

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE NICARAGUA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
UNAN – LEON



TEMA:

**MECANISMOS DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS EN EL DERECHO
LABORAL DE NICARAGUA**

AUTORES

Br. Aracelly Rodríguez Cruz.
Br. Suyen Vargas Fletes.
Br. Nidia Magdalis Venerio Regalado.

Tutor:

Dr. Luís Enrique Morales Parajón.

León, Julio 2004

INTRODUCCIÓN

Históricamente para el género humano, los Conflictos se han caracterizado por la mala Administración de Resolución, ocasionando así efectos destructivos entre las partes en pugna sean estas Naturales o Jurídicas. Con esto nos damos cuenta que toda sociedad es fuente de conflictos, la cual demanda con urgencia la aplicación de Mecanismos que resuelvan con Eficacia y Justicia los diferentes Conflictos.

En este trabajo nuestro principal objetivo de investigación es el análisis de los diversos Mecanismos de Resolución de Conflictos establecidos en el Derecho Positivo Laboral de Nicaragua y a la vez, lograr explicar la importancia de la Negociación, Conciliación y Arbitraje, su contribución a través de procesos que den solución a los diferentes problemas en particular los de Materia Laboral, los cuales se presentan a diario tratando de darle solución a través de la Conciliación.

Nuestro Sistema Jurídico incorpora en una serie de leyes los Mecanismos de Resolución de Conflictos los que se constituyen así: en el Código de Procedimiento Civil existe el Arbitraje y el Arbitramento, en materia de Propiedad se estipula la Conciliación y Jurisdicción Arbitral, en lo Mercantil se hace alusión al Arbitraje, en leyes especiales se mencionan estos Mecanismos: Ley Orgánica del Poder Judicial que generaliza el trámite de Mediación en los Procesos. Así mismo en el Código Procesal Penal se hace referencia a los dos tipos de Mecanismos : La Mediación Previa y La Mediación durante el Proceso, en el Código del Trabajo se hace alusión a la Conciliación, el Arbitraje y el Arreglo Directo o Negociación.

Por medio de esta investigación hemos analizado de manera breve la utilización de los Mecanismos de Resolución de Conflictos tales como: la Negociación, Conciliación, y Arbitraje en el Derecho Positivo Laboral, sus criterios doctrinales conforme lo aplicado en la Legislación Laboral Nacional, así mismo, las circunstancias materiales que determinan el surgimiento de un Conflicto, en general y en particular el Laboral su aplicación práctica y casuística en Nicaragua.

Debemos de hacer énfasis en la Conciliación ya que es uno de los instrumentos más usados en la vía Laboral, el cual armoniza sus fundamentos y técnicas de aplicación con el de Mediación, Negociación y Arbitraje siendo este último eminentemente un Mecanismo con alta dosis procesal; en el sentido de la técnica Procedimental y rigor formal por ello hacemos una comparación general de la Conciliación con los otros Mecanismos establecidos en nuestro Ordenamiento Procesal.

El objeto de este estudio ha sido exhaustivamente analizado conforme las referencias conceptuales y fundamentos filosóficos que los sustentan, todo ello para dar el andamiaje en el que nuestra Legislación ha dado vida en la Norma Positiva a los útiles Mecanismos de Resolución de Conflictos, los que de suyo han venido superando es concepto frío y formal de la Justicia, tan desacreditada por la conducta antiprofesional de los operadores.

Sean pues tales instrumentos un elemento a favor de lo que en el tiempo han deseado los seres humanos: Justicia y Equidad.

CONCLUSIÓN

A través de nuestra investigación Monográfica queda claro que los Mecanismos de Resolución de Conflictos en el campo Laboral Nicaragüense, son métodos que se han constituido con efectos de buen suceso ya que cumplen los cometidos siguientes: Solucionan el Problema de Retardación de Justicia dándole tratamiento a los conflictos de manera rápida, Imponen soluciones justas a los conflictos individuales y/o colectivas, sin tener que arriesgar los Derechos Laborales, por consabidas arbitrariedades de los órganos formales de justicia en la aplicación de la legislación Laboral.

Los poderes públicos deben fomentar instrumentos de Resolución de Conflictos por el consenso y el acuerdo entre las partes conjugando la agilidad, eficacia y la economía procesal, con el respeto a los derechos y garantías Procesales establecidas en nuestra constitución. La participación directa y personal de las partes en conflicto y su protagonismo en la solución de estos a través de acuerdos y aceptación en sus cumplimientos lo que encaminará a la sociedad al rescate de los valores perdidos tales como: Seguridad, Confianza, Credibilidad entre otros; esto se logra a través de la capacidad que poseen los terceros Neutrales o Amigables componedores al momento de resolver el conflicto poniendo este en práctica los conocimientos adquiridos.

La Conciliación como instrumento auxiliar de responsabilidad social y de cultura de paz en la sociedad Nicaragüense va adquiriendo gran auge como el instrumento mas utilizado en la vía Laboral para resolver problemas, debido a los valores de igualdad, equidad y legalidad componentes intrínsecos de los Mecanismos de Resolución de Conflictos para la consecución de una sociedad mas igualitaria y equitativa.

RECOMENDACIONES

1. Implementar políticas y programas nacionales de Promoción de los Mecanismos de Resolución de Conflictos, a fin de darlos a conocer y promover su aceptación y desarrollo ; llevándolos a cabo por entes gubernamentales y no gubernamentales.

2. Impulsar actividades donde se implemente el uso de publicaciones y actos temáticos provenientes principalmente del mundo académico universitario, de centros especializados del sector empresarial , profesional; sector sindical, trabajadores independientes, organizaciones de empresarios o empleadores.

3. En otro aspecto es necesario dotar de presupuesto y competencia a un ente sea publico o privado de la educación superior convenientemente por su naturaleza para establecer un plan de divulgación y educación masiva a la población atendiendo sus diferentes niveles de educación: Formal , Profesional y Popular para hacerle proclive a la utilización racional de los Mecanismos de Resolución de Conflictos, de tal manera que la sociedad Nicaragüense, sea convertida por estos mecanismos en un gran escenario de consensos sociales que fundamente una nueva cultura y una nueva visión de la sociedad en que vivimos.

AGRADECIMIENTO

Ahora que culminamos nuestro trabajo Monográfico queremos dar gracias a:

Nuestro Tutor: Luis Morales Parajón por dedicarnos parte de su valioso tiempo y brindarnos las orientaciones necesarias para culminar nuestra Investigación.

Al personal de la Biblioteca por su paciencia, amabilidad y eficiencia.

Gracias a todos.





DEDICATORIA

Con profundo respeto y cariño dedico este trabajo monográfico primeramente.

A mis padres quienes con su amor abnegado , esfuerzo y sacrificio me sacaron adelante y me estimularon a culminar mi carrera universitaria.

A mi esposo quien con su amor y apoyo incondicional nunca me dijo no y me dio lo necesario para llegar a la meta.

A ellos infinitas gracias.

Suyen Vargas Fletes.



DEDICATORIA

Con la culminación de este trabajo monográfico quiero demostrar mi agradecimiento a quienes estuvieron presente en esta faceta de mi vida en especial a:

Mi madre por ser el origen de mi vida, ejemplo de valores morales y la piedra angular en mi formación como profesional.

A Mi abuelita por su apoyo, comprensión y cariño.

A Jehová por ser en mi vida: Guía, Fortaleza y Poder Alentador.

Gracias

Nidia Magdalis Venerio Regalado.



DEDICATORIA

Como muestra de agradecimiento por el valioso apoyo que me dieron durante mis estudios dedico esta tesis a:

Mis padres por haber estado conmigo durante mi formación como profesional y brindarme su estímulo y paciencia para lograr culminar con éxito un capítulo más en mi vida.

A mis abuelitas muchas gracias por sus sabios consejos y su amor sincero.

Aracelly Rodríguez Cruz.



CAPITULO I

Breve Reseña Histórica de los Mecanismos Alternos de Resolución de Conflictos en el Derecho Laboral de Nicaragua.

Desde hace más de 25 años la Solución Alternativa de Conflictos ha venido adquiriendo cada vez más importancia, desde su introducción y desarrollo creciente en los Estados Unidos de Norteamérica.

La sociedad actual sumida en la tensión y la crisis, han visto impotente el desborde de los Sistemas Formales de Justicia, principalmente el Proceso Judicial, por lo que ven la necesidad de nuevas y eficaces soluciones asumiendo una prioridad indiscutible.

Los fundamentales Mecanismos de Solución Alternativa de Conflictos, no son desconocidos, más bien forman parte del uso lingüístico, coloquial y experto; en no pocas situaciones y disciplinas respectivamente ya que el conflicto es un antiguo componente de las relaciones humanas. Y para resolverlos haremos uso de los Mecanismos Alternos, abordando en primer lugar la Negociación.

Los antecedentes de la Negociación actual son por ejemplo y probablemente, los más viejos aunque también, los menos documentados en razón del carácter de la casi cotidiana privacidad en que se producen.

En la Negociación se daba solución a los problemas por medio de la fuerza o la intervención mediadora de un tercero, en las que las partes pretenden alcanzar sus objetivos a través de la persuasión.



Prueba que tales Mecanismos han sido utilizados desde antigua data, es el caso de la antigua China, la Resolución de las disputas se lograba a través de la persuasión moral y el acuerdo, y no bajo la coacción.

En los antiguos rituales de cortejo o las actividades de intercambio de objetos en el Peloponeso¹ 10,000 años A.C . En base a esto la Negociación, parece ser un elemento inevitable de las Relaciones Humanas.

La Conciliación, un Mecanismo que no puede desligarse de la Mediación ya que son instituciones de Resolución de Conflictos difíciles de diferenciar, pues ambos son Mecanismos muy similares refiriéndolos como intervención resolutiva, no vinculantes de terceros.

En el Japón antiguo se ubica otro ejemplo de un basto uso de estos Mecanismos informales, como ejemplo tenemos a Vroon, Fossett y Wakefield quienes señalan que: “la tradición de Conciliación y Mediación está tan embudida en la vida del japonés, que se dice, hay más personas dedicadas al arreglo floral, en Japón, que Abogados”.

Diversas culturas, a lo largo de los siglos han dejado clara su necesidad por dar prioridad a los Mecanismos de Resolución Interna y no formal de controversias, antes de acudir a una Autoridad Externa.

En el Derecho Romano, el Arbitraje, pasa ha ser la evolución más institucionalizada de los Mecanismos Alternativos, como bien lo señala Ihering en su obra El Espíritu del Derecho Romano y los dos pactos pretorios: Compromiso y Receptum Arbitriies, son ejemplos que se consideran antecedentes del Arbitraje actual.

¹ Attali, Jacques Historia de la Propiedad. Barcelona, España, Editorial Planeta, 1989 pp. 74.



La organización del Estado Moderno hace decaer la importancia del Arbitraje, donde aquel se reserva casi absolutamente al poder Jurisdiccional, sin embargo reconoce a los individuos el derecho a sustraer de los Tribunales oficiales en cierta materia de índole estrictamente privada.

Actualmente, los medios Alternativos, renuevan su utilidad en dos ámbitos:

1. El de numerosas Organizaciones Internacionales que han evolucionado en instituciones como la Corte o Tribunal de Arbitraje de la Cámara de Comercio Internacional, la American Arbitration Association y la Comisión Interamericana de Arbitraje Comercial, entre otras.
2. Organizaciones de Naciones como la OEA, ONU y CEE que le asisten Mecanismos de Negociación, Conciliación y Arbitraje.

Con todo lo dicho se revela la existencia desde 1994 en Nicaragua y peculiarmente en la Ciudad de León de un Centro de Mediación y Resolución de Conflictos, adscrito a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la UNAN-León, cuya oficina ha venido a facilitar la solución pacífica, rápida y económica de los conflictos, además ha contribuido a la educación de la ciudadanía.

1. Los Mecanismos Alternos de Resolución de Conflicto en el Código del Trabajo de 1945.

En el año de 1937 toma posesión de la presidencia el general Anastasio Somoza, año en cual fue creado el Ministerio del Trabajo, se da en Nicaragua una serie de fenómenos Socio-Laborales producidos por los movimientos obreros de la época. Cabe señalar que ya existía desde 1931 una Organización Obrera llamada Partido Trabajador Nicaragüense los que toman conciencia de las necesidades de los trabajadores y encausan sus finalidades en favor de los Derechos y Libertades de los obreros. Posteriormente el jefe de Estado da ofrecimiento de incorporar la Libertad Sindical.



Luego, surge el proyecto de la nueva Constitución Política con el que los trabajadores inician una etapa de reclamos en pro de sus derechos.

En Septiembre de 1943 nacen dos nuevos Organismos el Consejo Intergremial Obrero y el Comité Central Ejecutivo de Trabajadores, cuyas agrupaciones trabajan por la unidad del Movimiento Obrero.

El 12 de Diciembre de 1944 se anuncia la aprobación y ratificación del Código del Trabajo apareciendo publicado en la Gaceta del día 12 de Enero de 1945. Dicho Código fue reformado en el año de 1950 y nuevamente en 1962, el 12 de Octubre el Código del Trabajo es objeto de reformas fundamentales, entre las que se encuentran el Procedimiento para resolver los Conflictos Colectivos de carácter económico social, Juntas de Conciliación y Tribunales de Arbitraje.

El Código del Trabajo de 1945, se empeñó en buscar soluciones a los problemas de orden social que se suscitaban entre patronos y obreros para las que se firmó Convenciones Internacionales formuladas mediante la Organización Internacional del Trabajo, relativa al bienestar de los obreros.

En cuanto a **Conciliación**², se expresaba que todo Conflicto de carácter Económico Social debe someterse obligatoriamente a Conciliación. En cada Departamento habrá una junta de Conciliación que conocerá de los Conflictos, la que se compondrá de 4 miembros y serán elegidos en el mes de Diciembre de cada año, mediante la presentación de una lista de trabajadores, con indicación de calidades e identificación, al Juez de Distrito o Local. A falta de estas listas hará la designación el juez del lugar.

El día 1 de Enero de cada año, en acto público el Juez de Distrito o Local, en presencia del Juez del Trabajo indicará el resultado de la desinsaculación, proporcionando los nombres de los patronos y trabajadores que integran las juntas permanentes de Conciliación.

² Arto 251 al 262 Código del trabajo de la República de Nicaragua de 1945.



La Corte Suprema de Justicia, designará la persona encargada de recibir las listas, practicar la desinsaculación y presidir la Junta Organizada y esta designará su secretario de actuación, en caso de que no hubiere Juez de Distrito, ni Local en el lugar y ya estuviera creado en el un Juzgado del Trabajo.

El miembro de una junta, debe cumplir con requisitos, como: ser nicaragüense, mayor de 25 años, residente por lo menos de 6 meses, saber leer y escribir y no haber sido condenado por delito.

Los miembros no podrán excusarse de aceptar el cargo, sino por causa legítima, calificada por el Juez; no podrán ser removidos de su cargo, sino por causa justificada de suficiente por el Inspector del Trabajo.

Esta inamovilidad subsistirá hasta 6 meses después de la cesación de su cargo en la junta.

En cuanto al Arbitraje³, los Tribunales de Arbitraje encargados de Resolver Conflictos Colectivos Económicos-Sociales, estarán integrados por 1 ó 3 árbitros. Cuando no hubiera acuerdo sobre su número se elegirán 3.

Los árbitros se designarán de común acuerdo por las partes, ante el Juez del Trabajo correspondiente. Si no llegan a un acuerdo corresponde hacer la solicitud a las partes.

El Tribunal funcionará con asistencia de todos sus miembros, si faltare alguno se procederá a reemplazarlo dentro de las 24 horas siguientes. El Tribunal funcionará con solo a que asistan después de efectuados tres reemplazos.

En lo relativo a impedimento y recusación de los árbitros se estará al Derecho Común.

En cuanto a la **Negociación** no se hace mención de dicho Mecanismo.

³ Arto 263 al 267 del Código del Trabajo de la República de Nicaragua de 1945.



Cabe señalar que estos Mecanismos se plasmaron y desarrollaron en un ambiente donde se pretendía mejorar el orden social en aras de beneficio del proletariado.

1.1 NOCIÓN GENERAL DE LOS MECANISMOS ALTERNOS DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS.

Etimología y Concepto de Conflicto.

De acuerdo al Diccionario de la Real Academia Española (1970) : Se trata de la voz latina *conflictus* y significa “Lo más recio de un combate. Punto en que aparece inserto el resultado de la pelea”. Guillermo Cabanellas, con mayor propiedad nos dice que “la voz Conflicto se utiliza en Derecho para designar posiciones antagónicas” y agrega que su origen latino *conflictus* deriva, a su vez, de *conflice*, que implica combatir, luchar, pelear.

Esta expresión no es única. En el mismo campo del Derecho suelen emplearse, además otras de significado análogo. El mismo Cabanellas menciona las voces “colisión”, que define como el choque material entre individuos o núcleos y “controversia”. De esta dice que constituye “La discusión larga y minuciosa entre dos o más personas”. El Conflicto expresa simple y sencillamente una oposición de intereses. En rigor los Conflictos constituyen el hecho real o aparente que exige una solución Jurisdiccional.

Conflicto de Trabajo

Los Conflictos Laborales pueden definirse en términos extraordinariamente sencillos como las Fricciones que pueden producirse en las relaciones de trabajo, o las controversia de cualquier clase que nacen de una relación de Derecho Laboral. Precizando el concepto de Mario de la Cueva señala que los conflictos laborales tienen dos características fundamentales:



a). Una de las personas que intervenga en el Conflicto, por lo menos debe ser sujeto de una relación de trabajo.

b). La materia sobre la que verse del Conflicto ha de estar regida por las normas del Derecho del Trabajo.

Diferencia entre los Conflictos de Derecho del Trabajo y los de Derecho Común.

El jurista uruguayo Américo Plá⁴, al establecer las diferencias entre Conflictos Laborales y los de Derecho Común alcanza las siguientes conclusiones:

1). En los Conflictos comunes el objeto se halla dentro de una órbita de carácter patrimonial que atañe al interés individual y privado de las partes, en tanto que en los Conflictos Laborales, el eje lo constituye el trabajo como actividad humana y personal que excede del margen patrimonial.

2). En los Conflictos Privados la contienda se reduce a la persona de los litigantes; en cambio en el Conflicto de Trabajo se produce una especie de despersonalización de las partes.

3). La trascendencia o repercusión que el Conflicto del Trabajo genera en el medio social difiere objetivamente de la que promuevan los Conflictos de Derecho Privado.

4). Las partes no están situadas en un plano de absoluta igualdad como en el Conflicto Común; sino que, generalmente existe entre ellas una chocante desigualdad económica.

⁴ Los Conflictos de Trabajo “El Siglo Ilustrado” Montevideo, 1947 pp. 21 y 55.



Clasificación de los Conflictos Laborales.

La clasificación de los Conflictos de Trabajo se efectúa atendiendo básicamente, a la naturaleza de los sujetos que participan en la contienda .

Para Mario de la Cueva los Conflictos pueden ser:

- a). Entre trabajadores y patronos.
- b). Intersindicales.
- c). Entre un sindicato obrero y sus agremiados.
- d). Entre patronos.

Los primeros podrían ser a su vez, de acuerdo al mismo autor:

- 1- Individuales y Colectivos.
- 2- Jurídicos y Económicos.

Estas órdenes podrán, a su vez, subdividirse, por lo que de la Cueva propone, en definitiva, la siguiente clasificación:

- 1- Individuales de naturaleza jurídica.
- 2- Colectivos de naturaleza jurídica.
- 3- Colectivos de naturaleza económica.

Individuales de Naturaleza Jurídica.

Sabemos que el Contrato Individual del Trabajo vino a sustituir al antiguo Contrato de Arrendamiento de Servicios, y que por esa razón los tratadistas se han empeñado erróneamente en incluirlo dentro de algunos de los contratos regidos por el Código Civil, llegando a los más a conceder que se trata de un Contrato Innominado. Cabe pues aquí exponer, aunque de manera breve, algunas de las más importantes Teorías Civilistas sobre el Contrato de Trabajo.



Teoría del Arrendamiento:

“Planiol objeto tildándola de impropia la denominación de Contrato de Trabajo, señalando que la única expresión con valor científico es la de Arrendamiento de Trabajo, por considerar que éste contrato constituye en el fondo un Arrendamiento de Servicio”.

Teoría de la Compra-Venta.

“Carnelutti trata de identificar el Contrato de Trabajo con el de Compra-Venta, y para ello recurre, como ejemplo al Contrato que tiene por objeto es suministro de energía eléctrica; diciendo que si bien el hombre no puede ser objeto de contratación si lo puede ser su fuerza de trabajo, su energía en ambos contratos lo fundamental es una fuerza, la del trabajo o la energía eléctrica; el objeto del contrato no es la fuente de energía, sino la energía misma que solo puede ser objeto de compra-venta y no de arrendamiento, por cuanto, en este contrato debe devolverse la cosa arrendada, lo que resulta imposible con la energía ya sea eléctrica o humana.

A las objeciones que se le podrían hacer a su teoría, de que la prestación del trabajador es de hacer, en tanto que la del vendedor es de dar, Carnelutti, responde de ante mano diciendo que lo que ocurre es que se confunde la prestación que es el contenido de la obligación estatuida en el contrato, con el objeto de la prestación; se dice que el trabajador está obligado a hacer y el vendedor a dar; “pero el dar consta de dos elementos : la prestación y su objeto, ocurriendo lo mismo en el hacer, solo que aquí por defecto en el análisis se confunden de ordinario absorbiéndose el objeto de la prestación.

El vendedor cuando da se presta a hacer, deja que la cosa sea tomada por el comprador, y de la misma manera el trabajador, cuando hace se apresta a dejar que su energía sea utilizada por el patrono; y aun aquí una es la prestación y el otro su objeto, y si éste no es el hombre no puede serlo sino una cosa; su energía”



Teoría de la Sociedad.

Chatelain sostiene que en el Contrato de Trabajo nos encontramos en presencia de un tipo de Contrato de Sociedad, ya que considerado en su aspecto puramente económico, un establecimiento industrial es algo complejo que responde a ciertas unidades; es ante todo un grupo de hombres y su funcionamiento es una combinación de actos que tienden a un fin común.

Partiendo de estas consideraciones Chatelain expresa que los elementos del contrato en si son dos, obra común de varias personas, y cada una de las cuales aporta algo; hay también la división en común de alguna cosa.

Y pregunta que si por lo que respecta al primer aspecto hay o no manifiestamente obra común y colaboración; contestando que uno aporta su espíritu de iniciativa, su conocimiento de la clientela, su talento organizador y su actividad intelectual, en una palabra su industria y también su capital; y que los otros no aportan más que su fuerza, su habilidad profesional, su trabajo y su industria.

Y en cuanto al segundo elemento dice que una explicación del término beneficio demuestra igualmente su existencia.⁵

Entre las objeciones que se le hacen se encuentran las siguientes: la de que el patrono aparece como el único propietario de los medios de producción y de los productos, tanto de los que están en vía de elaboración, como de los ya fabricados; de que la parte de los obreros es fija y se paga de ante mano por el patrono; y finalmente de que el obrero no corre riesgo alguno.

Teoría del Mandato.

“La asimilación del Contrato de Trabajo al Contrato de Mandato se encuentra descartada toda vez que el mandato se da solo para la realización de actos jurídicos”.

⁵ De la Cueva Ob. Cit 452.



Sin embargo en la práctica se observa que algunas veces el trabajador representa en sus relaciones con terceros a su patrono; la diferencia en este caso con el mandato radica que en este contrato la idea de representación es esencial, mientras que en el Contrato de Trabajo resulta accidental; además en el mandato no hay jornada de trabajo, mientras que en el Contrato de Trabajo hay que sujetarse a la reglamentación legal, estatuida en las legislaciones para la jornada de trabajo; y además en el mandato la razón de dependencia es propia de las instrucciones recibidas del mandato, mientras que en el Contrato de Trabajo nace como condición necesaria de él⁶.

En conclusión, las doctrinas expuestas nos demuestran que si bien el Contrato de Trabajo presenta analogía con algunos de los contratos civiles, ninguno de estos puede asimilarlo en forma total; siendo la razón principal de esta imposibilidad el que el objeto de uno y de los otros son completamente distintos, pues mientras el objeto de los contratos civiles es regular relaciones patrimoniales, el del Contrato de Trabajo es la energía humana inherente a la persona que la presta; por lo que muchos autores expresan y sostienen que el Contrato de Trabajo es un *Contrato Especialísimo*, mucho más importante que el Arrendamiento, la Sociedad o la Compra-Venta, de una individualidad única, en el cual deben tomarse en cuenta factores morales ya que se trata de toda actividad de un ser humano puesta al servicio de otra⁷.

Gallart Folch considera respecto a la Convención Colectiva lo siguiente:

- 1.- La Convención Colectiva de Condiciones de Trabajo es por su naturaleza íntima, distinta del Contrato.
- 2.- La Convención Colectiva de Condiciones de Trabajo es una Ley en el sentido amplio de esta palabra.
- 3.- La Convención Colectiva de Trabajo es la norma disciplinar, espontánea de las relaciones mantenidas por los hombres dentro de la agrupación humana autónoma que es cada comunidad productora.

⁶ Ibid.

⁷ Francisco Wualter Linares. Nociones Elementales del Derecho del Trabajo. pp. 217.



4.- Esta norma disciplinar espontánea del grupo social, que es la Convención Colectiva, tiene carácter jurídico y, por tanto, tiene que ser reconocida por el derecho positivo estatal y articulada en el sistema de fuentes del derecho de cada país.

5.- La Convención Colectiva de Condiciones de Trabajo, aun en los países que ha logrado una consagración legal, no puede ser considerada como una expresión de la soberanía estatal, pues su dinamismo no arranca del Estado, sino del grupo social autónomo.

6.- Aun siendo una expresión jurídica nacida del grupo productor, la Convención Colectiva no tiene el carácter estricto de ordenamiento corporativo, pues a esta denominación conviene mejor a las decisiones de los órganos colegiados representativos de la comunidad industrial, como las corporaciones, jurados mixtos, consejos partidarios, etc.

7.-La Convención Colectiva de Condiciones de Trabajo es un acuerdo bilateral convenido entre las representaciones colectivas del capital y la mano de obra de cada comunidad productora para regular las relaciones de trabajo dentro de la misma, y por tanto constituye la figura jurídica especial, que, dentro del Derecho Público, se llama unión convencional normativa.

Colectivos de Naturaleza Económica.

Cuando de trate de Conflictos Colectivos que obedezcan a causas de orden económico, relacionadas con el establecimiento de nuevas Condiciones de Trabajo, suspensiones o paros y que por su naturaleza especial no puedan resolverse en los términos de los preceptos relativos a los procedimientos ante las Juntas Centrales y Federal de Conciliación y Arbitraje, se tramitarán de acuerdo a las disposiciones establecidas para los conflictos de orden económico.

La Junta inmediatamente que tenga conocimiento del Conflicto, procurará que se mantengan las cosas en el estado que guardaban antes de surgir aquél, recomendando que no llegue a la huelga o al paro, o que se reanude el trabajo si aquella o éste ya hubieren sido declarados, entre tanto se



hace la investigación de las causas determinantes del Conflicto, de las condiciones de la industria afectadas, etc.

La Junta, después de oír a las partes, mandará a practicar una investigación que estará a cargo de tres peritos que ella designe, quienes se asesorarán de tres comisiones, una de obreros y otra de patrones, iguales en el número de sus componentes.

Los peritos, haciendo uso de la mayor libertad, llevarán a cabo un completo estudio del conflicto planteado, de sus causas y circunstancias, pudiendo practicar toda clase de inspecciones permitidas por la ley en los establecimientos de la industria de que se trate, recabar de todas las autoridades, comisiones técnicas, instituciones y personas, los informes que sean necesarios y formular a las partes, autoridades, etc., los cuestionarios que crean convenientes para el esclarecimiento del conflictos, siendo obligación de aquellos a quienes se dirijan estos cuestionarios, dar contestación a los mismos.

El plazo para hacer las investigaciones será fijado por la Junta, atendiendo a la gravedad y demás circunstancias del conflicto, y no podrá exceder de treinta días.

Terminando el estudio, los peritos formularán desde luego un informe en cual consignarán el resultado obtenido, y un dictamen relativo a la forma en que, según su parecer, pueda solucionar el conflicto y prevenir su repetición.

El informe y dictamen de los técnicos se pondrán a la vista de las partes por un término de sesenta y dos horas, para que formulen sus objeciones y si se hace alguna, se señalará día y hora para la celebración de una audiencia de pruebas. Esa audiencia de pruebas tendrá por objeto aportar nuevos elementos o destruir el valor que se asigne por los técnicos a algunos de los consignados.

Cuando en los Conflictos Colectivos de orden Económico sean objetados los dictámenes periciales emitidos, las Juntas deberán citar, de oficio, para una audiencia de pruebas; de no hacerlo, incurren en una violación esencial del procedimiento.



Si las partes no hacen objeción, o bien después de celebrada la audiencia de pruebas, la Junta dictará la resolución que de fin al Conflicto, fundándola en el informe y dictamen rendidos por los peritos y en las objeciones y pruebas presentadas por las partes. La Resolución dictada en estos términos tendrá el mismo carácter y producirá los mismos efectos jurídicos de un laudo. Las Juntas podrán acordar en su resolución disminuir o aumentar el personal, la jornada o la semana de trabajo, modificar los salarios, y en general, cambiar las Condiciones de Trabajo, de acuerdo con los resultados que arroje la tramitación, sin que, en ningún caso se alteren los mandatos de la Ley.

En los Conflictos de orden Económicos, la Junta federal de Conciliación y Arbitraje no está obligada legalmente a someterse a la litis, puesto que la Ley Federal del Trabajo faculta al Tribunal para acordar la disminución o aumento de personal, en jornada o en la semana de trabajo, modifica los salarios y en general cambiar las Condiciones de Trabajo.

Cualquiera que sea el término de duración de los Contratos Colectivos de Trabajo, pueden variarse sus condiciones transitorias por causa de carácter económico, siguiéndose el procedimiento respectivamente las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Las resoluciones que estas pronuncien autorizando dichas variaciones, no importan jurídicamente la modificación, ni la suspensión de los contratos de que se trata.

Si las partes hacen objeciones al dictamen de los peritos y ofrecen como prueba la pericial, los patronos estarán obligados a facilitar a los peritos que designen las partes cuantos libros y documentos se soliciten por ellos y que se relacionen con la situación económica del negocio.

El día de la audiencia de pruebas dichos libros y documentos se tendrán a la vista, los peritos acompañarán sus dictámenes y en presencia de la Junta se discutirán entre ellos. La Junta procurará que uno y otro perito precisen sus puntos de vista y les dirigirá cuantas preguntas estimen convenientes.



1.2 Clasificación de los Mecanismos Alternos de Resolución de Conflicto.

Los Medios Alternos de Solución de Conflicto se pueden agrupar en tres grandes tipos, dependiendo de las características del procedimiento de solución. A saber:⁸

- *Medios de Negociación Inasistida.*
- *Medios de Negociación Asistida.*
- *Medios de Adjudicación.*

Medios de Negociación Inasistida.

Este tipo de medio se caracteriza por la interacción exclusiva entre las partes disputantes para solucionar su disputa. Corresponden, básicamente a la noción de Negociación propia.

Medios de Negociación Asistida.

Este tipo de medios se caracterizan por la intervención de una tercera parte que realiza actividad de apoyo o facilitación de la Negociación entre los disputantes.

Aquí se agrupan una variedad de Mecanismos, como: la Mediación, la Conciliación, la Evaluación Neutral Previa, la Determinación Neutral de Hechos, el Mini Juicio, entre otros.

Medios de Adjudicación.

Este tipo de medios se caracterizan por la intervención de una tercera parte, con la potestad de resolver la disputa, en sustitución de los disputantes.

⁸ Eduardo Garro y otros. Manual Pedagógico sobre Resolución Alternativa de Conflictos.pp 29.



El medio conocido por excelencia es el Arbitraje, en sus diversas formas y materia de aplicación.

También los Mecanismos de Resolución suelen clasificarse en:⁹

Adversariales y no Adversariales.

Se refiere a la forma que las partes ocupan respecto al Conflicto y la actitud con la que lo afrontan.

Adversariales.

- Las partes están enfrentadas entre sí y son contendientes.
- Interviene un tercero, que a través de su resolución, suple la voluntad de las partes y toma la decisión final.
- Una parte gana y la otra pierde.
- La decisión final se basa en la ley vigente o el precedente existente.
- La decisión final no necesariamente satisface a las partes. (A ambos o a alguno de éstas).

No Adversariales.

- Las partes actúan juntas.
- Las partes mantienen el control del Procedimiento y acuerdan la propia decisión del asunto.

⁹ Kattia Escalante Barboza, Javier Arguedas Ruanos “Guía sobre el proceso de Mediación 1999 pp. 19/21.



- Todas las partes se benefician de la solución que juntos han tomado.
- Las partes resuelven el asunto de conformidad con sus propios intereses, sin importar la Solución Jurídica o el Precedente Judicial.

Auto composición y Heterocomposición.

Se refiere al control que las partes ostentan para resolver el conflicto por si mismos, o a través de la intervención de un tercero imparcial. También se puede hablar de Autocomposición y Heterocomposición respecto a la escogencia de Mecanismos utilizados para resolver la controversia.

Auto composición: Las partes arriban a su propia Solución del Conflicto. Ejemplo: Conciliación-Mediación.

Heterocomposicion: La Solución es ajena a las partes. Es impuesta por un tercero. Ejemplo: Resolución Judicial, Laudo Arbitral.

Resolutivos y Evaluativos: Se refiere al objetivo buscado con la intervención del Mecanismo seleccionado. Ejemplo: El Proceso Judicial.

Resolutivos: El Mecanismo se utiliza con el fin de resolver el Conflicto. Ejemplo: Conciliación, Negociación.

Evaluativos: El Mecanismo se utiliza para realizar un diagnóstico del caso, el cual posteriormente puede servir de fundamento para una resolución posterior. Ejemplo: Mini Juicio.

1.3 Los Mecanismos Alternos de Resolución de Conflicto en el Sistema de Nicaragua.

Leyes Generales:



En Materia Civil y específicamente en los textos de los Códigos de Procedimiento Civil, los Mecanismos de Resolución se identifican de una forma escueta. Así tenemos:

1- Código de Procedimiento Civil: Configuración del Arbitraje y Arbitramento. El Arto 2737Pr. establece que el Arbitraje puede configurarse a través de pactos preliminares el cual reviste dos formas: a- Pactando un compromiso para someterse a Arbitraje a través de la Autonomía de la voluntad según el Arto 984Pr. u obligatoriamente según el Arto 2479C. b- Conviniendo una cláusula compromisoria cuyo compromiso puede ser judicial que puede constar en un acta o extrajudicial en un documento público.

En Materia de Propiedad.

Ley 278 Ley sobre Propiedad Reformada Urbana y Agraria.

La Ley 278 aborda en el título tercero lo referente a la Conciliación y la Jurisdicción Arbitral. En ésta ley se establece un trámite conciliatorio con particularidades y características de ser un trámite previo siendo que el Juez remite a las partes a un mediador que el mismo nombra para este efecto.

Procedimiento conciliatorio y de la Jurisdicción arbitral Artos 50-58 Ley 278. El Juez iniciado el Proceso Judicial por demanda presentada por el Estado y otros interesados ante de la audiencia para contestar demanda ordenará trámite conciliatorio citando a las partes y nombrando un conciliador el cual puede ser cambiado por las partes cumpliendo requisitos de imparcialidad y no tener conflictos de intereses con el caso. Llegado al acuerdo se levantará un acta firmada por las partes y el mediador o conciliador el cual una vez finalizado el trámite enviará las diligencias al juez quien una vez recibidas estas dictará sin más trámite sentencia resolviendo la demanda en los términos acordados. Si no hubo acuerdo ni solicitud de arbitramento el conciliador lo hará constar en el acta y remitirá expediente al juez de la causa debiendo él mismo proceder a dar trámite al Juicio Sumario.

Arto 60 Tribunal Arbitral de la Propiedad.



Arto 66 Recusación de los Árbitros las mismas causales de los Artos 339, 341 y 982Pr.

Órgano de segunda instancia Arto 69 estará integrado por los Jueces árbitro de la sala de la Propiedad los cuales podrán conocer de los recursos que se interpongan contra las resoluciones que se dicten en materia de Propiedad tanto en la vía Ordinaria como en el Juicio Arbitral.

Recursos: Artos 86 al 92 Ley 278

Recurso de Apelación ante la Sala de la Propiedad del Tribunal de Apelaciones.

Remedio de Reposición o Reformas.

La sentencia definitiva será dictada por el Juez de la causa o el Tribunal Arbitral.

En Materia Mercantil

El Arbitraje en este campo se utiliza principalmente en cuestiones de Propiedad para resolver diferencias entre los socios ejemplo Arto 334CC. En concordancia con el Arto 958Pr, en caso de liquidación o partición serán decididos por dos jueces arbitradores; uno nombrado por cada parte y un tercero en caso de discordancia por los mismos árbitros o por el Juez.

Arto 966, 972Pr. El término para nombrar Árbitro será prefijado en escritura en su defecto el que le señale el Tribunal Competente.

Arto 147CC. Se decidirá por Arbitraje el valor de la industria.

Arto 180CC. La presentación de la cuenta de socio gerente o liquidador se someterá a Arbitraje.



1.3.2 Ley No.260 Ley Orgánica del Poder Judicial de la República de Nicaragua.

En la Ley 260¹⁰ solo se hace alusión de la Mediación previa contenida en el Arto 94 de dicha ley la cual detallamos a continuación:

Cuando se presenten demandas de familia, civiles, mercantiles, agrarias y laborales el Juez dentro de seis días convocará a Mediación entre las partes las que podrán estar asistidas por abogados.

En los casos penales, la Mediación se llevará a efecto por el juez de la causa en cualquier estado del juicio de instrucción antes de la sentencia interlocutoria. En los proceso por delitos que ameriten penas correccionales, la Mediación se realizará antes de la sentencia definitiva.

El Juez durante este trámite citará a las partes y los invitará a que solucionen el Conflicto, no emitirá opinión e insistirá que su cometido es de reconciliarlos. Los jueces actuarán como mediadores, de llegar las partes a un avenimiento, lo acordado y resuelto se consignará en un acta judicial la que prestará mérito ejecutivo teniendo el carácter de cosa juzgada, deberá cumplirse lo acordado y no cabrá recurso alguno.

En caso que una o ambas partes se hubiesen negado a concurrir al trámite de Mediación, su negativa se entenderá como falta de acuerdo y así se expresará en la certificación correspondiente.

El acuerdo es la Resolución por dos o más personas o adoptadas en el Tribunal, juntas o asambleas.

En la Mediación Judicial si las partes llegan a un acuerdo lo acordado se consignará en un acta judicial, la que prestará mérito ejecutivo, adquiere el carácter de cosa juzgada y no cabe recurso alguno sobre el mismo.

¹⁰ Promulgada el 2 de Junio de 1999 y Publicada en la Gaceta Diario Oficial No 104, el 23 de Julio.



1.3.2 Código Procesal Penal.

En el Código Procesal Penal solo se hace referencia de la Mediación contenida en los Artos 56 al 58CPP; donde se explica que la Mediación procederá en:

1. Las faltas;
2. Los delitos imprudentes o culposos;
3. Los delitos patrimoniales cometidos entre particulares sin mediar violencia o intimidación y;
4. Los delitos sancionados con penas menos graves.

También se hace alusión a la Mediación Previa la que procede en los casos en que la Mediación proceda, de previo a la presentación de la acusación o querrela, la víctima o el imputado podrán acudir en procura de un acuerdo total o parcial ante un Abogado o Notario debidamente autorizado, o ante la Defensoría Pública o un Facilitador de Justicia en zonas rurales, acreditado por la Corte Suprema de Justicia para mediar.

La Corte Suprema de Justicia organizará el funcionamiento de los facilitadores de Justicia en zonas rurales.

De lograrse acuerdo total, se deberá hacer constar en un acta que las partes someterán a la consideración del Ministerio Público, el que dentro del plazo de cinco días deberá pronunciarse sobre su procedencia y validez. Si transcurrido este plazo no ha recaído pronunciamiento del Ministerio Público, se tendrá por aprobado el acuerdo reparatorio.

Cuando en criterio del Ministerio Público el acuerdo sea procedente y válido, el fiscal o cualquier interesado si éste no se ha pronunciado, lo presentará al Juez competente solicitándole ordenar su inscripción en el libro de Mediación del Juzgado, y con ello la suspensión de la persecución penal en contra del imputado por el plazo requerido para el cumplimiento del acuerdo reparatorio, durante el cual no correrá la prescripción de la acción penal.



Si el imputado cumple con los compromisos contraídos en el acuerdo reparatorio se extinguirá la acción penal y el Juez a solicitud de partes dictará auto motivado declarándolo así. En caso contrario, a instancia de parte el Ministerio Público reanudará la persecución penal.

Si se lograra acuerdo parcial, al igual que en el caso anterior, el acta se anotará en el libro de Mediación del Juzgado y la acusación versará únicamente sobre los hechos en los que no hubo avenimiento.

Además en el Código Procesal Penal se hace referencia a la **Mediación durante el proceso**, en la cual una vez iniciado el Proceso penal y siempre que se trate de los casos en que el presente Código autoriza la Mediación, el acusado y la víctima podrán solicitar al Ministerio Público la celebración de un trámite de Mediación. De lograrse acuerdo parcial o total, el Fiscal presentará el acta correspondiente ante el Juez de la causa y se procederá en la forma prevista en el Arto anterior. Estos acuerdos podrán tomar lugar en cualquier etapa del proceso hasta antes de la sentencia o del veredicto en su caso. Cumplido el acuerdo reparatorio, el Juez a instancia de partes decretará el sobreseimiento correspondiente

1.3.3 Código del Trabajo.

La Conciliación en Materia Laboral aparece incrustada en el Código del Trabajo a partir del año de 1945, donde se crearon las juntas permanentes de Conciliación para Resolver todos los Conflictos Colectivos de carácter Económico-Social a través de un trámite conciliatorio obligatorio. Con la Ley 185 se deroga el Código anterior y se crea el Código del Trabajo de la República de Nicaragua¹¹, donde se establece una Conciliación Judicial para Resolver los Conflictos Individuales, y una Conciliación Administrativa para Resolver los Conflictos de carácter Jurídico y Económico-Social.

¹¹ Publicado Managua 18 de Junio de mil novecientos noventa y uno. La Gaceta, Diario Oficial No 114 del 21 de Junio de 1991.



Conciliación Judicial

(Artos 323-325 Ct).

En la sección tercera Título Quinto de nuestro Código de Trabajo vigente, aparece la figura de la Conciliación que a nuestro criterio debe titularse Trámite conciliatorio.

Una vez presentada la demanda en forma debida, la Autoridad Laboral dentro de las veinticuatro horas, dictará auto admitiéndola. El auto contendrá además lugar, fecha y hora para la contestación de la demanda y para el trámite conciliatorio que se hará en la misma audiencia. Arto 310Ct. Si la demanda fuere aclarada, corregida y reformada antes de haber sido contestada por el demandado en este caso se dejará sin efecto la audiencia para la contestación de la demanda y trámite conciliatorio y se notificará audiencia a las partes, lugar, fecha y hora de nueva audiencia Arto 311Ct.

En cualquier estado del Juicio podrán las partes llegar a un Avenimiento. En este caso no procede ningún recurso. Arto 318Ct.

Concurriendo las partes al trámite conciliatorio este se desarrollará así: El Juez dará lectura a la demanda, luego sirve de moderador en la discusión la que detiene cuando considere oportuno, realiza un examen objetivo del caso asiendo ver a los comparecientes la conveniencia de resolver el asunto en forma amigable y los invitará a que propongan una forma de arreglo, en esta labor de instrucción el Juez tiene como límite no prejuzgar el contenido de la eventual sentencia. De lo ocurrido en al audiencia conciliatoria se dejará constancia en un acta que firmarán el Juez, los Comparecientes y el Secretario.

Las partes participan aduciendo las razones que estimen convenientes, propondrán acuerdo lo que podrán ser parciales o totales, o bien no llegar a ninguno. Los acuerdos a que lleguen las partes en el trámite conciliatorio producen los mismos efectos que la sentencia firme y se han de cumplir en la misma forma que ésta. **Si la Conciliación fuere parcial**, el juicio continuará en cuanto a las peticiones no comprendidas en el acuerdo.



En este trámite no se rinde fianzas de costas cualquiera que sea la cuantía de la demanda.

El Órgano Judicial no debe aprobar el acuerdo que fuere constitutivo de lesión grave para alguna de las partes, fraude de Ley o abuso de derecho. También el Juez nunca debe adoptar una postura pasiva y limitarse tímidamente a incitar a las partes a que se concilien, hacer esto supone violar el espíritu del Principio de Conciliación del Arto 266Ct. “Todos los procedimientos y trámites estarán fundamentados en los siguientes Principios: gratuidad, oralidad, intermediación, publicidad, impulsión de oficio, concentración, lealtad procesal, celeridad, conciliación, ultrapetitividad y carácter inquisitivo”.

Conciliación Administrativa.(Artos 377-384Ct).

En Materia Laboral y en el ámbito Administrativo, también existen Mecanismos de Negociación como la Conciliación y el Arbitraje, quienes tienen cabida en el Proceso de los Conflictos Colectivos de carácter Económico-Social, que puede ser un Convenio Colectivo o los Trámites de Huelga.

Los Sindicatos tienen la oportunidad de presentar directamente al empleado(s) las peticiones y quejas que estimaren convenientes, antes de iniciar los procedimientos de Conciliación. Arto 371Ct.

Si el Conflicto planteado fuese Colectivo y de carácter Económico-Social deberá presentarse en la Inspectoría Departamental respectiva del Trabajo un pliego de peticiones en original y tres copias. Una vez cumplido los requisitos o subsanados los errores y omisiones en el escrito y pliego de peticiones, el Ministerio del Trabajo designará un conciliador para iniciar las negociaciones entre las partes. Es notorio que el conciliador es designado por el Ministerio del Trabajo y por lo tanto estamos en presencia de trámite de Conciliación obligatorio.

Como ya se expresó con anterioridad la Conciliación obedece al acuerdo concertado entre las partes en buscar a un tercero para dirimir sus controversias, pero en este caso nuestro Código Laboral no deja al arbitrio de



las partes el buscar un conciliador, sino como de obligatorio someterse al que el Ministerio designe en los casos de Conflictos Colectivos, Jurídicos, Económico-Social.

Una vez nombrado el conciliador, éste citará a las partes en Conflicto para que comparezcan, obligándolos a concurrir, pero de no hacerlo no paralizará los trámites. Para un arreglo definitivo se celebrarán las audiencias necesarias en un plazo de quince días, prorrogables por otros ocho días. Son hábiles para las Conciliación todos los días y horas.

El conciliador notificará y citará por Secretaría a las partes o su representante.

Si a la Conciliación asiste una de las partes por medio de mandatario, es evidente que el poder o mandato autorizará a conciliar, lo que implica una capacidad de disposición sobre el objeto del Proceso, pues solo dando, prometiendo, renunciando, alguna cosa o derecho se podrá alcanzar la Conciliación; el Juez o Autoridad Administrativa nunca debe admitir que el mandatario manifieste que nunca ha recibido instrucciones de su cliente para conciliar pues debe saber que el primer acto del juicio es el intento de Conciliación y debe venir preparado para ello.

Cuando alguna de las partes se negare a comparecer a las audiencias conciliatorias, el conciliador podrá declararlas en rebeldía. De cada audiencia conciliatoria se levantará acta en la cual se consignarán los hechos más importantes y los puntos que hubo acuerdos; de llegarse a un acuerdo definitivo el acta consignará los puntos acordados y se expedirán las certificaciones a las partes y la Inspectoría Departamental del Trabajo que corresponda. De no llevarse a efecto dicha audiencia deberá dejarse la razón de su falta de realización. Toda acta será firmada por los comparecientes, secretarios y autoridades competentes.

El conciliador velará por que los acuerdos a que lleguen las partes no sean contrario a las Disposiciones Legales que protegen a los trabajadores. El Inspector Departamental del Trabajo velará por que los acuerdos sean rigurosamente cumplidos; la contravención de lo pactado se sancionará con multa a favor del fisco aplicada por el Inspector del Trabajo sin perjuicio del derecho de la parte que ha cumplido, de exigir ante las autoridades laborales la



ejecución del acuerdo o el pago de los daños y perjuicio que se hubieren ocasionado.

El Arbitraje Administrativo Laboral(Artos 390-402Ct).

Pasado el trámite conciliatorio y no se ha llegado a un acuerdo en la asamblea general, ésta optará por irse a huelga; si ésta llega a los treinta días sin haberse resuelto nada, entonces el Conflicto se somete a Arbitraje obligatorio que se presenta en los casos:

- Cuando hayan transcurrido treinta días desde la declaratoria de legalidad de la huelga.
- Cuando la mayoría de los trabajadores de la Empresa lo soliciten.
- Cuando se haya declarado el estado de emergencia.
- Cuando el Tribunal de huelga lo considere necesario.

Ya en esta situación el Presidente del Tribunal de huelga debe remitir el expediente al Inspector Departamental del Trabajo para que éste designe al Presidente del Tribunal de Arbitraje que es el que va a conocer del asunto.

El Tribunal Arbitral estará integrado por:

- a) Un Representante del Ministerio del Trabajo que será el Presidente del Tribunal.
- b) Un Representante del empleador y uno de los trabajadores.
- c) Un Secretario de actuaciones nombrado por el presidente del Tribunal.

Las partes una vez notificadas disponen del término de veinticuatro horas para nombrar un árbitro, vencido este término sin haberse nombrado, el Presidente del Tribunal lo designará de oficio. Estos árbitros designados



de oficio podrán ser recusados ante el Presidente del Tribunal que lo nombró, dentro de las veinticuatro horas de notificada su designación a las partes y éstas no harán uso del derecho a recusación más de una vez.

Constituido el Tribunal arbitral el Ministerio del Trabajo le pasará todo lo actuado, dicho Tribunal funcionará con asistencia de todos sus miembros y fallará a más tardar dentro de cinco días contados a partir de la fecha de su integración. Contra el laudo arbitral cabe el recurso de revisión ante el Tribunal de Apelaciones correspondientes, por lo que hace a las cuestiones de derecho. El recurso de revisión se interpondrá expresando los agravios correspondientes ante el Tribunal de Arbitraje dentro de las cuarenta y ocho horas de notificado el laudo arbitral. El Tribunal de Arbitraje notificará de la admisión del recurso a la contra parte previniéndole que deberá contestar los agravios dentro del término de cuarenta y ocho horas de notificado, ante el Tribunal de Apelaciones respectivo. Una vez hecha la notificación el Tribunal de Arbitraje deberá de remitir el expediente al Tribunal de Apelaciones en término de veinticuatro horas.

Vencido el término para contestar agravios, con ésta o sin ella, el Tribunal resolverá en un término no mayor de cinco días. Firme el laudo arbitral es de obligatorio cumplimiento y se remitirá copia del mismo al Juez del Trabajo, a la Dirección de Negociación colectiva y Conciliación, y a la Inspectoría Departamental del Trabajo correspondiente para los fines de su cargo. El Juez del Trabajo es la Autoridad para dar el cumplimiento al Laudo Arbitral.



CAPITULO II

Algunos Tipos de Resolución de Conflictos.

1. Sistema Heterocompositivo.

1.1 El Proceso.

1.1.1 Generalidades.

El Proceso es el mejor método para Resolver los litigios, caracterizado por la imparcialidad y el Mecanismo coactivo del Estado.

El Proceso, en conjunto con la acción y la Jurisdicción, constituyen parecer bastante generalizado.

El Proceso puede ser enfocado desde diferentes ángulos su desarrollo, naturaleza y finalidad. La Roma del Derecho Procesal como la llamó Chiovenda, abarca las tendencias que en relación con España se denomina judicialista, practicista y procedimentalista, los expositores de nuestra disciplina se contentan con la descripción externa del fenómeno procesal.

En 1868 se publica la “ Teoría de las excepciones y de los Presupuestos Procesales”, de Bulow, considerado como punto de arranque de la moderna Ciencia Procesal.

Posteriormente, grandes expositores de nuestra disciplina en España, aportan a la dilucidación de numerosos Problemas Procesales. Algunos jurisconsultos, como Carleval, Salgado y Cañada exponen una tesis explicativa de la Naturaleza del Proceso como un cuasicontrato, que siendo errónea, impulsa la marcha del Derecho Procesal y que representa avance indudable en cuanto al método expositivo.

La evolución del Derecho Procesal podríamos jalonarla, así a) Roma; b) Bolonia; c) La Revolución francesa y la codificación napoleónica.



La Independencia del Derecho Procesal la inicia, como ya dijimos los judicialistas de Bolonia y que se acentúa cuando la codificación napoleónica difunde el modo de su Legislación separada.

Un litigio o Conflicto tiene surgimiento cuando dos o más personas tienen intereses contrapuestos y están a la expectativa de la decisión imperativa de un tercero como sucede en el Proceso Judicial y Arbitral.

Sin embargo el Proceso no surge del Proceso, sino de una situación extra y meta Procesal que el esta llamado a canalizar y resolver. Esta situación de Conflicto, originadora del Proceso, se puede denominar litigio-jurídicamente trascendente y susceptible de solución¹²

El litigio es como el Conflicto de intereses cualificados por la pretensión de uno de los interesados y la resistencia del otro, se implica dentro del Proceso principalmente por su trascendencia jurídica, y desde este punto de vista la estudiaremos.

1.1.2 Conceptos y Naturaleza

Según el diccionario Jurídico Elemental del doctor Guillermo Cabanellas de Torres, Proceso es “litigio sometido a conocimiento y Resolución de un Tribunal”.

Proceso es el conjunto de actos coordinados que se realizan ante los Tribunales de Justicia a fin aplicar la Ley al caso sometido al conocimiento ello.

Modernamente se usa el término Proceso, abonando al vocablo juicio, pues el primero es más amplio, comprendido tanto de la Jurisdicción Contenciosa como de la Voluntaria; en cambio, el segundo supone una controversia y no comprende la ejecución de sentencia y las medidas precautelares. El Proceso es el género y el Juicio la especie.¹³

¹² Alcalá Zamora y Castillo Niceto. Estudios de Teoría General y Historia del Proceso, pp. 328.

¹³ Iván Escobar Fornos. Introducción al Proceso, Pág. 81



1.1.3 Proceso como Medio de Solución.

Como no se permite la autodefensa, salvo en casos excepcionales, el Estado asume el deber y la potestad de solucionar, de acuerdo con el Derecho vigente, los Conflictos que las partes les plantean a través de los jueces.

Para llevar a cabo tan importante función de componer y satisfacer las pretensiones acogidas, frecuentemente tienen que recorrer dos etapas¹⁴:

Primero: dentro de un Juicio Cognitorio, aplica el Derecho Sustantivo al caso planteado, mediante una labor histórica y lógica que culmina con una sentencia definitiva en la que hace una declaración de Derecho. Se caracteriza, pues, por el debate, la controvertibilidad de la pretensión y la Naturaleza declarativa de la voluntad del Estado.

Segundo: ante el incumplimiento del obligado, a petición de parte remueve obstáculos y realiza las diligencias necesarias, empleando la fuerza si fuere preciso, para que se cumpla con el Derecho reconocido en la sentencia. Se caracteriza por la ausencia de debate (salvo sobre causas sobrevinientes: Pago, Novaciones, Remisión, etc), indiscutibilidad de la pretensión y un obrar para transformar o modificar la realidad a fin de satisfacer el derecho declarado en la sentencia.

Las normas sustantivas están dirigidas a los particulares para su cumplimiento, por lo que es al presunto deudor al que le corresponde satisfacer la prestación a la que tiene derecho el acreedor, sin que el Estado intervenga para ello en su esfera jurídica, dentro de la cual se desenvuelve soberanamente. Pero ante el incumplimiento el acreedor pide la intervención del Estado y una vez que en forma cierta se declara en la sentencia el vínculo obligatorio, éste puede invadir la esfera jurídica del deudor para hacer cumplir, transformándose así su obligación en una sujeción, pasando de deudor obligado a sometido del Poder Jurisdiccional.

¹⁴ Escobar Fornos, Iván. Introducción al Proceso, pp. 399.



Naturaleza

- **Teoría Privatista:** La que considera el Proceso como un contrato y como un cuasicontrato. En cuanto al contrato, se refiere al juicio que implica un autentico contrato entre las partes, conforme al cual, ambos litigantes se comprometen a aceptar la decisión Judicial de su contienda. Según esta teoría, sería la causa de la fuerza o Autoridad que la cosa juzgada ejerce respecto de las partes. Este tipo de contrato sería analizado de acuerdo con los requisitos del derecho civil (consentimiento, capacidad, objeto y causa); no obstante el proceso no puede ser un contrato típico debido a que el consentimiento del demandado no es espontáneo.

Los que argumentan que el Proceso es un cuasicontrato, descuidaron la primera y la más importante de las fuentes de las obligaciones como es la ley; es decir la única de donde puede derivarse una explicación satisfactoria de los nexos a que el Proceso da lugar y razón por la cual adolece de los mismos y aun mayores defectos que la teoría anterior.

- **Los Publicistas:** Entienden la Naturaleza del Proceso como una relación Jurídica Autónoma o una situación de derecho (porque es independiente de la razón jurídica material) y compleja (porque abarca una serie de derechos y obligaciones que se extienden a lo largo de las diversas etapas del perteneciente al Derecho Público), porque el Proceso supone el ejercicio de la actividad Jurisdiccional del Estado.

En general, el Proceso es un diálogo verbal o escrito, entre unas partes que piden y un juzgador que decide.

Por otra parte y encaminado al mismo objeto, opina la doctrina Alemana con BULOW y que se extiende a Italia, con Chiovenda. Entiende el Proceso como una relación Jurídica Típica “el Proceso crea por mandato de la Ley una relación o vinculo entre demandante y demandado, entre las partes entre si y el Juez, de esta relación jurídica regulada por el Derecho Procesal nacen para todas sus partes (Juez, demandante y demandado) derechos y obligaciones que en esencia van a constituir el Proceso, y que en la relación procesal que se deduce se constituye con la demanda Judicial en el momento



en que es comunicada a la otra parte. La relación Procesal es una relación en movimiento, en acción”.

El Proceso por tanto puede ser estimado como una sucesión de actos mediante la que se tiene la solución de un litigio y que atendiendo a la naturaleza señalada es una relación Jurídica creada entre todos los interesados en él, incluso el Estado representado por el Órgano Jurisdiccional.

1.1.4 Características

- Tiende a reparar un Derecho lesionado, a declarar una situación jurídica justa o la restitución, o resarcimiento de lo que es debido.
- Es un conjunto de actividades ordenadas por la ley.
- Una relación jurídica porque vincula a los sujetos que intervienen en él.
- Es un Método Dialéctico porque investiga la verdad jurídica en un Conflicto de intereses.
- Es una Institución porque esta regulado según leyes de una misma Naturaleza.
- Es instrumento para realizar justicia.
- Posee dos aspectos, el Estático (estudia la estructura de los órganos Jurisdiccionales encargados por el Estado para administrar justicia), (estudia la Anatomía del Proceso) Dinámico, estudia el Proceso en pleno desarrollo, (estudia la fisiología del Proceso).
- Es sustituto organizado de la autodefensa y justicia privada.
- El Código Laboral vigente es el primero en establecerle Autonomía al Derecho Procesal.(Arto 266Ct. numeral k.)



1.1.5 Principios Rectores del Proceso

Son las ideas fundamentales en que se inspira el Proceso. El Juez lo debe tener en cuenta para tramitar y decidir y el legislador para promulgar las leyes.¹⁵

Entre estos principios están:

Principio de Impulsión: La iniciación, tramitación y ejecución de sentencia le corresponde a las partes o al Juez.

Principio de Igualdad: Por este principio se garantiza a las partes igualdad de oportunidades para invocar y alegar en el Proceso sus derechos y defensas. Este principio es una aplicación del principio de igualdad ante la Ley¹⁶.

Principio de Adquisición Procesal: Este principio se manifiesta principalmente en materia probatoria. Las pruebas benefician y perjudican al que las presenta. No puede invocar solo la parte que le beneficia, desechando la parte que perjudica. La prueba, pues, en este sentido es indivisible. El Arto 2270C preceptúa que no se pueden presentar en juicio instrumentos públicos ni privados con calidad de estar solo a lo favorable de su contenido.

Principio de Economía Procesal: Lo que se pretende con este principio es economizar trámite, tiempo, energía y dinero. Dice Eduardo Pallares: “según este principio, el Proceso ha de desarrollarse con la mayor economía de tiempo, de energía y de costo, de acuerdo con la circunstancia de cada caso”.¹⁷

Principio de Publicidad: En el Proceso Civil el demandado es llamado al proceso en virtud del emplazamiento y desde entonces puede asumir su defensa, sin que se le pueda poner obstáculos. El Arto 9Pr. establece que toda persona tiene libre acceso a los Tribunales para hacer efectivo sus derechos y para defenderlos, mientras que el Arto 21LOPJ establece que el Estado garantiza el acceso libre e irrestricto a los Juzgados y Tribunales para todas las

¹⁵ Iván Escobar Fornos, Ob., Cit, Pág. 89

¹⁶ Este principio está consagrado en el Art. 27 Cn

¹⁷ Eduardo Pallares. Derecho Procesal, Pp.72.



personas, en plano de absoluta igualdad ante la Ley para el ejercicio del Derecho Procesal de Acción y la Concesión de la Tutela Jurídica.

Principio de Concentración: En virtud de este principio el Proceso se realiza en pocas audiencias, economizando actos y tiempo. Las audiencias deben ser próximas y reunir en ellas todo el material, de fondo o de forma, para su decisión.

Principio de Eventualidad: En virtud de este Principio las partes deben invocar oportunamente, en cada una de las etapas del Proceso, los hechos, derechos, defensas y pruebas para el supuesto de que le puedan ser útiles aunque de momento no lo sean.

Principio de Preclusión: El Proceso se desarrolla en etapas y el Principio de Preclusión viene cerrando y sellando cada etapa, impidiendo el retorno a ellas. V. Gr., si el perdedor no apeló dentro de el tiempo de Ley, ya perdió su oportunidad, y no se le puede conceder otra¹⁸; si las partes no aportaron pruebas dentro del término probatorio, ya no lo podrán hacer en otra oportunidad, salvo las excepciones legales.¹⁹

Principio de Inmediación: El principio de intermediación exige el contacto personal y directo del juez con las personas, hechos y prueba del Proceso. Si el contacto es como un elemento personal o subjetivo, parte o terceros, la intermediación es subjetiva. Si el contacto es con cosas o hechos la intermediación se denomina objetiva (inspección para verificar hechos).

Según Pallares, “el Principio de intermediación consiste esencialmente en que el Juez este en contacto personal con las partes: reciba las pruebas, oiga sus alegatos, los interroge”²⁰.

¹⁸ De acuerdo con el Arto 439Pr.

¹⁹ Excepciones Legales (Artos 1086 y 1116Pr). Se pueden presentar fuera de término probatorio la prueba instrumental (Artos 1136Pr) y de posición (Arto 1203Pr). También la promesa estimatoria puede referirse en cualquier Estado del Juicio (Arto 1248Pr). Los Artos 1106, 1156, 1254 y 1284Pr permiten, bajo ciertas circunstancias, recibir pruebas fuera del término probatorio.

²⁰ Eduardo Pallares. Derecho Procesal, Pág. 76



- **Principio de la Escritura y de la Oralidad:** En nuestra historia hasta hace poco no se registraba el procedimiento oral, pero hoy nuestra Legislación ha aprobado la práctica de juicios orales anteponiendo al proceso escrito.
- **Principio de Buena Fe:** Al Estado le interesa sobremanera que en el proceso reine la buena fe. Las partes deben actuar con lealtad y buena fe. Este principio excluye las trampas judiciales, la prueba falsa, los recursos mal intencionados, los incidentes innecesarios, etc²¹.

1.1.6 Finalidades

El Proceso tiene como fin la decisión de una controversia, otros argumentan que el fin del Proceso es dirimir Conflictos de voluntad, por último se establece la protección jurídica o la protección de la Ley como fin del Proceso que en verdad constituye su fin ideal; no obstante, en el sentido de la finalidad tiene fines de diversa índole y distinta importancia.

Particularmente el Proceso satisface una doble finalidad, que respectivamente llamaremos Represiva y Preventiva, a saber: Restaurar el orden (jurídico) alterado por el litigio y evitar que se perturbe el orden (público) por Obra de la Autodefensa. En otros términos: el Proceso sirve a un tiempo un interés individual y específico, que se circunscribe a cada uno de los litigios que resuelve, y un interés social y genérico, que se extiende a cuantos litigios puedan someterse a la Jurisdicción de un Estado.

Así mismo el proceso sirve para integrar lagunas jurídicas, de acuerdo a esto no debemos entenderlo como aquel fin que no crea Derecho el Juez que acude a una norma supletoria, a la analogía, al argumento a contrario, a los Principios Generales del Derecho o a la Jurisprudencia, a fin de cumplir la obligación de resolver controversias aun en el supuesto de silencio, oscuridad o insuficiencia de la Ley.

²¹ Consagrado en los artos. 53 y 243 Pr.



El Proceso constituye a la creación del Derecho y el instrumento que contribuye para su evolución. También, el Proceso mediante la vía impugnativa y muy especialmente mediante el Mecanismo de Casación asegura la indispensable unidad en la interpretación Jurisdiccional, sin el cual el Principio Constitucional de igualdad ante la Ley sería letra muerta.

El Proceso tiene una triple dirección:

- a. Es una batalla sin cuartel para reducir la autodefensa.
- b. Someter a intervención Jurisdiccional zonas a él sustraídas.
- c. Poner términos a la subsistencia de poderes o magistraturas irresponsables.

El Proceso cumple así mismo un importantísimo fin, que pudiéramos llamar de educación cívica o social: inculcar entre los justiciables el respeto a la Ley y a la Justicia, y hacerles comprender los inconvenientes de la Autodefensa, pero para que el Proceso satisfaga esta finalidad es necesario de su desarrollo práctico este signada de lo que puede llamarse la moralización del Proceso²².

El Proceso debe servir para discutir lo discutible, pero no para negar la evidencia, ni para rendir por cansancio al adversario que tenga razón; ha de representar un camino breve y seguro para obtener una sentencia justa y no un vericuetto interminable y peligroso para consumir un atropello.

1.1.7 Modos de Extinción del Proceso

El Proceso en principio está pensado para ser resuelto a través del fallo contradictorio, por el cual el Estado encargado del Órgano Jurisdiccional declara la tutela jurídica a quien corresponde, afirmando o negando la existencia de una voluntad concreta de la ley, medida aplicable al caso de

²² Alcalá Zamora y Castillo Niceto. Proceso, Autocomposición y Autodefensa, pp. 211/212.



auto. Pero ese actuar normal se ve a veces eliminado, suprimido de la realidad de los procesos concretos, porque inciden situaciones de anormalidad que se reflejan en la marcha de los autos y que a veces cierran el procedimiento y aun el proceso, juzgando. La doctrina llama a esta situación “modos anómalos de extinción del Proceso”.

En ello se incluye:

1. La Renuncia del Autor: Es una declaración de voluntad que hace el autor, de que la acción intentada en su demanda la rechaza por infundada.
2. El Allanamiento del demandado: Es una declaración de voluntad del demandado por la que este muestra su conformidad con la pretensión del autor.
3. El Desistimiento: Es una declaración formulada por el actor cuando es en la primera instancia, y por el recurrente en Apelación o Casación de no querer continuar con el proceso comenzado o recurso intentado.
4. La Transacción: Es un medio de extinción de obligación, mediante mutuas y recíprocas concesiones y renunciaciones, es decir, es un contrato, acto bilateral a cargo de las dos partes del proceso que voluntariamente eliminan la litis.
5. Caducidad: Es un hecho negativo de inercia de una de las partes, de incumplimiento de su deber para impulsar el proceso, no se satisface el Principio de Impulsión Procesal, al contrario de las otras formas enunciadas no es un acto voluntario es un simple hecho.
6. La Deserción de la Acción: Es una sanción que la ley impone por no descargar la carga de la fianza de costas, daños y perjuicios y que conlleva la extinción de la pretensión material.

A como quedó enunciado al inicio, el Proceso en principio está para ser resuelto a través de un fallo contradictorio el cual podemos llamar Sentencia.



Entre los diversos conceptos de sentencia queremos precisar el de Hugo Rocco quien la considera como el acto por el cual el Estado por medio del Órgano de la Jurisdicción destinado para ello, aplicando la norma al caso concreto indica aquellas normas Jurídicas que el Derecho concede a un determinado interés.

Para Eduardo Pallares la sentencia es el Acto Jurisdiccional por medio del cual el Juez resuelve las cuestiones principales del juicio o las incidentales que hallan surgido durante el Proceso.

Con estos conceptos fácilmente deducimos el carácter Público y el interés Privado que encierran la sentencia como forma de resolver el Conflicto a través del Proceso.

2 La Negociación como Forma Típica de Resolución de Conflictos

La Negociación como Forma Típica de Resolución de Conflicto tiene sus orígenes en los Conflictos Laborales surge con el objetivo de modificar las condiciones laborales de los trabajadores para así controlar por la fuerza el número de poder que el empresario detentaba para establecerla a través de cada contrato singular. Fue así como el salario, la jornada y otros beneficios de cada trabajador dejó de contratarse individualmente para negociarse colectivamente.

La Negociación es un Proceso en el que dos o más partes, dialogan directamente, con el objeto de llegar a un acuerdo sobre un asunto a disputa que las afecta.

Normalmente es una actividad en la que las partes se comunican espontáneamente. Pero, también puede ser un Proceso altamente organizado en el que participan negociadores entrenados y experimentados, y que cuentan con facilidades de procedimiento e infraestructura previamente acordado por las partes el que se reconoce tanto en la Constitución como en el Estatuto de los trabajadores.



2.1 Conceptos Generales.

Negociar: Es gestionar o ventilar diplomáticamente de persona a persona en forma Individual o Colectiva un asunto de interés reciproco o para la causa de un tercero que quiere Negociación y por el cual se procura algo.

Negociación.

Puede definirse como un Proceso en que dos o más partes con intereses comunes y Conflictos se reúnen temporal y voluntariamente para analizar y discutir propuestas explícitas con el propósito de conseguir un acuerdo acerca de la división de recurso o la resolución de temas concretos dentro de un contexto. La Negociación es un proceso efectivo sólo cuando ambas partes desean participar porque creen que es ventajoso para ellos conseguir un acuerdo, cuando alguien se le fuerza u obliga llegar a un acuerdo no hay Negociación.

2.1.1 Elementos básicos de la Negociación

1. La necesidad de obtener información suficiente y adecuada.
2. El control y uso de la información disponible.
3. La utilización de tácticas operativas tales como: ocultar información, manipulación psicológica, alianza o coaliciones, guardad silencio, intimidación o irrespeto, ser intransigente o terco, exigir condiciones o hacer peticiones imposibles o difíciles de cumplir, presionar con plazos de tiempo.
4. El establecimiento y selección de Proceso para tomar decisiones, estos son: la votación, la utilización de criterios objetivos y neutrales, el consenso y el sorteo. Eventualmente para tomar una de estas se puede recurrir al uso de uno de los procedimientos de manera individual.



2.1.2 Objetivos Principales de la Negociación

- 1) Debe conducir a un acuerdo sensato y justo
- 2) Debe ser eficaz
- 3) Debe mejorar las relaciones

El negociar basándose en posiciones personales preestablecidas muchas veces lleva consecuencias al incumplimiento de los objetivos señalados anteriormente por las siguientes razones:

- Si se le presta mayor atención a las posiciones, menos atención se le dedica intereses y preocupaciones de las partes.

No hay interés por conservar la relación con la otra parte solo preocupa quedar bien consigo mismo, esto puede imposibilitar o dificultar un acuerdo adecuado.

- Las discusiones sobre las posiciones son ineficientes porque se invierte más tiempo y recurso para que las partes abandonen sus trincheras.
- No hay cooperación para el intercambio de información..
- Se exigen muchas concesiones sin ceder nada o poco a cambio.
- Con frecuencia se recurre a la evasión o negación de enfrentar el conflicto como un común problema, cuya solución requiere del trabajo en conjunto.
- Al analizar en el conflicto, los criterios subjetivos prevalecen sobre los criterios objetivos y neutrales.

2.1.3 Características Generales

- No existe la intervención de un tercero neutral entre las partes en pugna.



- Las partes involucradas en el conflicto tienen una participación activa y directa de manera esencial en la resolución de los problemas y la oportunidad de obtener un resultado justo.
- Se mantiene la relación entre las partes aun cuando tengan diferencias.
- Se desarrolla en un nivel de coerción, por ello los acuerdos alcanzados tienen una mayor posibilidad de preservar una relación continuada entre las partes.
- Prometen resultados más rápidos al haber una mayor flexibilidad, que en los tradicionales procesos legales los cuales implican una mayor inversión de tiempo y dinero.
- No hay reglas establecidas para conducir la Negociación, los procedimientos dependen del contexto donde se desarrollan y del criterio de las partes interesadas.

2.1.4 Tipos de Negociación

Comúnmente las personas asumen una posición a modo de trinchera y desde ahí realizan las Negociaciones. Cualquier tipo de negociación debe cumplir tres criterios o requisitos:

- 1.- Debe conducir a un acuerdo sensato o justo.
- 2.- Debe ser eficaz.
- 3.- Debe mejorar la relación.

Negociar en base a posiciones no cumple con estos tres criterios o requisitos por las siguientes razones:



- Si se le presta mayor atención a las posiciones, menos atención se le dedica a los intereses y preocupaciones de las partes.
- No le interesa conservar las relaciones con la otra parte, solo le preocupa quedar bien consigo mismo, esto puede imposibilitar o dificultar alcanzar un acuerdo adecuado.
- Las discusiones sobre las posiciones es ineficiente, porque se invierte más tiempo y recursos para que las partes abandonen sus trincheras.
- Exigen muchas concesiones, sin ceder nada o poco a cambio.
- No hay cooperación para el intercambio de información.
- Constantemente se recurre en la evasión o negación de enfrentar el Conflicto como un común problema, cuya solución requiere del trabajo en conjunto.
- Las amenazas de usar la violencia, dañan el ambiente para el diálogo productivo.
- Al analizar un Conflicto los criterios subjetivos prevalecen sobre los criterios objetivos y neutrales.

Este método es llamado, Negociación, en base a meritos, ésta se resume en cuatro puntos básicos:

- 1) **Las personas:** Separa a las personas del problema.
- 2) **Los intereses:** Concentra su atención en los intereses, no en las personas.
- 3) **Las opciones:** Genera una variedad de posibles soluciones antes de actuar.
- 4) **Los criterios:** Insiste en que el resultado se base en algún criterio objetivo.



2.1.5 Niveles en que se desarrolla la Negociación

Primero se ocupa de lo esencial, posteriormente se concreta en procedimiento para lograr lo esencial. La Negociación como Institución Jurídica se desarrolla generalmente en el área Administrativa y Laboral, en esta última cuando es Colectiva, es un elemento contingente del Derecho sindical en la función pública; tropieza con la dificultad de suponer un acuerdo sobre materia extra commercium, las retribuciones o la ordenación misma de la función pública que son de la competencia del Órgano Soberano (arto. 386 y 387 CT).

3 Conciliación.

3.1 Conceptos.

La Conciliación en su proyección Jurídica-Laboral es la actuación de un tercero dirigida a facilitar el acuerdo entre las partes en conflicto. El papel esencial del Conciliador es impulsar el diálogo y la Negociación entre las partes, sin surgir ni proponer soluciones, ni resolver los puntos controvertidos.

La Conciliación en Materia Laboral es de carácter no Procesal tiene una función Pública, las partes tienen libertad y buena voluntad, participan conciliadores especializados y es de carácter reservado.

La Conciliación es aplicable a los Conflictos Colectivos de carácter Económico Social y a los Conflictos Individuales.

La Conciliación puede definirse como una práctica consistente en utilizar los servicios de una tercera parte neutral para que ayude a las partes en un conflicto a allanar sus diferencias y llegar a una transacción amistosa o a una solución adoptada de común acuerdo. Es un proceso de discusión racional y sistemático, con la ayuda de un conciliador, de todos los puntos de desacuerdos que oponen a las partes en litigio.



En las relaciones de Trabajo, la Conciliación tiene por objeto lograr la rápida solución de los conflictos evitando la huelga o el cierre patronal, y apresurar la reanudación del Trabajo en caso de haberse interrumpido. La forma en que puede proceder el conciliador difiere según los países, pero su función consiste siempre en encaminar a las partes hacia un acuerdo o solución mutuamente aceptable. Para lograrlo, sólo cuenta verdaderamente con sus propias facultades de razonamiento y persuasión.

El Proceso de Conciliación posee una característica exclusiva y fundamental que lo distingue de otros procedimientos de solución de Conflictos de Trabajo: la Flexibilidad. El conciliador no puede seguir siempre el mismo procedimiento, sino que debe adaptar su estrategia y sus métodos a las circunstancias propias de cada caso. Es probablemente ésta la razón por la que se afirma a veces que la Conciliación es un acto; “el conciliador es un artista solitario que se guía a lo sumo por una que otra estrella y cuenta principalmente con su solo poder de adivinación”²³

3.1.1 Naturaleza

La Naturaleza de la Conciliación hay que verla desde tres aspectos: como acto, como procedimiento y como acuerdo.

Como Acto: Representa el cambio de puntos de vistas, de pretensiones y propuestas de composición entre las partes que discrepan.

Como Procedimiento: La Conciliación se integra por los tramites y formalidades de carácter convencional o de imposición legal para posibilitar una coincidencia entre los que tienen planteado un problema jurídico o un conflicto económico social.

Como un Acuerdo: La Conciliación representa la forma de un arreglo concertado por las partes.

²³ La Conciliación en los Conflictos de Trabajo.(OIT) Ginebra 1974. pp. 4.



La apreciación general sobre estos aspectos nos inclina a concebir la naturaleza de la Conciliación como Acto Jurídico negociador dentro del proceso; los actos simples como manifestar criterios, proponer soluciones, termina con consecuencia jurídica porque procede del negocio pacificando las partes promovidos por el juez en cumplimiento del mandato de la ley.

3.1.2 Características Generales

Es una Función Pública pues con ella se esta Administrando Justicia, labor encomendada al conciliador que no solo puede serlo de los funcionarios judiciales, llámese Juez o fiscal sino también autoridades administrativa como los inspectores de policía, comisionarios de familia, inspectores de trabajo, alcaldes, gobernadores, etc.

De igual forma y por mandato constitucional, se le ha investido los particulares de esta función, de manera transitoria.

Es Procesal, cuando se adelanta dentro o durante una investigación o proceso en curso y tiene como objetivo terminarlo.

Es extraprocesal, cuando se adelanta antes de la iniciación del proceso cuyo objetivo es no llegar a la Jurisdicción, o iniciado el Proceso, pero se realiza la Conciliación por fuera de este bien sea en un centro de Conciliación o con la Mediación de Conciliadores designados para ello; cuyo objetivo sigue siendo terminar un Conflicto.

3.1.3 Conciliación Voluntaria y Conciliación Obligatoria

Por lo general el Estado se encarga de prestar los servicios de Conciliación, pero ésta puede existir también en virtud de acuerdos privados que en algunos países reciben el apoyo del gobierno. En un inicio, la Conciliación se basaba en tales acuerdos privados. En algunos países, pese el funcionamiento de Servicios Estatales de Conciliación las partes, en litigio tienen todavía la posibilidad de recurrir, si así lo desean, aun conciliador privado.



Sin embargo, en nuestros días se ha ideado varias maneras de utilizar los servicios de una tercera parte neutral dentro del sistema convenido. En la mayoría de los casos se recurre a ella si han fracasado las Negociaciones directas entre las partes. A veces, sin embargo, el Colaborador Imparcial puede presidir las Negociaciones desde un principio. En muchos casos, los Conflictos que no se solucionan mediante el sistema establecido por las partes pueden someterse al Servicio Estatal de Conciliación.

La Conferencia Internacional del Trabajo adoptó en 1951 la Recomendación sobre la Conciliación Voluntaria (Núm. 92), apropiado a las condiciones nacionales, con objeto de contribuir a la prevención y solución de los Conflictos entre empleadores y trabajadores y que el procedimiento debería ser gratuito y expeditivo .

La Conciliación tiene siempre por finalidad llegar a un arreglo amistoso entre las partes, en algunos países el sistema previsto por el Estado presenta ciertos aspectos constrictivos: el procedimiento puede adquirir carácter obligatorio en virtud de disposiciones que impongan la comparecencia de las partes en los actos de Conciliación o que faculden al organismos competente para exigir tal comparecencia, así como también si se prohíben la Huelga y los cierres Patronales sin antes recurrir al procedimiento de Conciliación.

En los países donde la Conciliación es absolutamente voluntaria, pueden ofrecerse los servicios de Conciliación en caso de que las partes no los hayan solicitado, pero éstas son enteramente libres de aceptar o no ese ofrecimiento. Se considera que si las partes no aceptan la Conciliación propuesta, es por completo inútil obligarlas a someterse a todo el procedimiento; como dice un Proverbio Inglés: “Se puede llevar un caballo al abrevadero, pero no se le puede obligar a beber”.



3.1.4 Ventajas y Desventajas de la Conciliación.

Ventajas.

- a) **Economía Procesal:** Con la Conciliación se ahorra tiempo y dinero, pues depende de las partes llegar a una solución lo más pronto posible; además, se puede acudir con o sin apoderado.
- b) **Satisfacción de las Partes:** Como es un acuerdo de voluntades donde son las mismas partes las que convienen el arreglo, esta siempre estarán satisfecha de la auto solución que lograron.
- c) **Todos Ganan:** En la Conciliación no existen vencedores ni vencidos, pues ambas partes ganan.
- d) **Efectividad:** Un acuerdo conciliatorio tiene pleno valor legal para las partes, hace cosa juzgada.
- e) **Tranquilidad:** Contrario a adelantar un Proceso que dura largo tiempo en resolverse, además de no conocerse bien su resultado lo cual produce tranquilidad a las partes que intentan mediante ellas resolver sus problemas.
- f) **Control del Proceso y sus Resultados:** Las partes siempre están controlando el Proceso conciliatorio, pues son ellas las que proponen soluciones, las discuten, las aceptan o no y por consiguiente, el resultado también depende de ellas.

Desventajas.

Por parte de los Abogados Litigantes: Porque ven menguados sus honorarios profesionales, pues no cobrarían igual si tienen que llevar el proceso hasta que se dicte sentencia, a que este pueda ser terminado con anticipación en la audiencia de Conciliación.



También existe cierta preevasión por parte de los funcionarios judiciales porque piensa que sería prejuzgar cuando por mandato legal la función es de avenir a las partes proponiéndoles fórmulas que estimen imparciales, equitativas y justas fundamentadas en los hechos de litigio y que sea por voluntad de estas que se llegue al acuerdo.

Es extra Procesal, cuando se adelanta antes de la iniciación del proceso cuyo objetivo es no llegar a la jurisdicción, o iniciado el proceso, pero se realiza la Conciliación por fuerza de este bien sea en un centro de conciliación o con la Mediación de Conciliadores designados para ello, cuyo objetivo sigue siendo terminar en Conflicto.

3.1.5 Efectos de la Conciliación

Efectuada ésta tiene los mismos efectos de una sentencia, pues hace tránsito a cosa juzgada y presta mérito ejecutivo.

Valor de Cosa Juzgada: Es decir que a las partes le queda vedada volver a plantear el asunto y a las autoridades volver a resolverlos. Este es un Principio Fundamental de todo Proceso.

Mérito Ejecutivo: El acuerdo al que se llega en la Conciliación es plasmado en un Documento-Acta, esta se equipara a cualquier título que contiene unos derechos susceptibles de ser exigidos en caso de no cumplirse con lo pactado.

3.1.6 Sujetos intervinientes y legitimados para solicitar Conciliación

Sujetos intervinientes:

- a) Las partes.
- b) Terceros intervinientes (tercero incidental, tercero civilmente responsable, titular de la acción civil).



- c) Ministerio Público.
- d) Los Apoderados (asesor de su cliente, asistencia al cliente y facilitador de la Conciliación.)

Sujetos Legitimados para Solicitar la Conciliación.

La Conciliación puede realizarse en cualquier tiempo: En la etapa de la investigación o en juzgamiento y para ello es necesario que las partes legitimadas la soliciten al funcionario judicial, entre ellas:

- Imputado o procesado. Trabajador; Empleador; Representante del empleador.
- Titulares de la acción indemnizatoria.
- El Funcionario, en caso de no recibir solicitud por parte de los legitimados.

En la actuación Procesal se puede realizar dos audiencias de Conciliación, siempre que el conciliador lo requiera y se llegue a un acuerdo conciliado. No obstante en todo Proceso se tienen que celebrar dos audiencias de Conciliación, para que se pueda dar una segunda oportunidad a las partes para que se propongan soluciones a sus diferencias, en caso de en la primera no se hubiese llegado a un acuerdo o no se haya celebrado.

3.2 Las Fases del Proceso de Conciliación

La función que desempeña el Conciliador en un Conflicto consiste en ayudar a las partes a llegar a un arreglo amistoso, y pertenece a estas últimas establecer los términos del acuerdo. En la práctica, le corresponde al conciliador reducir las diferencias que existen entre los interesados hasta llegar a una solución.



El Proceso de Conciliación tiene tres fases principales:

- En primer lugar, las partes llegan a la Conciliación como adversarios en un Conflicto abiertamente declarado. Por consiguiente, es probable que comparezcan ante el conciliador con actitudes más inflexibles. Así, pues, la fase inicial del Proceso de Conciliación puede denominarse fase de **Actitud Inflexible**.
- En segundo lugar, durante la Conciliación cada una de las partes se preocupará sobre todo por proteger la posición que mantuvo en la Negociación. Ninguna de ellas se decide normalmente a dar el primer paso adoptando una actitud menos intransigente. Y la tarea esencial del Conciliador consistirá precisamente en inducir a las partes a adoptar tal actitud. La segunda fase representa la **búsqueda** por el conciliador **de un Posible Acuerdo**.
- La tercera fase se puede describir como aquella en que las partes se encuentran en una disposición propicia para el acuerdo o la transacción, con la importante diferencia en el segundo, claro está, de que la presencia del conciliador constituye una fuente más de sugerencias que pueden conducir a la solución del conflicto.

Es importante que el conciliador comprenda la secuencia del Proceso de Conciliación para poder orientarse en los pasos que ha de dar, sobre todo en cuanto al momento en que debe darlos. Las actitudes y el comportamiento de las partes varían de una frase a otra y el conciliador debe adaptar en consecuencia su modo de actuar. Sin embargo, es preciso insistir en que esas fases no se suceden las unas a las otras conforme a una pauta claramente visible o según un orden numérico. Las fases corresponde a actitudes, y se comprenderá que, a veces, aun en el curso de negociaciones en las que se llega a buenos resultados, las actitudes de una de las partes o de ambas pueden cambiar momentáneamente y tornarse menos conciliadoras. Por consiguiente, no hay un punto preciso en el que termina definitivamente una frase y empieza otra, y en especial la fase intermedia no transcurre en su totalidad sin confundirse con la otra. No obstante, el conciliador podrá percibir la tendencia general de las negociaciones sean cuales fueren los cambios transitorios que se produzcan en la actitud de las partes.



3.2.1 La Conciliación Considerada como un Arte

Dice el Diccionario que “Técnica” es el conjunto de procedimientos y recursos de que se sirve una Ciencia o un Arte. Ahora bien, aunque la expresión técnica de Conciliación se utiliza ya corrientemente, no puede afirmarse que por ello se considere que la Conciliación es fundamentalmente un Arte. Sin embargo, la importancia que suele atribuirse a la experiencia como único medio efectivo para llegar a dominar en grado suficiente las técnicas de Conciliación hace pensar que ésta posee algunas de las características de un Arte.

En la práctica de la Conciliación puede hablarse del Arte de escuchar, del arte de formular preguntas, del arte de hacer las cosas en el momento más oportuno y, por encima de todo, del arte de la persuasión. También hay quienes consideran la Conciliación un Arte porque cada caso constituye un reto para el conciliador, que debe utilizar e idear técnicas adecuadas a las circunstancias, y porque no hay dos conciliadores que aborden un conflicto de la misma manera.

- **Estilo Personal.**

Los conciliadores desarrollan sus propias técnicas a medida que adquieren experiencia. Al inicio influirá en ellos la formación profesional recibida y los consejos de conciliadores más experimentados. Pero sus técnicas personales dependerá de su propia manera de ser y de ver las cosas. Forzosamente, el conciliador aborda como un criterio personal e individual los problemas con que se enfrentan. Aunque proceda de conformidad con principios generales, en toda situación de Conflicto sentirá una reacción personal ante los hechos y las actitudes de las partes.

Las técnicas de Conciliación son tan diversas como la manera de ser de los conciliadores. Muchos de ellos optan por hablar con las partes abierta y francamente, mientras que otros prefieren trabajar en forma más sutil y calculada. También hay quienes se muestran muy activos tomando iniciativas, y otros que en cambio desempeñan su papel con relativa pasividad. Los conciliadores no sólo difieren en lo que respecta al carácter de las iniciativas



que toman, sino que también en cuanto al grado de formalismo o de simplicidad que dan al procedimiento y a su relaciones con las partes.

Es importante que el conciliador actúe con naturalidad y no artificiosamente, es decir, su estilo debe corresponder a su propia personalidad.

- **El arte de escuchar, de formular preguntas y de obrar en el momento oportuno.**

El conciliador debe escuchar atentamente a las partes para ir siguiendo paso a paso lo que dicen. Pero su manera de escuchar es importante, puesto que denota su propia actitud, y ésta influirá en la que adopten las partes para con él. Un conciliador hábil puede mostrar a las partes, por la forma en que escucha, que está interesadísimo en lo que dicen y que hace todo lo posible por comprenderlas. Pese a las repeticiones, digresiones o declaraciones prolijas a que a veces se dejan llevar las partes, el conciliador debe escuchar con atención y benevolencia, sin manifestar signo alguno de irritación, aburrimiento o impaciencia.

El conciliador puede formular preguntas para obtener información, pero, al hacerlo, su actitud no debe ser la de un inquisidor, la de un funcionario encargado de hacer cumplir determinadas normas o la de un abogado de la parte contraria que le está sometiendo a un interrogatorio. Pero las preguntas se utilizan también para otros fines: para demostrar interés en lo que una persona está diciendo; para interrumpir a un orador sin pecar de descortesía, o para suscitar la duda en la mente del orador. A veces sirven asimismo para demostrar algo indirectamente, pues en este sentido una pregunta es preferible en algunas circunstancias a una afirmación directa.

Es muy fácil que un conciliador sin experiencia haga lo que debe hacer en el momento en que no debe hacerlo. El conciliador no sólo tiene que pensar en hacer lo que más conviene. Esta no es una tarea sencilla, y sólo con la experiencia se va desarrollando una especie de instinto para determinar el momento oportuno. Así, por ejemplo, hay un momento adecuado para



intervenir activamente en el conflicto, para convocar reuniones paritarias y por separado y para suspenderlas, para tomar ciertas iniciativas a fin de sacar las negociaciones de un punto muerto y para formular sugerencias o propuestas de transacción.

- **La Persuasión.**

El conciliador no tiene autoridad para imponer una solución a las partes; puede tratar únicamente de persuadirlas para que pasen por alto sus discrepancias y se avengan a un acuerdo. A este respecto, cabe señalar los tres aspectos siguientes:

a). Comprensión de la Actitud de las Partes:

En primer lugar, dado que su propósito es lograr que reine la moderación y la objetividad en las discusiones, el conciliador tendrá que comprender las causas que impiden a las partes abordar la cuestión racionalmente. En una discusión acalorada, los interlocutores se dejan arrastrar fácilmente por sus sentimientos. Las partes llegan a la mesa de Negociación con su correspondiente material de referencia. Ambas pueden utilizar expresiones análogas, citar en apoyo de lo que dicen ejemplos similares a los mismos datos estadísticos, dándoles una interpretación distinta. Cada uno exagera los aspectos negativos de los que expone la otra. A veces se tratara de que una declaración objetiva parezca inaceptable atacando la forma en que se ha hecho, y hasta quizás se ponga en tela de juicio la integridad del orador.

b). Autoridad Moral del Conciliador.

En segundo lugar, las posibilidades que tiene el conciliador de persuadir a las partes depende en gran medida de la actitud de éstas hacia él. Una de ellas o las dos pueden haberse opuesto a la intervención. Es posible que esta reacción negativa no haya sido dirigida contra él personalmente, sino que traduzca tan sólo una oposición a que intervenga cualquier persona ajena al asunto. Puede haber varias razones por las cuales una parte en un conflicto no desee tal



intervención de terceros. Si al tomar el conflicto a su cargo se encuentra ante esta situación, su tarea de persuasión será difícil, al menos que logre un cambio radical de esa actitud negativa. En semejante circunstancia, el conciliador tiene que enfocar la cuestión de manera especial: de acuerdo a sus cualidades personales, por su comportamiento y por la forma en que desempeña sus funciones.

La posibilidad del conciliador de persuadir a las partes dependerán de la medida en que haya logrado que confíen en su capacidad para ayudarlas, así como en su imparcialidad, integridad y pericia²⁴.

c). Presiones que pueden Ejercerse para encauzar las Negociaciones.

Finalmente, haremos referencia a la cuestión de las técnicas de persuasión en sí. El conciliador las utiliza para alcanzar su objetivo en determinado momento: para conducir a cualquiera de las partes a cambiar de actitud; para inducirlas a dar nuevos pasos que las acerquen, o para convencer a una de ellas de que debe aceptar cierto punto de vista, determinada sugerencia o propuesta o acuerdo previsto.

En todos los conflictos, las partes suelen estar sometidas a una reacción múltiple de presiones diferentes. Las mismas se han clasificado en tres grupos principales: presiones personales, presiones sociales y políticas y presiones económicas.

Las presiones personales emanan del conciliador y se basan en su relación personal con las partes. La relación y las presiones personales se consideran en general como el soporte de los esfuerzos de Conciliación.

Entre las presiones sociales y políticas figuran la opinión de terceros cuyos puntos de vistas tienen importancia, y también la influencia del ambiente.

²⁴ Pericia, según el contexto no se refiere únicamente al hecho de poseer cierto caudal de información, pues lo que distingue a un conciliador consumado de los demás es la forma en que utiliza esa información.



Las presiones económicas guardan relación con las condiciones del mercado y con la capacidad de negociación de las partes. Son las presiones que las propias partes tratan de ejercer entre sí. En los conflictos de intereses, las fuerzas económicas que entran en juego son los factores que más influyen en su solución. La presión para lograr un determinado acuerdo emana de una situación de hecho: alza del costo de la vida, aumentos salariales, tasas salariales de la competencia, niveles de productividad comparables, etc. Las presiones económicas generalmente van acompañada del recurso a una huelga o al cierre patronal, forma de presión de especial importancia en los países donde las partes pueden recurrir libremente a la acción directa antes de iniciar el Proceso de Conciliación o durante su transcurso.

3.2.2 Conciliación Preventiva

En todas partes, los gobiernos se preocupan no sólo por resolver los Conflictos de Trabajo, sino también por evitar que se produzcan. Ahora bien, la idea de “Prevención de los Conflictos” ha ido cambiando con el tiempo. Al principio se expresó principalmente en forma de prescripciones legislativas, con objeto, ante todo, de prohibir o aplazar huelgas o cierres patronales. Se pensaba que la penalización disuadiría de adoptar un comportamiento considerado ilícito por la Ley. Además, se confiaba en el propio procedimiento de solución de Conflictos como medio para evitar la acción directa. El conciliador que lograba resolver un Conflicto, probablemente abreviaba su duración y evitaba una costosa demostración de fuerza.

Hoy en día está ampliamente aceptada que para prevenir los Conflictos hay que enfocar la cuestión más positivamente y desde diferentes ángulos. Así lo reconoció la Conferencia Internacional del Trabajo en su 36ava reunión, celebrada en 1953, cuando adoptó varias observaciones y conclusiones sobre la organización y el funcionamiento de los Servicios Nacionales del Trabajo.

Existen diferencias en cuanto al alcance y la naturaleza de las actividades que actualmente desarrollan los Servicios Nacionales de Conciliación para prevenir los Conflictos Laborales y promover relaciones constructivas y la colaboración entre empleadores y trabajadores. A continuación se describirá dos tipos de actividades preventivas, a saber, las posteriores a la Conciliación



llevadas a cabo por un conciliador y las actividades de promoción, de carácter más general y amplio.

3.2.2.1 Acción Preventiva posterior a la Conciliación

El conciliador que interviene en un Conflicto muchas veces se encuentra con que las relaciones entre las partes son tirantes, hecho que puede repercutir directa o indirectamente, sobre los problemas que han de resolverse. En muchos casos, un conciliador experimentado puede ayudar a las partes a eliminar o remediar esa tirantez y sin duda se prestará a ello con especial interés si es probable que la misma constituya un serio inconveniente para las futuras relaciones entre las partes.

Pero el conciliador no puede ofrecer su ayuda durante el procedimiento de Conciliación por las circunstancias siguientes:

- a) Al plantear la cuestión de las dificultades, estaría introduciendo un nuevo tema de debate y se corre el riesgo de que el ambiente tenso de las negociaciones se convierta en un nuevo punto de discordia y dificulte aún más la solución del conflicto.
- b) El conciliador debe concentrar sus esfuerzos precisamente en la solución del conflicto y no ha de distraer su atención con otra cuestión importante que requiere un cuidadoso estudio y seria consideración.
- c) La discusión de las mencionadas dificultades será más fructuosa si se lleva a cabo con verdadera objetividad y serenidad, lo que no será fácil durante el procedimiento de Conciliación.

Es preciso que se cumpla otra condición para que los conciliadores puedan llevar a cabo este tipo de Conciliación Preventiva: que la misma se reconozca como una parte de las actividades del Servicio Nacional de Conciliación. Para poder iniciar, desarrollar y aplicar un programa de Conciliación Preventiva es indispensable contar con las opiniones y la colaboración de las organizaciones de empleadores y de trabajadores. Por consiguiente, sólo el Servicio Nacional de Conciliación, y no una oficina regional o un conciliador, está en



condiciones de emprender un programa semejante; el conciliador estará siguiendo principios establecidos e instrucciones emitidas por el servicio de Conciliación.

3.2.3 Servicio Estatal de Conciliación

El Estado presta sus servicios de Conciliación por medio de una dependencia que puede recibir distintos nombres, cuya importancia difiere según los países, y que en buen número de casos cumple también otras funciones conexas en materia de Relaciones de Trabajo.

La esfera de competencia de la dependencia Administrativa interesada suele indicarla su propia denominación oficial: “Relaciones de Trabajo” o “Relaciones Laborales”. Además de las funciones de Conciliación, dicha dependencia puede asumir otras responsabilidades, pero por lo general se le asignan fundamentalmente funciones de promoción o asesoramiento. Así, entre sus actividades pueden figurar las siguientes: fomentar el establecimiento de Órganos y Procedimientos, sea para negociar Contratos Colectivos, dirimir controversias o resolver conflictos, y aconsejar al respecto; prestar asesoramiento sobre los modos de eliminar o reducir al mínimo las causas de conflictos, quejas y disensiones, así como acerca de las políticas y prácticas de personal; promover la consulta y la cooperación entre empleadores y trabajadores y sus organizaciones respectivas, y aconsejar sobre la creación de los órganos adecuados para tal fin y, por último fomentar los programas de formación sobre relaciones laborales para el personal de dirección y los Funcionarios Sindicales y colaborar en su realización.

3.2.4 Ubicación de los Servicios Estatales de Conciliación

En la mayoría de los países, los servicios estatales de Conciliación forman parte del Ministerio o del Departamento de Trabajo. En algunos de ellos, la Ley asigna expresamente las funciones de Comisionado de Trabajo, mientras que en otros la propia Ley establece dentro del Ministerio una dependencia especial que tendrá a su cargo esas y otras funciones conexas.



Conforme a otro sistema, la Conciliación es la competencia de un Organismo Autónomo, completamente independiente del Ministerio del Trabajo o vinculado a él sólo desde el punto de vista Administrativo o Presupuestario. En muchos casos, ese organismo es una junta o comisión integrada exclusivamente por miembros independientes o bien comprende a los representantes de los empleadores y de los trabajadores. Hay además otro caso en el que las funciones de Conciliación se ejercen conjuntamente por el Ministerio de Trabajo y un Organismo Autónomo, y la intervención inicial en los conflictos suele estar a cargo de funcionarios del Ministerio.

En general, la ubicación del servicio de Conciliación depende de consideraciones de orden práctico. Casi siempre los organismos encargados de la Conciliación y el Arbitraje o que asumen funciones de tipo semijudicial poseen carácter autónomo. Pero lo verdaderamente importante es que dicho servicio, pertenezca o no al Ministerio de Trabajo, pueda mediar entre los empleadores y los trabajadores sin injerencia y con la máxima imparcialidad.

A veces se ha invocado el cometido tradicional del Ministerio de Trabajo, a saber, la defensa de los Derechos de los Trabajadores, para abogar por la Autonomía del Servicio de Conciliación, pues se considera que en un medio que, como el mencionado Ministerio, es favorable a los trabajadores, no es posible asegurar la imparcialidad en los Conflictos Laborales, que implica intereses opuestos entre empleadores y trabajadores. En muchos países donde las funciones de Conciliación son responsabilidad del Ministerio de Trabajo se ha procurado subsanar esa posible dificultad estableciendo por separado un servicio ajeno a las dependencias encargadas de velar por el cumplimiento de la Ley y de la Inspección del Trabajo.

En Nicaragua el órgano oficial para Resolver Conflictos Laborales es el Ministerio del Trabajo (MITRAB); no obstante a los Jueces Laborales de Distrito la Ley les confiere dicha facultad. Aquellos lugares que no cuentan con estos dos órganos es el Juez Único quien está facultado para resolver los Conflictos Laborales que se presenten.



3.3 La Conciliación como forma típica de los Mecanismos Alternos de Resolución de Conflictos

La Conciliación puede definirse “como una práctica consistente en utilizar los servicios de una tercera parte neutral para que ayude a las partes en un conflicto a allanar sus diferencias y llegar a una transacción amistosa o a una solución adoptada de mutuo acuerdo”.

En otra definición diríamos que la Conciliación es “ aquel sistema de sustanciación de Conflicto de Trabajo (individual o colectivo) por virtud del cual las partes ante un tercero que ni propone, ni decide contrastan sus respectivas pretensiones, tratando de llegar a un acuerdo que elimine la posible contienda judicial.

De acuerdo con esta definición podemos extraer las siguientes características:

- a) Toda Conciliación presume la existencia de un conflicto, real o aparente.
- b) La intervención de las partes en el conflicto es decisiva en la Conciliación en cuanto que a ellas corresponde aceptar o no la solución y, por consiguiente de manera muy directa, decidir la cuestión.
- c) El órgano conciliador se limita a aproximar a las partes facilitando su encuentro y que pongan fin, a si, a sus diferencias pero su aportación “puede ser desconocida o rechazada por los sujetos interesados, que no se ponen de acuerdo y en consecuencia no se concilian.”
- d) En la Conciliación las partes hacen una consideración recíproca de sus respectivas pretensiones.
- e) La Conciliación persigue llegar a un acuerdo de otra manera, no tendría significado.
- f) En la Conciliación se pueden ventilar conflictos individuales y colectivos, jurídicos y de intereses.



3.3.1 La Conciliación en el Derecho Administrativo Laboral

Administración del Trabajo: Es un término conceptual que en la actualidad comprende un conjunto de actividades de la Administración Pública en materia de políticas nacionales de trabajo.

Administración Pública del Trabajo, conforme a una definición que intentamos en reciente estudio sería por lo mismo la parte del Derecho Administrativo del Trabajo relacionada con el análisis y operatividad de las funciones y atribuciones de los órganos del Estado encargados de ejercer y vigilar el cumplimiento de las leyes, reglamentos, decretos, acuerdos y demás disposiciones laborales; así como el estudio de la doble acción social que compete al Estado en materia de trabajo: La Protección de la clase trabajadora y la destinada a mantener el equilibrio económico de las fuerzas productivas de un país.

Concepción más amplia podemos entender como Administración Pública del Trabajo, el conjunto de organismos permanentes de consulta, a quienes compete la preparación, desarrollo, adopción, aplicación y revisión de las condiciones de trabajo, fijados en la legislación o en las prácticas relativas al trabajo, con la participación activa de las organizaciones de trabajadores y patronos; así como la vigilancia del estricto cumplimiento de las normas laborales, formulación de todos los reglamentos pertinentes y la regulación de dichas condiciones de empleo mediante la negociación colectiva.

Características en la Conciliación Administrativa Laboral.

a) Se presenta un pliego de peticiones ante la Inspectoría Departamental del Trabajo respectiva, en vez de una demanda.

b). La Conciliación es obligatoria y se puede realizar cualquier día y en cualquier hora.

c) Si no se llega a un acuerdo, los trabajadores pueden votar para decidir si se van a la huelga o se somete el asunto a Arbitraje.



d). Se le aplican sanciones al que no cumpla con lo pactado que consiste en una multa a favor del fisco.

En efecto, la Dualidad Jurídica, Cláusula Compromisoria y Compromiso Arbitral, no es genuinamente español, procede del Código Civil francés de 1806 y de él mismo se irradió a otros cuerpos legales europeos y americanos.

Caracteres asignados a la Administración del Trabajo serán:

- 1) Se encarga de proveer aquellas necesidades colectivas que no pueden satisfacer en forma conveniente la iniciativa de las asociaciones.
- 2) Debe reunir los elementos necesarios, en hombres y en patrimonio, para la conservación y desarrollo de la vida social.
- 3) Debe realizar actos de gestión razonables para la marcha de los servicios públicos que tenga a su cargo sea cualquiera la naturaleza de los que preste o controlen.
- 4) Debe adoptar medidas de inspección y previsión para el cumplimiento de las disposiciones legales de su competencia dentro del orden de actividades que le vayan siendo asignadas.
- 5) Debe mantener el orden en el ámbito social; fomentar las instituciones de seguridad social, procurar el bienestar familiar y el bien común, todo esto para mantener un conveniente equilibrio entre el capital y el trabajo.
- 6) Debe practicar una eficaz política de empleo.
- 7) Debe ocuparse de nuevas formas de protección distintas a las tradicionalmente consideradas dentro de sus atribuciones ordinarias, por corresponderle la atención de conflictos, personales y colectivos como son: la vivienda, el descanso, el transporte y otras actividades que hoy demandan del Estado una mediata o inmediata intervención conciliatoria o potestativa, pero necesaria para conservar el orden social.



3.3.2 La Conciliación en el Derecho Procesal del Trabajo

Una vez cumplido los requisitos o subsanados los errores u omisiones en el escrito y pliego de peticiones presentado por un grupo de trabajadores o por el sindicato ante el Ministerio del Trabajo, este mismo designará un conciliador para iniciar la Negociaciones entre las partes.

Nombrado el conciliador se citará a las partes en conflicto para que comparezcan a Negociar; las audiencias se celebraran por un plazo de quince días prorrogables por otros ocho días para la Conciliación son hábiles todos los días y horas, el conciliador dará tres días a la parte que no haya nombrado a su representante y si no lo hace designará de oficio a quienes considere lo más representativo, quienes serán los negociadores de esa parte..

En cada audiencia se levanta un acta estableciendo los hechos más importantes y los puntos sobre los que hubo acuerdos. Cada acta que se realice debe ser firmada por los comparecientes. Cuando no se realice la audiencia Conciliatoria se debe expresar la razón por la cual no se realizo, si se llega a un acuerdo definitivo, en el acta se consignarán los puntos acordados y se dan certificaciones a las partes y la Inspectoría Departamental del Trabajo correspondiente. El conciliador debe velar por que los acuerdos no sean contrarios a las disposiciones que protegen a los trabajadores, y el Inspector del Trabajo velará que los acuerdos sean cumplidos.

4. El Arbitraje

El Arbitraje es quizás la más antigua forma de Resolver Conflictos privados, su institucionalización no supone desconfianza hacia los jueces.

4.1 El Arbitraje en el Derecho Laboral Nicaragüense

El arbitramento es una institución tan antigua como el Derecho Romano mismo y figura en la Ley de las XII Tablas.



El origen de la institución de los Tribunales Arbitrales es bastante antiguo. Las primeras disputas entre los hombres, posiblemente fueron dirimidas por medio de jueces árbitros con anterioridad a la intervención de los tribunales ordinarios.

En Roma, la sentencia de los árbitros carecían de la fuerza y autoridad de cosa juzgada, es decir no podían ser ejecutadas. Por ello las partes, al someter un asunto a Arbitraje celebraban un pacto especial llamado Cláusula Compromisoria.

En el boletín judicial 20.419 la Corte Suprema de Justicia expresa que es un proceso constitucional.

El arbitramento es una de las figuras Jurídicas que coadyuvan junto con el Proceso, y la Conciliación, en cuanto al mantenimiento de la paz y la seguridad social.

Chiovenda ha negado que los árbitros ejerzan una función Jurisdiccional. No obstante, que el laudo provisto de fuerza ejecutiva mediante la homologación, es equiparado al acto jurisdiccional. Para Chiovenda, lo que los árbitros hacen es preparar la materia lógica de las sentencias.

Los árbitros constituyen un Órgano Jurisdiccional accidental, integrado por jueces no profesionales, encargados de administrar justicia en un caso concreto. Arbitrar, en su significación gramatical significa juzgar.

No obstante los Códigos Procesales Civiles promulgados en estos últimos años, el brasileño y el italiano, por ejemplo, conservan el juicio arbitral como una institución necesaria en la esfera de la Administración de la Justicia Civil, sin que hayan tenido eficacia alguna las objeciones que se han venido formulando en su contra, ni su escasa utilización, ni la circulación de que no represente ventaja de ningún genero, en relación con los procesos seguidos ante los jueces profesionales.

En Latino América ha evolucionado el arbitraje. Cabe señalar que las Convenciones Internacionales sobre arbitraje comercial que incluyen la interamericana de Panamá, otorgan plena ejecutoriedad a la Convención de



Arbitraje, aun en aquellos casos en que se celebre con anterioridad la certificación de la controversia.

Es importante señalar que también el Conflicto Colectivo de Trabajo se someterá a Arbitraje en algunos casos por acuerdo de las partes en cualquier estado del conflicto, y con carácter obligatorio: cuando la mayoría de los empleados lo soliciten, cuando hayan transcurrido 30 días de declaratoria de legalidad de la huelga, cuando se haya declarado el estado de emergencia y cuando el Tribunal de huelga lo considere necesario con el objeto de evitar daños graves e irreparables.

El Tribunal de Arbitraje estará integrado por un representante del empleador, uno de los trabajadores y uno del Ministerio del Trabajo quien lo presidirá. Dicho Tribunal fallará dentro de 5 días contados a partir de la fecha de su integración, prorrogable por igual tiempo si a su juicio fuere necesario para mejor fundamentar el Laudo.

El Juez del Trabajo es la Autoridad competente para dar cumplimiento al laudo arbitral. Si los trabajadores lo desacatarán, se autorizará al empleador para contratar a otros trabajadores bajo las nuevas condiciones establecidas en el laudo. Si fuere el empleador el que desacatare el laudo el juez decretará la intervención de la empresa y el interventor de encargará de aplicar lo resuelto.

4.1.1 Concepto y Naturaleza Jurídica

Concepto.

Es un Método de Resolución Alternativa de Conflictos donde las partes aceptan someter sus controversias a un tercero imparcial con facultades de dictar un fallo obligatorio (sentido estricto); También se entiende por Arbitraje la institución por la que una o más personas dan solución a un conflicto planteado por otras que se comprometen previamente a aceptar su decisión (sentido amplio).



Naturaleza Jurídica del Arbitraje

Al abordar este tema es preciso señalar la discusión que ha existido en la doctrina en cuanto considerar al Arbitraje bien de Naturaleza Contractual o Jurisdiccional.

Al respecto se han destacado dos grandes corrientes doctrinales:

- Los Privatistas: Para quienes el Arbitraje tiene la Naturaleza Jurídica de un acuerdo de voluntades o contratos, en el sentido que depende de las partes el someter o no una determinada cuestión a dicho trámite, en atención a su consentimiento.
- Los Publicistas; Atribuyen la Naturaleza Jurídica del Arbitraje a la Ley.

El Arbitraje es por su origen un negocio de Derecho Privado, como creación de la voluntad de los particulares; pero procesal por las sujeciones y limitaciones a que dicha voluntad se encuentre sometida para que produzca efectos procesales y por las actividades de orden procesal que hace surgir el conocimiento del asunto por otras personas que termina el efecto declarativo vinculante y mas tarde ejecutivo del Laudo de los árbitros.

Referente a esta temática en nuestro sistema, según el Código de Procedimiento Civil, la naturaleza del arbitraje se encuentra en el acuerdo de voluntades; ya que la voluntad de las partes prevalecen y son éstas quienes fuera de cualquier circunstancia legal deciden someter a un asunto al trámite o Proceso arbitral, por tanto, basta que las personas en conflicto estén de acuerdo.

4.1.2 Características y Elementos del Arbitraje

Características:

- Las partes recurren voluntariamente.



- Es adversarial
- El tercero o terceros neutrales deciden la controversia emitiendo un Laudo que es obligatorio para las partes.
- Funciona en forma paralela a la Jurisdicción a la que recurre en diferentes oportunidades (recurso- ejecución)
- Las partes tienen poder de decisión sobre algunos aspectos del procedimiento.
- Autogestivo en la elección de los árbitros.
- Resolución con carácter de cosa juzgada (Laudo).
- Puede interferir solo un arbitro o un tribunal arbitral.
- Confidencial.
- Arbitro resuelve por justicia o equidad.
- Imparcialidad del Arbitro.
- Mecanismo Resolutivo.
- Tiene similitudes con el Proceso Judicial ya que suele generar el esquema ganador- perdedor.

Elementos del Arbitraje

El Arbitraje consta de cuatro elementos que a su vez lo caracterizan y lo distinguen de otras figuras o modos de resolver conflictos:

1. Consentimiento: Este elemento deja entre ver que el Arbitraje solo podrá llevarse a cabo mediante la voluntad inequívoca de las partes de someter todas o algunas de las cuestiones litigiosas a la decisión de uno o más árbitros que



pueden ser autónomo, es decir que los árbitros nombrados por las partes serán independientes entre si en cuanto a su criterio y decisión. El consentimiento de las partes debe ser libre y claramente manifestado según nuestra Legislación Arto (2448, 2471C).

2. Capacidad: Las partes otorgantes pueden ser personas Físicas o Jurídicas, las que deben tener el poder de disposición sobre la materia objeto de arbitraje; por lo que debe entenderse que toda persona es considerada legalmente capaz mientras la ley no establezca lo contrario, el Arto 2472C. Que cita dos casos de incapacidad:

- a. Incapacidad absoluta: En la que quedan comprendidos los dementes, impúberes y sordomudos que no pueden darse a entender por escrito o de otro modo indubitable.
- b. Incapacidad relativa: Quedan comprendidos los menores adultos que no han sido declarados mayores (Arto 748C.)

A pesar de ello las partes pueden actuar por medio de un representante; pero la facultad de someter la decisión de las controversias a Arbitraje exige mandato expreso debiendo el mandatario actuar dentro de los límites del mandato; Sujetándose a lo ordenado por el mandante, y en caso que se extralimite en su funciones eso constituiría una causa de anulación del laudo o resolución.

La Capacidad consiste en que las personas tengan la plena aptitud para actuar por si mismo, entiéndase capacidad de goce y de ejercicio simultáneamente.

2. Objeto: Constituye una cuestión litigiosa que puede surgir entre las partes en asuntos de su libre disposición, lo cual no quiere decir que la ley exige que se trate de una controversia en sentido estricto, ya que puede comprender cuestiones dudosas, hechos, derechos o sobre ambos, tal es el caso que puede no haber discrepancia entre hechos y derechos, sino sobre la necesidad de declarar el derecho a favor de una u otra parte.



No es preciso que el objeto este concreto y específicamente determinado, bastando que pueda determinarse en un momento dado la relación jurídica de la que surge tal objeto.

La cuestión litigiosa ha de afectar a una materia sobre la que las partes tengan una libre disposición conforme a derecho, no debiendo ser el objeto contrario a la moral pública o a las obligaciones impuestas por la ley (Arto 2478C párrafo 2do).

La relación jurídica de que surja el objeto del conflicto puede ser contractual o no contractual; puede tener o no su origen en la voluntad de las partes.

3. Forma: El nombramiento de árbitros deberá formalizarse por escrito y en escritura pública ante notario o en acta ante el Juez. El compromiso a que llegaron las partes debe constar por escrito, debiendo el árbitro levantar un acta de todo lo actuado.

4.1.3 Tipos de Arbitrajes.

El arbitraje puede ser de varios tipos, empezaremos con el establecido en nuestro Código Procesal Civil en su Arto 959, siendo el primero:

- Arbitraje de derecho.
- Arbitraje de equidad

En el Arbitraje de derecho; el arbitro decide conforme a derecho interpretando y aplicando la Norma Jurídica, esta función se asemeja a la función realizada por el Órgano Jurisdiccional.

En el segundo (Arbitraje de Equidad) lo que se persigue es la solución del Conflicto conforme a leal saber y entender del arbitro, sin estar vinculado a ninguna norma a la hora de valorar las pretensiones particulares de las partes que afectan el fondo del asunto. En este, contrario al primero no deciden con arreglo a un procedimiento prefijado ni sujeto a derecho por lo que no se les puede imputar error in procedendo ni injudicando.



Además de esta clasificación el arbitraje puede ser clasificado de las siguientes formas:

Voluntario normal paccionado por las partes.

- **Necesario:** Es extraordinario, impuesto por la ley en casos específicos como las sociedades mercantiles y partición de herencia.
- **Arbitraje Institucionalizado:** Es el que las partes eligen o pueden elegir la Institución arbitral que por su experiencia y prestigio le merece confianza, y es la Institución arbitral la encargada de vigilar el Procedimiento arbitral en todas sus partes.
- **Arbitraje Testamento:** instituido por la voluntad del testador para la posible solución de problemas entre herederos no forzosos o legatarios en lo que respecta a la distribución o Administración de la herencia.
- **Arbitraje Ad-Hoc:** formado por caso concreto por el que las partes designan directamente los árbitros y de igual forma participan en las demás gestiones del Arbitraje.

4.1.4 Naturaleza del Compromiso y de la Cláusula Compromisoria

Naturaleza del Compromiso: Los pactos preliminares de Arbitraje pueden revestir dos formas diversas; los interesados podrán pactar un compromiso o convenir en celebrar una cláusula compromisoria, según sea la actualidad o futuridad de la materia que les interesa someter a Juicio arbitral.

El compromiso: Puede ser definido como un acto mediante el cual las partes convienen en encomendar a árbitros el conocimiento de discrepancia ya surgidas entre ellas sustrayéndola de la Jurisdicción Voluntaria.

Una gran parte de los tratadistas procesales consideran que el compromiso es un contrato pactado por las partes. Según Guasp es un contrato que da vida a toda institución arbitral. No así para los otros procesalistas



quienes consideran es una pieza más del Arbitraje, pero que puede constituirse en el motor de arranque de la jurisdicción paccionada cuando en el precontrato o cláusula compromisoria del Arbitraje, no aparece por no estar estipulado ni previsto por las partes, que convienen en encomendar a árbitros el conocimiento de todas o algunas de las cuestiones que se produzcan en el futuro relativo a la materia o asunto que señala, sustituyéndola de los Tribunales de la Jurisdicción Ordinaria.

El Compromiso como Acuerdo Procesal: En un acuerdo el móvil o interés jurídico de las partes es disímil, es contrapuesto, no así la causa o interés inmediato que mueve a las partes a concertarse, es idéntico. Específicamente el acuerdo del compromiso arbitral su causa radica precisamente en el interés de ambas partes de someter sus diferencias al Juicio de árbitros contando con el reconocimiento y tutela en su favor del Ordenamiento Jurídico.

Siguiendo al maestro Carnelutti, la figura del compromiso se ubica en los acuerdos constitutivos; una vez afirmado el compromiso este acto proporciona satisfacción cierta e inmediata, pero no al interés en litigio sino al interés en cuanto a su composición; he aquí el porque el compromiso a de colocarse en la categoría de acuerdos procesales y no en la de los contratos.

Naturaleza de la Cláusula Compromisoria: La cláusula compromisoria es un acto mediante el cual las partes convienen en encomendar a árbitros el conocimiento de todas o algunas de las cuestiones que se produzcan en el futuro relativo a la materia o asuntos que señala.

Haciendo una observación, no se ve inconveniente alguno para que se establezca una cláusula compromisoria entre las partes de una relación preexistente que no nazca de contrato, como de otro tipo de resolución, pudiendo encontrarse este tipo de pacto en toda clase de relación donde el Arbitraje no está prohibido, siempre y cuando reúna el requisito indispensable que se requiere, es decir que los interesados estén pactando para el futuro sobre discrepancias eventuales que aún no han surgido entre ellos, pero podrían llegar a surgir. Cuando nos referimos a que no es indispensable la existencia de un contrato para que la cláusula exista, es porque esta última es



una figura jurídica completa que no necesita elementos del contrato u otra figura, razón por la cual si la cláusula esta en conexión con el contrato y este adolece de algún vicio no llega forzosamente a ser vicio de la cláusula; la cláusula produce efectos procesales; siempre es autónoma en si mismo o si se quiere es un verdadero y propio negocio jurídico.

El mayor desarrollo alcanzado en el Derecho Comparado por la institución arbitral ha determinado que la Doctrina y la Jurisprudencia de una parte y el derecho positivo de las convenciones, por otra, hallan concluido aceptando la soberana autonomía de la cláusula compromisoria respecto a la ineficacia del contrato.

Otros autores prefieren seguir afirmando que el compromiso como la cláusula compromisoria presentan como naturaleza jurídica las características de acuerdos constitutivos y por tanto puede ser que involucren una disposición procesal. El concepto de disposición procesal se determina hablando de actos mediante el cual la parte o un tercero regula o concurre a regular según su interés a la composición o desenvolvimiento del proceso.

4.1.5 Naturaleza de la Relación entre las Partes y Árbitros

Para vincular a las partes con los árbitros, es necesario que se establezca entre aquellas y estas una relación. Los árbitros pueden ser nombrados en el compromiso o posteriormente, pero el ser nombrado no los obliga a desempeñar el cargo, para tal fin es imprescindible que estén conforme en aceptar la misión que se les confía y por tanto se hace necesario que se les recabe su consentimiento aunque no puedo obligárseles a aceptar.

Esta claro que cuando los litigantes de común acuerdo no quieren recurrir al Juez Ordinario y recurren al Arbitraje para solucionar sus diferencias, en este caso tal solución es posible porque el Estado consciente en que los particulares recurran al arbitraje y estos deben preocuparse a concurrir a llenar el cargo creado por el Estado eligiendo el órgano que solucionara sus diferencias. Los árbitros a diferencia del Juez ordinario frente al que se hace uso de una facultad que la Ley y el Estado entrega a la parte por cuanto es una de las partes que puede reclamar se le haga Justicia, no así para la composición por Arbitraje se esta poniendo en juego una facultad que el



Estado, la Ley ha dejado para el uso de las partes conjuntamente consideradas las que deben marchar de acuerdo para lograr la Institución del Proceso arbitral. Pero no basta con esa voluntad de las partes de someterse a arbitraje, pues no se puede con solo con solo el acuerdo del compromiso entregar la solución de sus conflictos; es necesario que se establezca la relación que nos preocupa.

Sobre la naturaleza de esta relación; algunos autores estiman que es un contrato de prestación de servicios que puede ser oneroso o gratuito. La doctrina italiana expresa también que este acuerdo debe reducirse a la figura de un contrato donde los árbitros prometen la prestación de una obra intelectual que se traducirá en la elaboración de un laudo o sentencia de carácter jurídico, esto nos conlleva visiblemente hacia un tipo de encargo que es propio y característico de un mandato, ambas posiciones reflejan un carácter privado.

La crítica o antítesis que se levanta con relación a esta posición es la que niega el carácter contractual y privado a la relación, considerándolo una relación jurídica publicista y se razona así:

- La aceptación del árbitro tiene una inmensa importancia para el juicio arbitral, junto a ella surge el juramento que desempeñar fielmente el cargo. La aceptación y el juramento configuran la incorporación del árbitro elegido por las partes, como funcionario público.
- El hecho de que se le exija al árbitro juramento, está indicado la seriedad que el legislador ha querido entregar al acto de aceptación del nombramiento del arbitraje y si observamos detenidamente este juramento solo se requiere en los casos en que aparece comprometida la fe pública. El que presta juramento lo hace frente al Estado ya sea para actuar frente o este o respaldado por él en su calidad de funcionario. No se requiere fundamento para celebrar un mandato por muy serio que sea el encargo, que se haga el mandatario, ni muy importante que sea la persona del mandante, como tampoco se exige esta formalidad para la contratación de un servicio, para la confección de una obra o para otro acto estrictamente particular, sólo cuando aparece el Derecho Público comprometido se requiere tal solemnidad en el acto.



Concretamente hablando de la Naturaleza del Arbitraje se plantea basándose en dos corrientes: la Positivista y la Publicista. La naturaleza Contractual y la Jurisdiccional respectivamente.

Los Positivistas señalan: El Arbitraje tiene Naturaleza Jurídica de un acuerdo de voluntades o contrato, en el sentido que depende de las partes el someter o no una determinada cuestión a dicho trámite en atención a su consentimiento. En cambio, los Publicistas atribuyen la naturaleza jurídica del arbitraje a la Ley; el Arbitraje es por su origen un negocio de Derecho Privado, pero Procesal por la sujeción o limitación a que dicha voluntad se encuentra sometida para que produzca efectos procesales y por la actividad de orden procesal que hace surgir conocimiento del asunto por otra persona que termina el efecto declarativo vinculante y más tarde ejecutivo del laudo de los árbitros.

Según nuestro Sistema Jurídico (Código de Procedimiento Civil), la Naturaleza Jurídica del Arbitraje se encuentra en el acuerdo de voluntades y son éstas quienes fuera de cualquier circunstancia legal deciden someter un asunto al trámite o Proceso arbitral, por tanto basta que las personas en Conflicto estén de acuerdo.

4.1.6 Ventajas del Arbitraje

Podemos señalar cinco ventajas del Arbitraje:

- 1) La especialización de los árbitros.
- 2) Flexibilidad del procedimiento.
- 3) Discreción del procedimiento.
- 4) Bajo costo.
- 5) Rapidez del procedimiento.



La Especialización de los Árbitros:

Uno de los problemas con el que se encuentran las partes de un litigio ante la Justicia Estatal es el hecho de que los jueces, cualquiera que sean sus cualidades, sus experiencias y sus conocimientos son generalistas. El problema es que en un mismo día, un juez tendrá que ocuparse de un contrato y varios problemas. Lo que quieren las partes es encontrar una persona que tenga más o menos las mismas experiencias que ellas y que tenga un conocimiento directo de los problemas en los que ellas se han encontrado por lo que prefieren reunir al árbitro que a la Justicia Estatal.

El Arbitraje es una manera de conseguir un adecuación del Juez al litigio y así, las partes, en vez de acudir aun generalista acuden a un especialista.

Flexibilidad del Procedimiento

Contrario al combate existente en el Procedimiento Judicial en la que una de las dos partes tiene que vencer y destruir a la otra, en el arbitraje lo que se persigue no es destruirse recíprocamente, sino resolver el problema, aunque exista entre ellas un problema lo resuelven en un ambiente diferente al Procedimiento Judicial bajo una persona que no tiene el rigor del Juez se hace Justicia manteniendo la amistad.

Discreción

Esta es sumamente importante ya que quizá las partes no quieren que el público conozca de el litigio evitando manchar su reputación, y el arbitraje permite mantener esta discreción. No hay ninguna publicidad y las únicas personas que conocen el litigio, sus elementos, son los árbitros y las partes y si en ocasiones se conocen públicamente alguno de ellos es porque una de las partes no respeto está exigencia.



Rapidez del Procedimiento

Normalmente y casi generalmente un procedimiento arbitral es más rápido que un Procedimiento de la Justicia Pública.

Bajo costo del procedimiento

Si bien hay un costo necesario al principio, finalmente, en muchos casos el arbitraje es mucho más barato que en procedimiento judicial, ya que dicho procedimiento quizá dure años con posibles apelaciones y en algunos casos, procedimiento de casación lo que implicaría mucha inversión económica.

4.1.7 Laudo Arbitral

Podemos definir Laudo como la sentencia o fallo que pronuncian los árbitros en los asuntos a ellos sometidos voluntariamente por las partes, y que posee fuerza ejecutiva de sentencia firme una vez consentido o agotado los recursos de que son susceptible en autoridad de cosa juzgada como el los fallos de un Tribunal Ordinario.

Este deberá resolver solo aquellas cuestiones sometidas a su decisión, no deberá contener más ni menos de lo pedido.

La sentencia arbitral pone fin al procedimiento:

- Una vez que se dicta sentencia la labor de los árbitros concluye aunque no se haya aclarado, revisado el laudo.
- Se firma y comunica a las partes, terminado el Arbitraje es a la Jurisdicción Estatal a la que compete conocer las incidencias procesales posteriores a la sentencia. Es a la Jurisdicción del Estado a quien le compete hacer cumplir el Laudo.



Las partes pueden acordar expresamente que sea el arbitro el encargado de revisar, aclarar o agregar algo al laudo por medio de la vía directa (Arbitraje Ad-Hoc).

Lo normal es permitir que las partes soliciten aclaración o extensión a puntos no reflejados en ella mediante el fallo adicionales o suplementarios y claros que se mantengan en los límites de la competencia arbitral, es decir al margen de lo establecido en el compromiso arbitral.

Generalmente la interpretación de la sentencia no es facultad de los árbitros ya que al dictarse sentencia termina la competencia de los árbitros.

El problema planteado puede ser grave por el hecho de que negar la facultad de interpretación a los árbitros por el carácter de recuperación automáticamente y tiene la jurisdicción de los Tribunales Judiciales de Derecho Común, pues serán estos los que lo realicen en curso de una apelación eventual. El peligro de intervenir en cuanto al fondo o contenido de la sentencia, parece más que evidente, por eso pensamos que dentro de los limites fijados sería conveniente que le fuera conferida a los árbitros un poder para interpretar los términos oscuros o ambiguos de la sentencia.

4.1.8 Arbitramento

La clasificación de árbitros de derecho y equidad que se derivan del arbitraje y arbitramento respectivamente atiende al criterio de la norma aplicada al fondo del asunto.

En el primero de los casos constituidos por normas jurídicas que específicamente determinan en el segundo por actuaciones Ex acquo contrato vano, es decir su sumisión expresa a reglas de derecho o según su buen juicio o parecer según su leal saber que entender, basándose en la equidad.

Cuando las partes quieren dar Solución al Conflicto que se plantea estaremos ante un arbitraje propiamente dicho, pero lo que se desea completar o integrar una relación ya comenzada, pero no totalmente



definida, por decir algo: dejar al arbitrio de un tercero un asunto estaremos ante la figura del arbitramento; se ha dicho en otras palabras que el arbitramento resuelve una pacífica divergencia y el Arbitraje una neta controversia. Sobre esto, Diez Picazo, hace una observación lógica al estimar que si en ambos casos de común acuerdo las partes se remiten a un tercero es que en ambos hay controversia.



Capítulo III.

Comparación de la Conciliación con los Mecanismos Alternos de Resolución de Conflictos (Mediación, Negociación y Arbitraje).

1 Diferencias

a) **De acuerdo a su naturaleza:** la **Conciliación** es un acto que a la vez puede ser judicial, en materia de propiedad y prejudicial, en lo Laboral como un requisito para iniciar el proceso sino se llega a ningún avenimiento entre las partes.

En la **Mediación** esta puede ser prejudicial y judicial según los casos citados en el Arto 94 de la Ley 260. y extrajudicial la que se realiza fuera del Órgano Jurisdiccional, es decir en el centro de Mediación, en las Comisiones de Justicia y Paz, y otros.

La **Negociación**, es una actividad en la que las partes se comunican espontáneamente. Pero también es un proceso Extrajudicial porque es organizado (participan negociadores entrenados y experimentados) y cuentan con un procedimiento e infraestructura acordado por las partes tanto en la Constitución, Estatuto de los trabajadores y Código del Trabajo

El **Arbitraje** se presenta de manera extrajudicial, ya que se lleva a cabo totalmente desligado de los órganos jurisdiccionales del Estado; para dar solución al conflicto sometido a su decisión.

b) **Según su ámbito de aplicación:** la **Conciliación** abarca lo Laboral, lo Civil en Materia de Familia de conformidad a la Ley 38 Disolución del Vínculo Matrimonial por Voluntad de una de las partes y en materia de Propiedad, Ley 278 Sobre Propiedad Reformada Urbana y Agraria.



En lo que respecta a la **Mediación** comprende todos los asuntos Civiles, Mercantiles, Laborales , Agrarios y Penales supra descritos en la Ley 260 Arto Por lo que corresponde a la **Negociación** como Institución Jurídica se desarrolla generalmente en el área Administrativa y Laboral, es un elemento contingente del Derecho Sindical en la Función Pública

.

En el caso del **Arbitraje**, este encierra lo Civil en materia de Propiedad y en materia Agraria. Así como también en lo Laboral comprendido en el Capítulo V de dicha legislación y en Materia Mercantil Capítulo IX Del modo de dirimir las discordias entre los socios y en Materia Procesal Civil, Comprendida en el Código de Procedimiento Civil Título XIII de los Juicios por Arbitramento.

c) **De conformidad con la causa que lo motiva:** la **Conciliación** en lo Laboral necesita de un requisito a cumplir para un ulterior proceso y en los demás casos procederá a discreción del Juez.

En la **Mediación** opera, según el caso a discreción del Juez y a discreción de las partes.

Con respecto a la **Negociación**, esta concentra su atención en los intereses, no en las personas ya que las separa del problema y genera una variedad de posibles soluciones lo que deben conducir a un acuerdo sensato o justo, eficaz y de mejor relaciones.

En cuanto al **Arbitraje**, en lo Laboral opera a discreción del Juez; por el contrario en lo Mercantil es producto de una norma entre contratantes y en los demás casos a discreción de las partes.

d) **Referente a la persona que decide:** en la **Conciliación**, nos encontramos que en lo Laboral, el juez actúa como conciliador, en materia Civil en cuanto Propiedad y procedimiento se nombra un tercero o conciliador, este puede simplemente sugerir soluciones al conflicto, no resolver.

En la **Mediación** el que decide recibe el nombre de mediador o amigable componedor, tercera parte seleccionado como auxiliar; es un proceso mediante



el cual los participantes, junto con la asistencia de un tercero neutral, que no tiene poder sobre las partes, ayuda a estas a que en forma cooperativa encuentra el punto de armonía en el conflicto; el mediador es un intermediario no es un juez que decide, ni un abogado que aconseja o patrocina a las partes; ni un terapeuta que las cura.

En cuanto a la **Negociación** quienes deciden como arreglar sus desavenencias son las partes, ya que no existen intervención de un tercero neutral entre las partes en pugna.

En el **Arbitraje** se nombra un arbitro a discreción de las partes o bien de la autoridad judicial.

e) **En cuanto al trámite a seguir:** la **Conciliación** tiene un procedimiento establecido que no se puede modificar, la realiza siempre un funcionario judicial y en lo Laboral, se faculta al Ministerio del Trabajo para la solución de conflictos individuales y/o colectivos; la Conciliación termina con el juicio pero cuando el proceso esta en trámite y si no se llega a ningún acuerdo en la Conciliación Laboral Administrativa los trabajadores pueden votar por irse a huelga o someter el caso a Arbitraje.

En la **Mediación** el procedimiento es informal pero con estructura; el mediador trata de lograr un acuerdo y evita el conflicto abierto. En la Mediación judicial si se llega a un acuerdo se termina el conflicto y no se inicia el juicio y si no se llega a un acuerdo se inicia el proceso.

En la **Negociación** no hay reglas establecidas para conducir las, los procedimientos dependen del contexto donde se desarrollen y del criterio de las partes interesadas, prometen resultados más rápidos debido a su nivel de coerción, por ello es más flexible diferente de los procesos legales tradicionales que invierten más tiempo y dinero.

Por el contrario en el **Arbitraje** el trámite es más sencillo ya que el árbitro escucha las posiciones de cada lado y decide la opción con base en criterios predeterminados, tales como: legislación, precedente, justicia etc.



2 Semejanzas

- Constituyen por definición, medios de solución pacífica.
- Constituyen medios de solución de conflictos que ofrecen una mayor flexibilidad.
- Fortalecen la capacidad de diálogo y la solución civilizada de los conflictos, estableciendo principios y valores que garanticen una cultura de paz.
- Brindar una mejor calidad de justicia para diversos tipos de litigios y reducen la demora judicial.
- Si se llega a un acuerdo los intereses de las partes pueden ser satisfechos,
- Consumen menor tiempo, es menos costoso, es confidencial comparado con el proceso.
- En todos los casos se levantará un acta que contendrá el acuerdo.

3 La Conciliación como Mecanismo Alternativo de Resolución de Conflictos en algunos Sistemas de Justicia Centroamericano

La Conciliación está contemplada en la Legislación de todos los países de Centroamérica, pero con una importante diferencia entre los que la consideran siempre y en todo caso formando parte del procedimiento judicial, y los que la utilizan, además, como un Mecanismo obligatorio judicial (etapa previa al inicio del juicio) o incluso extrajudicial, como es el caso de la Conciliación Administrativa y Conciliación en Equidad.

Entendida en general como el intento de un tercero de lograr un entendimiento entre las partes de una contienda o juicio que implica recíprocas concesiones para llegar a un acuerdo razonable para ambas, la Conciliación se hace obligatoria para determinados procedimientos judiciales.



Es el caso de varias Legislaciones que la contemplan como etapa o tramite obligatorio en contiendas y juicios relativos a materias Civiles, familia, Laborales, de Menores, de Faltas y de Policía Local, también en la Justicia de Paz.

La Conciliación Extranjera se hace equiparado en algunos países a la Mediación, existiendo una reciente y variada Legislación al respecto.

La facultad conciliadora de los jueces es también una interesante y eficaz herramienta que se ha reconocido y desarrollado en las legislaciones de varios países. Mediante ella, los jueces (en algunos países los “fiscales de familia”, de los “jueces de paz”, los “conciliadores de equidad”, y también los “Centros de Conciliación”, pueden llamar con fines conciliadores a las partes en contienda o juicios en cualquier estado del proceso. La Conciliación (sea extra, Pre o judicial) termina efectivamente en un acuerdo conciliatorio, avenimiento o transacción, que tiene fuerza legal y produce los efectos de una sentencia.

Proyecto de Fortalecimiento

Existe un proyecto de fortalecimiento de los Derechos Laborales en Centroamérica “Cumple y Gana”, se desarrolla en Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras y Nicaragua. Con una duración de cuatro años, tiene por objetivo incrementar el cumplimiento de los derechos laborales en Centroamérica por medio de la divulgación de la Legislación Laboral de cada país y los Mecanismos que la tutelan; y fortalecer los sistemas de inspección Laboral y de Resolución Alterna de Conflicto en materia Laboral.

La metodología de trabajo promueve una interacción armónica entre los trabajadores, los empleadores, los Ministerios de Trabajo. También incorporan a la sociedad civil organizada, en especial la que trabaja en temas relacionados.

Además promueve el uso de la Resolución Alternativa de Conflictos en las Oficinas Centrales y Regionales de los Ministerios de Trabajo. Asimismo, estimula a los trabajadores y empleadores para que utilicen dichos métodos y técnicas, sobre todo, en la Mediación y Conciliación de Conflictos Laborales.



En síntesis, las estrategias de discusión aumentan el conocimiento de los Derechos Laborales y la sensibilización sobre actos; la inspección fiscaliza el cumplimiento real de estos derechos de una manera más eficaz y transparente; mientras que el fortalecimiento de los Métodos de Conciliación y Mediación, agiliza la aplicación de la justicia.

4 Diferentes Formas de Resolver Conflictos en algunos países de Centroamérica

a) Costa Rica.

En Costa Rica los Conflictos de Trabajo son Jurídicos o Económico Sociales (de intereses), Individuales o Colectivos.

Los Conflictos de carácter Jurídicos son los que se plantean Individual o Colectivamente con base en un derecho preexistente.

Los Conflictos de carácter Económico Social son los que pretenden crear o modificar los derechos de los trabajadores, buscando un mejoramiento en sus condiciones.

El trabajador despedido debe presentar su demanda dentro de los dos meses siguientes al despido o al acto de interrupción de la prescripción (Arto. 604 CT de Costa Rica).

La caducidad laboral opera ipso jure, automáticamente; la prescripción debe ser declarada judicialmente.

La duración promedio de un juicio Laboral Jurídico es de un año; los Arbitrajes duran año y medio.

La concertación social es la Negociación Colectiva a nivel de los sindicatos, asociaciones de empresarios y altas autoridades del gobierno que pretenden fijar el marco general que debe limitar. Aunque se han manifestado intentos de concertación social no ha existido ningún procedimiento que pueda



considerarse el inicio de una concertación.

b) Honduras.

En Honduras los Conflictos de Trabajo pueden ser Jurídicos y Económico Sociales. Los Conflictos Jurídicos pueden ser Individuales y Colectivos.

El trabajador dispone de dos meses para presentar su demanda por despido injustificado y desde luego puede recurrir al Juicio de Amparo por Violación a las Garantías Constitucionales.

c) El Salvador.

En 1988 se realizó un Congreso en donde el doctor José Alberto García Alvarado (q.e.p.d), propuso que se reformara el Código de Trabajo de El Salvador, a fin de que se estableciera un Arbitraje obligatorio en los Conflictos de Trabajo.

En este país Centroamericano se utiliza algunos Mecanismos Alternos, como: el Arbitraje obligatorio, Arbitraje voluntario y la Conciliación, entre otros.

d) Nicaragua.

El Código del Trabajo Nicaragüense data de 1945 y ha la fecha ha sufrido varias Reformas. Actualmente se ha sustituido un cuerpo Jurídico considerado en parte obsoleto y para 1989 se dio la discusión en la Asamblea para conformar el Nuevo Cuerpo Jurídico para lo Laboral, quedando Ratificado y Aprobado un nuevo Código del Trabajo en el año de 1996.

En el Código Laboral se hace uso de la Conciliación en el Proceso para la Huelga Legal, también de la Negociación Colectiva y en los Decretos 911 y 955 que canalizan los asuntos de la Contratación Colectiva a través del Departamento de Conciliación del MITRAB; y si no hay Conciliación el



Proceso pasa directo al Arbitraje, y se obvia así la Huelga.

La Ley Orgánica del Poder Judicial Ley 260 establece en su Arto 94 un trámite de Mediación en los Conflictos Laborales y el Reglamento a esta Ley Decreto No 63-99 en su Arto 38 inciso 3 establece un Procedimiento Especial para la solución de Conflictos, aquí no cabe la Mediación y en nuestro Código del Trabajo en su Arto 318 se establece que las partes en cualquier estado del Juicio podrán llegar a un Avenimiento, este es un acuerdo al que se llega a través del trámite especial como es la Conciliación, este trámite conciliatorio se utiliza en lugar de la Mediación ya que es un procedimiento basado en el Principio de Celeridad y Economía Procesal, ya que este trámite se lleva a cabo con máxima rapidez.



CONCLUSION

A través de nuestra Investigación Monográfica queda claro que los Mecanismos de Resolución de Conflictos en el campo Laboral Nicaragüense, son Métodos que se han constituido con efectos de buen sucesos ya que cumplen los cometidos siguientes: solucionan el problema de retardación de justicia dándole tratamiento a los Conflictos de manera rápida, Imponen soluciones justas a los Conflictos Individuales y/o Colectivas, sin tener que arriesgar los Derechos Laborales, por consabidas arbitrariedades de los órganos formales de Justicia en la aplicación de la Legislación Laboral.

Los Poderes Públicos deben fomentar Instrumentos de Resolución de Conflictos por el consenso y el acuerdo entre las partes conjugando la agilidad, eficacia y la economía procesal, con el respeto a los Derechos y Garantías Procesales establecidas en nuestra Constitución. La participación directa y personal de las partes en Conflicto y su Protagonismo en la solución de estos a través de acuerdos y aceptación en sus cumplimientos lo que encaminara a la sociedad al rescate de los Valores perdidos tales, como: Seguridad, Confianza, Credibilidad entre otros; esto se logra a través de la capacidad que poseen los terceros imparciales al momento de resolver el conflicto poniendo este en práctica los conocimientos adquiridos.

La Conciliación como Instrumento auxiliar de responsabilidad social y de cultura de paz en la sociedad Nicaragüense va adquiriendo gran auge como el instrumento más utilizado en la Vía Administrativa Laboral para resolver conflictos sobre todo los Colectivos, debido a que los Valores de Igualdad, Equidad y Legalidad se convierten en componentes intrínsecos de los Mecanismos de Resolución de Conflictos para la consecución de una sociedad más igualitaria y equitativa.



RECOMENDACIONES

1. Incrementar Políticas y Programas Nacionales de promoción de los Mecanismos de Resolución de Conflictos para su Promoción, Desarrollo y Aplicación General, como responsabilidad de los Centros Universitarios frente a la alta dosis de conflictividad en la sociedad Nicaragüense.
2. Impulsar actividad donde se incremente el uso de Publicaciones y Actos temáticos donde se involucren principalmente el mundo Académico Universitario, Centros especializados del sector empresarial, Profesional, Organizaciones Sindicales, Trabajadores Independientes, Organizaciones de empresarios o empleadores, Ministerio del Trabajo y Procuraduría de Derechos Humanos.
3. En otro aspecto es necesario dotar de Presupuesto y Competencia a un Ente sea Público o Privado de la Educación Superior quien por su naturaleza pueda establecer un plan de Divulgación y Educación masiva a la población atendiendo a las necesidades que demanda el sector Laboral.
4. Preparación adecuada contenida en los perfiles profesionales de las carreras de Derecho, Trabajo Social, Psicología, Antropología y Administración para que los graduados en estas disciplinas tengan la habilidad para la utilización racional de los Mecanismos de Resolución de Conflictos, de tal manera que la sociedad Nicaragüense, sea convertida por estos Mecanismos en un gran escenario de consensos sociales que fundamenten una nueva cultura y una nueva visión de la sociedad en que vivimos.



Bibliografía.

Obras Literarias.

- ❖ Alcalá Zamora y Castillo, Niceto. Nuevos Estudios de Derecho Procesal. Editorial Tecnos, Madrid, 1980.
- ❖ Aragonese Alonso, Pedro. Proceso y Derecho Procesal (Introducción) Prólogo de Werner Goldschmidt. Madrid-Aguilar, 1960, Xliv,834p.
- ❖ Barajas Montes de Oca, Santiago. Manual de Derecho Administrativo del Trabajo. Editorial PORRUA. México, 1985.
- ❖ Borrajo Dacruz, Efrén. Introducción al Derecho del Trabajo. Editorial Tecnos, S.A.,1995.
- ❖ Buen L., Néstor de. Derecho Procesal del Trabajo, Octava Edición Editorial México: PORRUA, 1999.
- ❖ Carnelutti, Francesco. Cómo se hace un proceso, Traducción de Santiago Sentis Melendo y Marino Ayerra Redín- Buenos Aires: Ediciones Jurídicas Europa- América, 1959.
- ❖ Cavazos Flores, Baltasar. Síntesis de Derecho Laboral Comparado. Primera Edición, Editorial Trillas, México, Abril 1991.
- ❖ Escobar Fornos, Iván. Introducción al Proceso. Segunda Edición, Hispamer, Managua, Nicaragua,1998.
- ❖ Garro Eduardo, Álvarez Oscar, Sanabria Jorge. Manual Pedagógico sobre Resolución Alternativa de Conflictos. New York: Universidad para la Paz de las Naciones Unidas, 1997.
- ❖ Kolb, Déborah M.. Cuando Hablar da Resultado Perfiles de Mediadores, Primera Edición , Buenos Aires. Barcelona. México 1996.



- ❖ Moore Christopher. El Proceso de Mediación. Traducción Aníbal Leal, Edición original, Buenos Aires, Argentina, 1995.

Tesis de Maestrías.

- ❖ Arguello Irigoyen, Ana Isabel. Proceso Arbitral en algunas normas de la Legislación nicaragüense. León, Nicaragua, UNAN, 1999.
- ❖ Ferrey Echeverry, Carlos. Algunas Ideas del Contrato Individual del Trabajo. León, Nicaragua, UNAN, 1968.

Monografías.

- ❖ Carvajal Palma, Gisela del Carmen. Estrada Bárcenas, Irela Elizabeth. Análisis Comparativo entre Mediación, Conciliación y Arbitraje. León, Nicaragua, UNAN, 2000.
- ❖ Chavarría Mairena, María Gabriela. Grádiz Arce, Conny Carol. Sistemas Alternativos de Resolución para la Solución y Manejo de Conflictos. León, Nicaragua, UNAN, 1998.
- ❖ Duarte Báez, Esly Alejandro. Calero Castillo, Johnny Benito. Mecanismos de Resolución Alternativa de Conflictos aplicables en Nicaragua. León, Nicaragua, UNAN, 2001.
- ❖ Montes Mayorga, Oscar Alejandro. La Mediación Judicial como método Alterno de Resolución de Conflictos en el Sistema Judicial Nicaragüense. León, Nicaragua, UNAN, 2002.
- ❖ Vargas, Maura Estela. Velásquez, Fátima Yahaira. Zepeda Tórrez, Lucía Carolina. Diferencias entre Mediación y Conciliación en materia Laboral en el Sistema Jurídico de Nicaragua. León, Nicaragua, UNAN, 2001.



- ❖ Vargas Talavera, Zayda. Herrera Corrales, Jairo. Mediación y Conciliación como Mecanismos Alternos para Resolver Conflictos Laborales. León, Nicaragua, UNAN, 2000.

Códigos y Leyes.

- ❖ Diccionario Jurídico Elemental. Editorial Heliasta S.R.L. Buenos Aires, Argentina, 1998.
- ❖ Códigos del Trabajo de la República de Nicaragua, 1945, Promulgado el 12 de noviembre de 1944 y Publicado el 12 de enero de 1954 (Derogado) y el Código de 1996, Promulgado el 5 de septiembre de 1996 y Publicado el 30 de octubre de 1996.
- ❖ Código Civil de la República de Nicaragua, Tomo I, 1904, Promulgado el 1 de febrero de 1904 y Publicado el 5 de febrero de 1904.
- ❖ Código Procesal Penal. Ley No. 406, Publicado en la Gaceta Diario Oficial No 243 el 21 de Diciembre del 2001 y No 244 el 24 de Diciembre del 2001. Entra en vigencia el 24 de Diciembre del 2002. A excepción de las Normas contenidas en el Título II Capítulo Único que entro en vigor a partir de la Publicación de la Ley.
- ❖ Código de Procedimiento de la Republica de Nicaragua. Sexta Edición, 2002, Editorial Jurídica.
- ❖ Ley Orgánica del Poder Judicial de la República de Nicaragua. Ley No. 260, Publicada en la Gaceta No. 137 del 23 de julio de 1998.
- ❖ Ley No. 38 Disolución del Vínculo Matrimonial por Voluntad de una de las partes, Publicada en La Gaceta No. 80 del 29 de abril de 1988.
- ❖ Ley 346 Ley Orgánica del Ministerio Público, Publicada en la Gaceta Diario Oficial No. 196 del 17 de Octubre del 2000.
- ❖ Ley No 278. Sobre Propiedad Reformada, Urbana y Agraria, Publicada en La Gaceta No. 239 del 16 de diciembre de 1997.



- ❖ Reglamento a la Ley Orgánica del Poder Judicial, Decreto No.63-99
Publicado en la Gaceta No. 104 del 2 de junio de 1999.