accedan a atención especializada en materia de sus derechos en sus comunidades.</p> <p>Toda persona que tenga conocimiento de una violación a los derechos y garantías del niño o adolescente, debe comunicarla inmediatamente a la Consejería Municipal por los Derechos del Niño, Niña y Adolescente (CODE-NI) o, en su defecto, al Ministerio Público o al Defensor Público.</p>



	<p>'Iniciada la audiencia, previamente el Juez procurará avenir a los interesados en presencia del defensor o del representante del niño o adolescente.</p>	<p>Mecanismos de protección</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sistema Nacional de Protección y Promoción Integral a la Niñez y Adolescencia • Secretaría Nacional de la Niñez y la Adolescencia • Consejo Departamental de la Niñez y Adolescencia • Consejo Municipal de la Niñez y Adolescencia <p>Oficina de Mediación de la Corte Suprema de Justicia</p>
<p>PENAL</p> <p>Artículo 17.- Acción Privada Serán perseguibles exclusivamente por acción privada los siguientes hechos punibles: 1) maltrato físico; 2) lesión; 3) lesión culposa; 4) amenaza; 5) tratamiento médico sin consentimiento; 6) violación de domicilio; 7) lesión a la intimidad; 8) violación del secreto de comunicación; 9) calumnia; 10) difamación 11) injuria; 12) denigración de la memoria de un muerto; 13) daño; 14) uso no autorizado de vehículo automotor; y 15) violación del derecho de autor o inventor.</p>	<p>Código Procesal Penal</p> <p>Se prevé la conciliación, como paso previo antes de dar por iniciada la acción penal privada, el juez convoca a las partes a una audiencia de conciliación, en la que se intenta llegar a un acuerdo entre la víctima u ofendido y el supuesto victimario.</p> <p>En la mediación penal se persigue la reparación del daño causado y la manifestación de la víctima que se encuentra satisfecha con dicha reparación, no teniendo nada más que reclamar.</p>	<p>Defensoría del Pueblo</p> <p>Oficina de Denuncias Penales de la Fiscalía</p> <p>La denuncia debe contener, en lo posible, el relato del hecho, nombre de los autores y cómplices, nombre de las víctimas, testigos y demás elementos probatorios que puedan conducir a la verificación del hecho y a la determinación de su calificación legal</p> <p>Comisaría Policial</p> <p>Ministerio del Interior. Centro de atención al ciudadano</p>
<p>Violencia contra la mujer</p>	<p>El 29 de diciembre del año 2016 fue promulgada la Ley N° 5777, "De protección integral a las mujeres contra toda de violencia" y su Decreto Reglamentario No 6973/17.</p>	<p>No puede ser sometida a Mediación o Conciliación una denuncia por Violencia doméstica, intrafamiliar o de género, tanto en los Juzgados, Co-de-nis, Secretarías de la Mujer de las municipalidades y departamentales y otras instituciones.</p>