

**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE NICARAGUA
UNAN-LEÓN**

**FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
DERECHO**



MONOGRAFÍA PARA OPTAR AL TÍTULO DE

LICENCIADO EN DERECHO

*Los Mecanismos RAC Aplicables en Relaciones Laborales de
Conflicto en Nicaragua*

Autores:

Br. Gómez Villalta Oscar Francisco

Br. González Blanco Miguel Humberto

Br. Hurtado Maravilla Rigoberto

Tutor:

Dr. Luis Enrique Morales Parajón

León, Abril del 2007

AGRADECIMIENTO

En nuestra tesis agradecemos primordialmente a Dios nuestro creador, por darnos sabiduría, paciencia, creatividad y fuerza para culminar nuestro trabajo.

A nuestros Padres por darnos su apoyo en cada momento que lo necesitamos.

De manera muy especial a nuestro tutor: Dr. Luis Enrique Morales Parajón, por permitirnos parte de su valioso tiempo, quien con todo cariño y paciencia nos guió a plasmar los conocimientos adquiridos de manera congruente a la realidad que planteamos en este trabajo.

Al personal de Biblioteca, principalmente al Lic.: Horacio Lainez Corrales y a la señora Martha Carvajal, por atendernos y ayudarnos siempre con entereza y voluntad.

A nuestra Alma Máter la UNAN –LEON, a nuestros Maestros que con mucho esmero nos han brindado sus conocimientos y nos han transmitido su sabiduría.

DEDICATORIA

DEDICO ESTA TESIS A:

Dios quien esta siempre junto a mí acompañándome y guiándome como un amigo incondicional. Gracias señor por convertirme este sueño en una realidad.

MIS PADRES:

Oscar Gómez y Emilia Villalta por haber estado conmigo brindándome su cariño, apoyándome en todas mis decisiones ayudándome a cumplir mis metas, con gran sacrificio y trabajo lograron formarme y así culminar un capitulo más en mi vida. A Ellos Infinitas gracias.

MIS HERMANOS:

Que de una u otra forma me han apoyado Didier y Yessenia. Gracias por creer en mí.

MIS AMIGOS Y COLEGAS:

Miguel González y Rigoberto Hurtado, lo cuales con paciencia y abnegación fueron colaboradores para la realización de este trabajo.

Oscar Francisco Gómez Villalta

DEDICTORIA



Dedico este trabajo:

A Dios:

Por haberme permitido llegar a cumplir una meta más en mi vida.

A mi madre:

Por apoyarme y en todo momento de mi vida. A ella debo todo cuanto soy gracias a sus esfuerzos he logrado salir adelante.

A mis hermanos:

Por brindarme su respeto y comprensión gracias por todo su aprecio.

A la universidad:

A la UNAN-LEON y mis Maestros por contribuir a mi formación como Profesional.

Miguel Humberto González blanco.

DEDICATORIA

Este Trabajo Monográfico Quiero Dedicar En Especial A Dios:

Creador de mi vida, que me ha dado sabiduría para poder realizar este Trabajo, porque ha sido guiador de mi vida, siempre me ha estado acompañando y me ha ayudado a superar los momentos difíciles.

A Mis Padres:

Rigoberto Hurtado Vanegas y Flor Maravilla, gracias a su apoyo incondicional he podido realizar este trabajo. Gracias les doy porque sin ustedes no hubiese podido alcanzar esta meta.

A Mis Hermanas:

Estoy muy agradecido con ustedes, ya que sin su ayuda hubiese sido difícil la culminación de este Trabajo Monográfico. Gracias a Todas.

A Mis Compañeros:

Oscar Francisco Gómez Villalta y Miguel Humberto González Blanco, por haber sido parte esencial para la realización de este Trabajo Monográfico. Gracias les doy, deseándoles éxito en su vida.

A Mi Novia:

Maria José Rodríguez Guevara, por estar siempre a mi lado incentivándome a salir adelante. Gracias Te Quiero Mucho.

Rigoberto Hurtado Maravilla

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	1
-------------------	---

CAPITULO I

TEORÍA DEL CONFLICTO EN GENERAL

1- Teoría General del Conflicto.....	4
1.1- Noción del conflicto.....	5
1.2- Caracterización del conflicto.....	5
1.3- Escalada del conflicto.....	6
1.4- Tipos de conflicto.....	21

CAPITULO II

TEORIA DEL CONFLICTO EN RELACIONES LABORALES

1- Conflictos Laborales.....	23
1.1- Los Conflictos de Trabajo: Concepción y Enmarcamiento en el Derecho de los Conflictos Laborales.....	26
1.2- El Antiformalismo en los Conflictos Laborales.....	27
1.3- Tipología de los Conflictos de Trabajo.....	30
1.3.1- Conflictos Individuales y Colectivos.....	35
1.3.2- Conflictos sobre la Aplicación del Derecho y Conflictos de Regulación.....	37

CAPITULO III

MEDIOS ALTERNOS PARA LA RESOLUCIÓN DE CONFLICTO

1- Tipos de Medios Alternos de Solución de Conflictos Conforme las Características del Procedimiento.....	39
1.1- Medios de Negociación Inasistida.....	40
1.1.1- Negociación.....	40

1.1.1.1- Negociación Distributiva.....	42
1.1.1.2- Negociación Integrativa.....	42
2- Negociación Adjudicación.....	43
2.1- Arbitraje.....	44
3- Negociación Asistida.....	45
3.1- Evaluación Neutral Previa.....	46
3.2- Determinación Neutral de los Hechos.....	46
3.3- Mini-Juicio.....	48
3.4- Conciliación.....	49
3.5- Mediación.....	51
3.6- Posibilidad de Híbridos en los Mecanismos Alternos de Resolución de Conflictos.....	56

CAPITULO IV

LOS MECANISMOS ALTERNOS DE RESOLUCION DE CONFLICTOS EN EL DERECHO POSITIVO LABORAL DE NICARAGUA.

1- Esquema de Fuentes Formales del Derecho en los RAC.....	59
2- Negociación o Arreglo Directo.....	60
3- Procedimiento de Conciliación Ante el Ministerio del Trabajo.....	62
4- Procedimiento de Conciliación Ante Sede judicial.....	66
5- Del Procedimiento del Arbitraje.....	67
5.1- Modalidades de Arbitraje.....	69
5.2- Conformación del Tribunal Arbitral.....	70
CONCLUSIONES.....	73
RECOMENDACIONES.....	75
BIBLIOGRAFIA.....	77



INTRODUCCIÓN

Si bien es cierto que nuestra Constitución Política al igual que todos los sistemas constitucionales modernos que participan de las características del Estado de Derecho, Democrático y Social establece que única y exclusivamente le compete al Poder Judicial la función de juzgar y hacer cumplir lo juzgado, tal imperativo válido de la sociedad política democrática de nuestro tiempo, en los momentos actuales ha venido experimentando una especie de ruptura frente a la compleja realidad que impera en muchos ambientes históricos, de la que Nicaragua no ha podido escapar.

Ante los problemas inherentes que presenta el Poder Judicial en cualquier parte del mundo como la inmensa masa de causas que ingresan a los Tribunales debido a la excesiva judicialización de la sociedad moderna; lo tardío de las resoluciones; los gastos o costas en que incurren los usuarios entre otros, más los problemas agregados, como en el caso de Nicaragua por ejemplo el descrédito moral y profesional de los componentes humanos, por lo que los ciudadanos han tenido que darse a la búsqueda de otras alternativas o formas de resolver conflictos.

La Legislación salió al encuentro de esa búsqueda pero antes lo había hecho la realidad misma cuando desde nuestra Universidad se organizó el servicio de Mediación como una respuesta a los problemas de acceso a la justicia de los sectores vulnerables de la población y de la justicia en sí.

Las expectativas de un Centro Comunitario que desplegaba novísimas técnicas en donde las partes en conflicto se dotaban de una solución propia sin imperativos categóricos, ni coerciones forzosas despertó diversos planteamientos axiológicos en comunión con el modelo de justicia formal.

Esta manera de acceso a la justicia en nuestro País al igual que en otras experiencias, haciendo caso omiso de los Tribunales, condujo al planteamiento de incorporar estas técnicas a los modelos de justicia, incorporando en la Legislación los conocidos Mecanismos de Resolución Alternativa de Conflictos, a través de los cuales actualmente se pueden





solucionar diferentes tipos de conflictos tanto en la vía jurisdiccional como en la administrativa y en la voluntaria por medio de los Centros de Mediación

Estos mecanismos en nuestro sistema son: La Negociación o Arreglo Directo, Mediación, Conciliación y el Arbitraje.

A cualquier lector medianamente informado se le ocurre de inmediato una pregunta: Cuál es la novedad de tales mecanismos, es cierto no hay tal novedad, ya que la conciliación en materias como la civil, la familiar y la laboral ha sido una técnica muy respetada y prestigiosa, así como el arbitraje en materia mercantil. La novedad estriba en cuanto a las circunstancias en que se aplican y en este campo la mediación se asoma en cuanto novísima figura ágil y dinámica con ribetes voluntaristas y comunitarios.

La utilización de estos Mecanismos de Resolución Alterna de Conflicto ajustados a nuestro tiempo brinda una serie de ventajas dentro de las cuales tenemos, celeridad, gratuidad de ahí su gran éxito y el crecimiento a pasos agigantados de la utilización de estos mecanismos, de tal suerte que en Nicaragua existe todo un cuerpo legal que desarrolla la regulación, contenido y técnicas de las mismas.

La Ley 540, constituye el hito legislativo en cuanto a la modernización de las técnicas de justicia procesal en nuestro País, incluyendo un andamiaje jurídico de contenido esencialmente meta jurisdiccional.

De tal manera que al observar estos cambios vertiginosos en nuestro contexto legal y extralegal, principalmente el contenido en el mundo laboral nos impulsó a detener la reflexión paciente, objetiva y científica en estos aspectos de los RAC aplicados toralmente en el Derecho del Trabajo.

Así el objetivo general que perseguimos en nuestro modesto trabajo investigativo es analizar el contexto teórico e histórico en que se suscitan las relaciones laborales de conflicto en Nicaragua y la aplicabilidad de los Mecanismos Alternos de Resolución de Conflictos en estas realidades conflictivas propias del ejercicio del Trabajo.





En nuestro Ordenamiento Jurídico existen diferentes instrumentos normativos donde se regulan estos mecanismos de resolución de conflictos pero sin embargo nuestro epicentro de estudio lo constituye el Código del Trabajo Vigente en consonancia con la compleja realidad en la que estos conflictos se suscitan.

Ofrecemos a nuestros lectores así como a investigadores futuros quizás más acuciosos que nosotros este trabajo el que está compuesto de una forma simple: IV Capítulos que se dedican al estudio de cada uno de los mecanismos y técnicas, naturaleza, ámbito de aplicación y eficacia jurídica desde diferentes puntos de vista, pudiéndose observar, las diferencias que existe entre cada uno de ellos.

También se delinear los procedimientos casuísticamente y la aplicabilidad bidimensional en la jurisdicción laboral administrativa y judicial de los mismos en general tanto de los conflictos colectivos como individuales.

Se han incorporado algunos datos sobre los niveles de conflictividad según la fuente más autorizada en Nicaragua el Ministerio del Trabajo, comprendiendo los periodos de los años 2001 al 2006 y la referencia cuantitativa a los Convenios Colectivos firmados ante esta instancia Administrativa, como producto genuino de la aplicación de los procesos RAC.





CAPITULO I

TEORIA DEL CONFLICTO EN GENERAL

1-TEORÍA GENERAL DEL CONFLICTO

GENERALIDADES

Etimología del conflicto:

Viene de la voz latina "conflictos" que deriva del verbo "confluyere" (combatir, luchar, pelear, etc.).

Definición del conflicto:

Circunstancia en la cual dos o más personas perciben tener intereses mutuamente incompatibles, ya sea total o parcial contrapuestos y excluyentes, generando un contexto confrontativo de permanente oposición.

“Guillermo Cabanellas¹ define el conflicto como lo mas recio o incierto de un combate, pelea o contienda. Oposición de intereses en que la partes no seden. El choque o colisión de Derechos o pretensiones, situación difícil”.

Naturaleza del conflicto:

El Conflicto por su Esencia. O naturaleza corresponde exclusivamente al ser humano, ya que este tiene la capacidad natural de poseer Perspectivas y Percepciones distintas del Mundo y su Realidad Histórica ello permite colisiones a veces hasta involuntarias con otros puntos de vista de ahí nace el conflicto

Ante tal premisa el conflicto tiene un valor positivo y así debe ser visto como un desafío, como un proceso en la cual se alcanza nuevas posiciones para lograr las necesidades y objetivos.

1. Guillermo Cabanellas, Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, 2da Edición Buenos Aires-Republica Argentina.





Nos permite hacer las cosas de una manera diferente en el futuro, superar nuestras relaciones personales y con los demás, debiendo considerarse desde un punto de vista constructivo como el resultado de diversidad de perspectivas.

1.1 - NOCIÓN DEL CONFLICTO

Abordar la noción del conflicto es una tarea compleja, ya que cada vez se manejan diferentes conceptos.

La palabra conflicto alude atención, contradicción, discrepancia e incompatibilidad antagonismo, contraposición entre dos o más partes. Siempre que ocurre dentro del marco de Inter.-Dependencia, es el resultado de la diversidad que caracteriza nuestros pensamientos, aptitudes, creencias, percepciones, sistemas y estructuras sociales.

Conforme tal noción se puede distinguir distintos tipos de conflictos:

- Valores.
- Derechos
- Intereses

1.2 CARACTERIZACION DEL CONFLICTO

Un aspecto importante para caracterizar un conflicto es discernir si su base es consensual di sensual.

Conflicto de Base Consensual

En ocasiones el conflicto surge de la similitud, de las necesidades y los valores de las partes, por ejemplo: ante bienes escasos que pueden distribuirse, pero que se requieren para satisfacer las necesidades e interés de ambas partes. En estos casos hablamos de un conflicto consensual ya que las dos partes desean lo mismo; dicho consenso puede ser la base tanto en la cooperación como del conflicto.





Conflicto de Base Di sensual

Otro tipo de conflicto surge de las diferencias en las necesidades y valoraciones entre las partes, sucede cuando un grupo se inclina por resolver las necesidades y las diferencias de valores de cierta forma, mientras que el otro por un camino distinto.

Las bases Consensuales o Di sensuales ayudan a explicar la amplitud e intensidad en un conflicto, sin embargo es necesario también considerar otros factores.

1.3- ESCALADA DEL CONFLICTO

Las personas involucradas en un conflicto se perciben a si mismas en una posición correcta y justa percibiendo a la otra parte como intransigente o impidiendo la resolución del conflicto.

En si el conflicto no es más que la lucha entre las partes que interactúan y tienen diferencias incompatibles o valores distintos. El conflicto tiene su propio ciclo de vida, cuando un conflicto se activa y las partes comienzan a ejecutar acciones buscando sostener su posición decimos que el conflicto entra en una escalada de emociones y acciones. La ventilación en este momento es una de las estrategias ofrecidas para tener la escalada y entrar en negociación en esta etapa influyen tanto las posiciones como los intereses de los individuos; si en dicha etapa los individuos reciben un adecuado manejo de sus diferencias por medio de técnicas de resolución de conflicto para lograr acuerdos favorables para las partes en controversia.

Lo difícil de la escalada es que una vez comenzada resulta difícil de revestir su proceso, por eso cuanto menor es el contacto o dialogo entre las partes mayor es el riesgo de que ocurra una escalada de conflicto.

Necesidades, Posiciones e Intereses de las partes en un conflicto.

Esta es una parte fundamental para el análisis del conflicto, ya que al hacer explicitas nuestras necesidades, intereses y posiciones como las de la otra parte podremos identificar más claramente los elementos que





generan conflictos, así como las relaciones no conflictivas entre las partes.

La expresión abierta de las necesidades e intereses de las partes dependerá en gran medida de las condiciones en las que se desarrolle el conflicto. Cuando la situación es estable, las relaciones son buenas y hay un alto nivel de confianza, nuestras acciones y estrategias pueden desprenderse de nuestras necesidades más básicas. Puede ser que si tenemos confianza en otras personas, queremos conocer nuestras necesidades y descubrirlas abiertamente, puede que estas personas, por medio de un análisis o empatía, comprendan nuestras necesidades incluso antes de que nosotros se las revelemos.

Cuando la situación es mas volátil o peligrosa o cuando hay falta de confianza entre la gente, puede que queramos ocultar nuestras necesidades básicas. Si contamos a otros nuestras necesidades, esto podría mostrar que somos vulnerables y quizás este conocimiento les de un poder extra para dañarnos. Si nos escondemos unos de otros, es menos probable que seamos capaces de entender nuestras necesidades por medio de un análisis y empatía, ya que la falta de conocimiento y la desconfianza cambia las percepciones que tenemos de otra persona.

En situaciones conflictivas o inestables es posible que las acciones ya no surjan de nuestras necesidades. Así las personas pueden fijarse en los intereses a un nivel más colectivo y abstracto. Cuando se atacan estos intereses pueden llegar a tomar y defender una posición todavía mas apartada de las necesidades originales.

Posiciones:

Es lo que uno pide, exige, en posiciones se busca obtener el mejor resultado para mí, ganar, mi pedido no es intercambiable. Para terminar con el Conflicto hay una sola solución "que se acceda a mi posición".

Para saber si estamos en posiciones frente al Conflicto debemos preguntarnos: Que quiero?, Que pido? Se llega al Conflicto por las diferentes percepciones que tienen las partes de la misma situación; para intentar solucionarlo, se sientan a hablar, negociar y reclamar cada uno la máxima ganancia para ellos, y se pretende obtener todos los beneficios posibles para uno.





Esto es muy común, cuando ocurre se esta en posiciones y lo cual dificulta el proceso de resolución del Conflicto. No esta bien, ni mal, es un hecho pero también una traba. Para destrabar, debemos salir de las posiciones y pasar al nivel de intereses en este nivel se presentara la necesidad del individuo y la principal inquietud que le motiva.

Intereses:

Los intereses son: los deseos que buscamos satisfacer con nuestros reclamos. Tener más de una respuesta para los reclamos indica que se esta en el nivel de intereses. Para saber si se esta en el nivel de los intereses se hacen las preguntas: para que lo quiero?, que busco satisfacer? Por que lo estoy pidiendo? Para que lo necesito?.

Trabajar desde los intereses permite un resultado ganar-ganar, en cambio el nivel de posiciones es excluyente, uno gana y otro pierde; no se utilizan todos los recursos y valores existentes.

Se necesita identificar los intereses y así encontrar que hay diferentes clases:

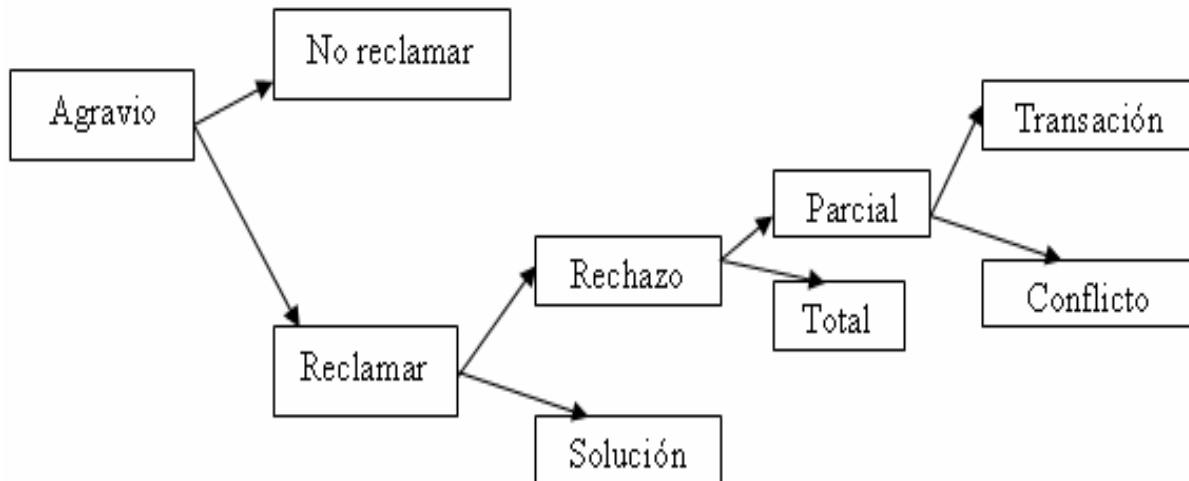
- Intereses mutuamente excluyentes: cuando mi necesidad excluye la tuya.
- Compatibles: necesidades análogas no excluyentes.
- Mixtos: necesidades compatibles y competitivas. Me gusta trabajar pero necesito mejorar mi situación, pidiendo aumento de sueldo.

Los intereses de los individuos son el principal aspecto a tomar en cuenta para conocer el porque del Conflicto, su desarrollo y alternativas posibles de solución.





SURGIMIENTO DEL CONFLICTO



FUENTES DEL CONFLICTO

Para que surja un conflicto las partes deben de estar convenidas de que tienen metas incompatibles. Las metas se plantean a partir de valoraciones de injusticia o de la creencia de que estas situaciones existen por lo que el sentimiento de injusticia provoca descontento, o falta de satisfacción y que puede conducir a una situación conflictiva.

Esta falta de satisfacción provoca descontento, un sentimiento de injusticia, implica la existencia de personas que tienen menos de lo que creen que deberían tener. Este sentimiento puede ser originado por diferentes factores:

Los hechos: El conflicto surge por un desacuerdo "sobre lo que es". Es decir, las partes tienen una percepción distinta de la realidad "lo que es".

Los recursos humanos: El conflicto proviene del desacuerdo sobre la "distribución" de ciertos recursos escasos.





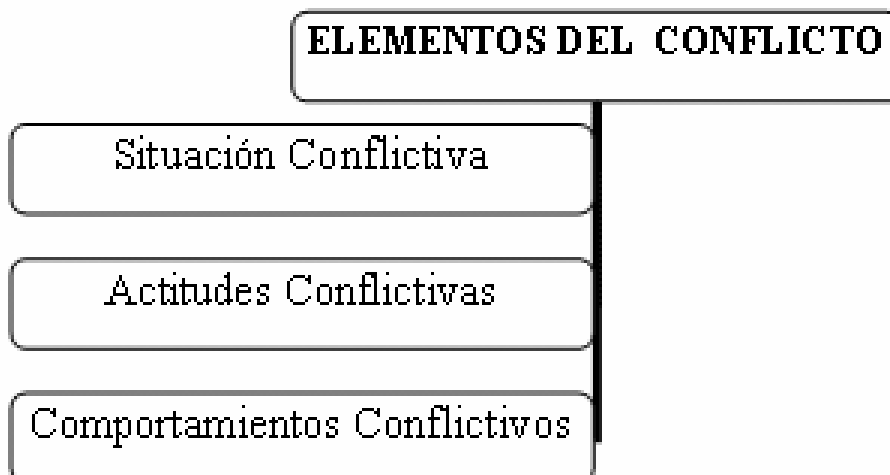
La necesidad: Desacuerdos relacionados "a qué debe satisfacerse o respetarse" para que cualquier persona o grupo social pueda desarrollarse plenamente.

Los valores: Basados en las diferencias en cuanto a lo que "debería ser" como factor determinante de una decisión política, de una relación o de alguna otra fuente de conflicto.

La relación: Surgimientos de desacuerdos y conflictos producto de emociones y percepciones negativas o equivocadas.

La estructura: El conflicto surge por "el modo cómo se ha conformado la estructura" dentro de la cual interactúan los actores en conflicto, fomentando desigualdad, asimetría de poderes, falta de equidad, etc.

ELEMENTOS DEL CONFLICTO

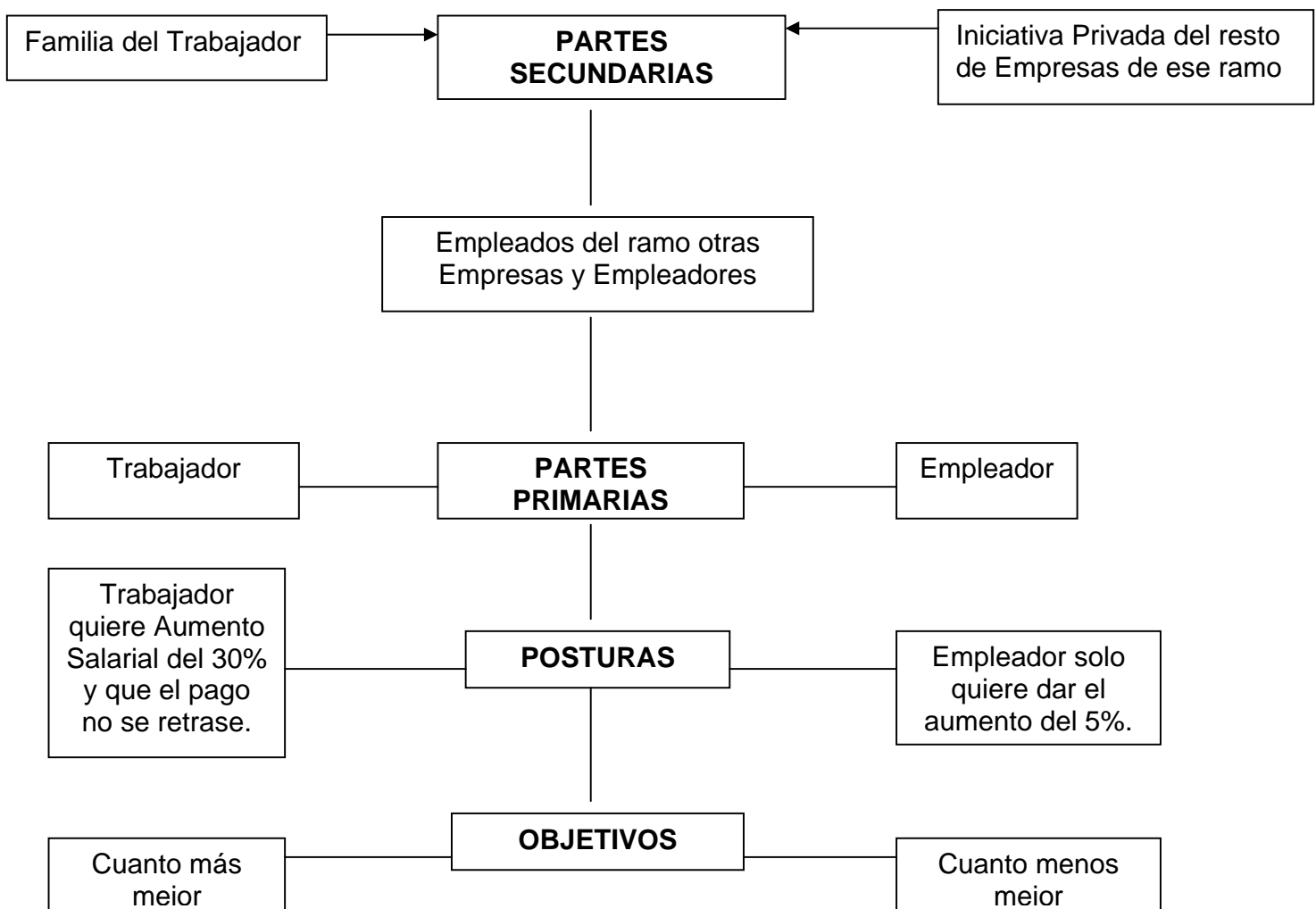




SITUACIÓN CONFLICTIVA

En una situación conflictiva tenemos:

- Partes primarias o secundarias.
- Terceros o intermediarios.
- Objetivos que se manifiestan generalmente en posiciones
- Asuntos conflictivos.
- Intereses, necesidades y valores.





Asuntos conflictivos

- El Salario insuficiente
- Intereses opuestos del Empleador y el Trabajador
- Afectación a todas las Empresas del ramo
- Exigencias de todos los Trabajadores que les aumenten el salario
- No hay Convenios Colectivos con los Trabajadores
- Amenazan con declarar una Huelga
- El Empleador amenaza con el cierre de la Empresa

Intereses

Comunes:

- Llegar a acuerdos sin Violencia
- Estabilidad Laboral para ambos
- Ajustes Saláries

Distintos:

- Los aumentos Saláries
- El Empleador quiere pagar menos y el Trabajador quiere ganar más
- Que el pago del salario se haga efectivo en tiempo y forma

Opuestos:

- El Trabajador quiere un aumento del 30%





- El Trabajador da un aumento solo del 5%
- Que el salario del Trabajador no se retrase de la fecha establecida

Partes en conflicto:

Eventos precipitantes: Son aquellos que dan señales del surgimiento del conflicto de una disputa, que es exteriorizado por una de las partes, saliéndose de la etapa de latencia.

Parte primarias

Son las partes involucradas directamente en el conflicto que poseen objetivos incompatibles para sus intereses.

Partes secundarias

Son las partes que tienen un interés indirecto en el resultado de la disputa y que no se sientan directamente involucrados.

Asuntos conflictivos

Son la interacción o la presencia de una o más fuentes del conflicto, en tal sentido en esta etapa debemos determinar las fuentes del conflicto que tenemos presente.

Dinámica

El conflicto social tiene una dinámica común aunque no siempre predecible que, si es debidamente conocido puede ayudar al mediador o conciliador a encontrar la forma de resolver el conflicto. Cuestiones simples se complican y desacuerdos impersonales pueden convertirse en cuestiones personales.

Polarización

Mientras que las partes buscan consistencia interna y coaliciones con eventuales aliados y sus líderes consolidan posiciones, las partes en conflicto tienden a la bipolarización que puede llevarlos tanto a una mayor intencionalidad del conflicto (escalada) como a la simplicidad (desescalada) y la resolución del mismo.





Espiral

A través de un proceso de acción – reacción cada parte puede tratar de incrementar la hostilidad o dañar a su oponente en cada contacto con él. Espirales de desescalada son también posibles si es que las partes reducen recíproca y paulatinamente las hostilidades y la rigidez de su interacción.

Estereotipos e imágenes de espejo

Los oponentes a menudo se persiguen uno al otro como representantes impersonales de la imagen opuestas de sus propias características benignas y ejemplares. Este proceso estimula la rigidez en las posiciones, mala comunicación y malos entendidos entre las partes.

Caminos alternativos de solución al problema

Cada una de las partes a menudo tendrán sugerencias dentro de un marco formal de formulación política para resolver el conflicto. En los conflictos interpersonales las alternativas pueden ser cambios de comportamientos sugerida por o para las partes. Es importante identificar también alternativas de solución posibles como hayan surgido en el conflicto.

Potencial para regular el conflicto

Para cada situación conflictiva se encuentran recursos para limitar y quizás resolver el conflicto como son:

Factores limitativos internos

Como valores e intereses que tienen en común las partes en conflicto o los valores intrínsecos de una relación entre ellos que ninguno desea destruir o presiones mutuas debido a compromisos múltiples de las partes que limitan el conflicto.





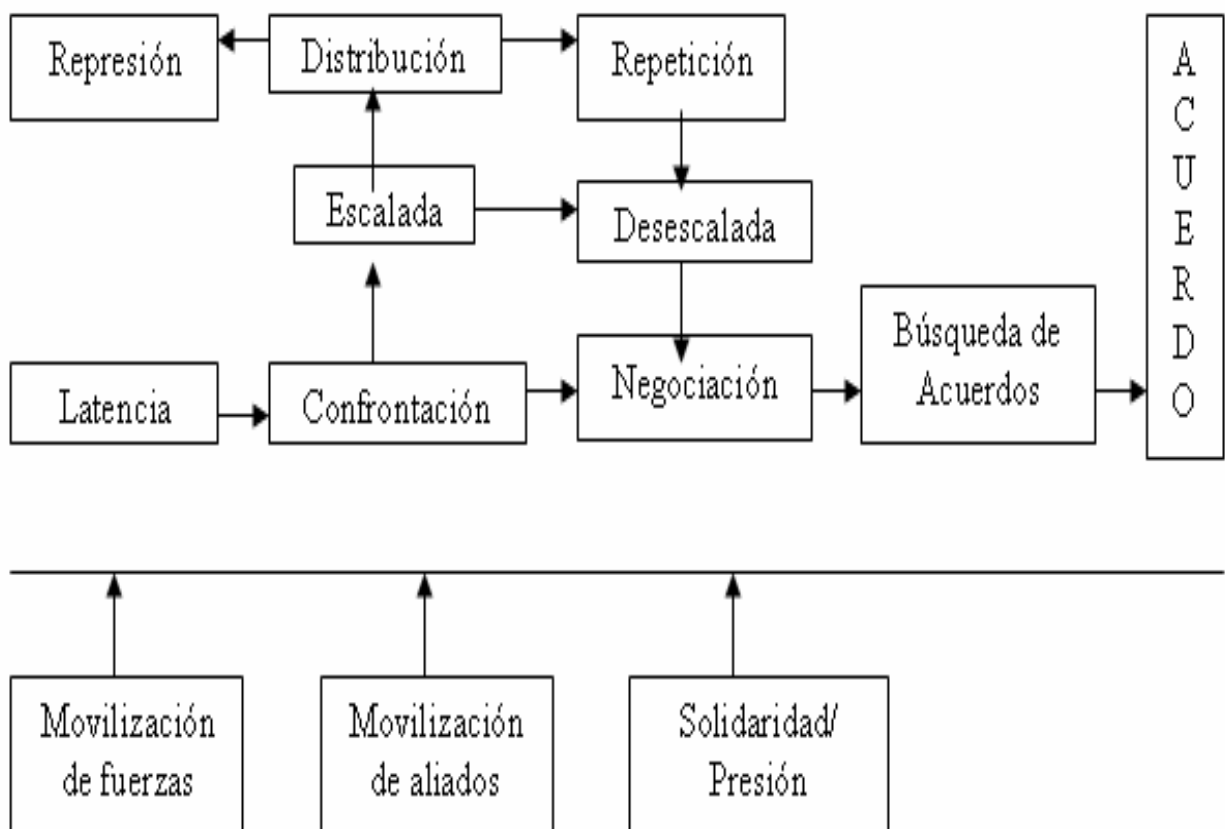
Factores limitativos externos

Como una autoridad mayor que pueda intervenir y forzar un arreglo entre las partes.

Terceros neutrales o interesados

Terceros de confianza de las partes en conflicto que pueden facilitar la comunicación entre las partes, mediar la disputa o localizar recursos financieros para aliviar el problema de escasez.

ESQUEMA DEL CONFLICTO





Técnica de mapeo de conflictos

Para entender una situación conflictiva debemos analizarlo mediante la técnica del mapeo, que proporciona al mediador o conciliador y a las partes una idea más clara del origen del conflicto y las posibilidades de resolución del conflicto.

Utilidad de la técnica de mapeo

Permite un juicio sistematizado sobre si la intervención del tercero debería continuar; permite llevar a las partes hacia posiciones más cercanas y concretar un proceso que tiene mucho más sentido; permite al mediador o conciliador convertir una disputa en un fenómeno mucho más fácil de resolver.

Descripción sumaria: Se describe el conflicto

Historia del conflicto: Se indica los orígenes y la evolución del conflicto.

Contexto del conflicto

Se establece el espectro, contexto o situación en la cual se manifiesta el conflicto, como por Ej. Los contornos geográficos, las relaciones, los patrones de comunicación, etc.

ACTITUDES CONFLICTIVAS

Emociones

Son una variable constante en una situación de conflicto. Las partes vienen con una carga emotiva o afectiva producto de una historia conflictiva intrincada.

Las partes generalmente experimentan miedo, enojo, desconfianza, envidia, deseos de venganza, etc.

Las emociones deben ser manejadas primero antes que cualquier otro asunto, la prioridad ante sentimientos muy fuertes no recae en buscar soluciones a los problemas sino a ser escuchados.





Las técnicas más conocidas para manejar las emociones son: Paráfrasis, reunión por separado.

Percepciones

Los estudios en psicología social demuestran que cada persona aprecia la realidad de modos distintos, distorsiona la imagen de su contraparte, lo cual genera situaciones conflictivas.

- Cada una de las partes a menudo piensa.
- Que tiene la razón (reforzamiento)
- Que la otra parte es su enemigo (imagen de enemigo)
- Que sus actos son razonables (racionalización)
- Que está siendo víctima de la otra parte (victimización)
- Que la otra parte no vale nada (deshumanización)
- Que la otra parte es siempre así (generalizaciones).

COMPORTAMIENTOS CONFLICTIVOS

- Competir: "Satisfago mis intereses".
- Acceder: "Satisfago los intereses del otro".
- Inacción: "No satisfago ningún interés".
- Huída: "Ya que el costo del problema es alto".
- Resolver: "Satisfago mis intereses y los del otro".
- Transigir: "Medianamente satisfago mis intereses y los del otro".





ESTILOS DE MANEJO DEL CONFLICTO

Negar/ evitar (perder / perder)

Desconocimiento a la existencia del conflicto, pero el conflicto no desaparece y generalmente suele crecer hasta el punto de convertirse en inmanejable. Este estilo puede hacer terminar a las partes en la mediocridad.

Se conduce a una estrategia de apartamiento, postergación, retraso, supresión de emociones, etc.

Complacer o suavizar (perder / ganar)

No se reconoce el aspecto positivo de enfrentar el conflicto abiertamente, dejándose de lado las diferencias usando expresiones como: "no tiene importancia", "la buena gente no pelea", etc.

Este estilo consiste en acceder, consentir, apoyar a la otra parte descuidando su propio interés.

Competir o dominar (ganar / perder):

Se intenta la solución recurriendo al poder como autoridad. La estrategia consiste en ser firme, persuadir, imponer consecuencias, citar políticas y normas, ser inaccesible. Su abuso puede hacer perder la cooperación, reprimir las iniciativas, etc.

Comprometerse o compartir (ganar algo / perder algo)

Es un estilo intermedio respecto a los intereses de las partes. "Tú cedas un poco, yo también", conllevando a "transar".

Este estilo busca el punto medio, compartir las diferencias, hacer concesiones, lograr situaciones aceptadas mutuamente, etc. El abuso de este estilo puede motivar a no cumplir lo pactado o regateado.





Integrar o colaborar (ganar / ganar)

Se analiza de forma realista las diferencias en busca de solución. "Este es mi punto de vista, me interesa saber el tuyo", resolviendo el conflicto de intereses al 100%.

ESTRATEGIAS PARA ENFRENTAR EL CONFLICTO

Separar a las personas del conflicto

Lo esencial es tratar a las personas como tales y a los problemas según su mérito. Se separa la relación de las personas, de lo sustancial, enfrentando directamente el problema.

Idear soluciones de mutuo beneficio (que todos ganen)

Es idear las soluciones que satisfagan las necesidades y ambiciones de las partes involucradas; para ello debe ampliar las opciones en vez de buscar una sola respuesta, buscar beneficios mutuos.

Insistir que los criterios sean objetivos

Buscar acuerdos que además de satisfacer a las partes, deben ser viables; ayudar a las partes a la búsqueda de la mejor solución; explorar el MAAN (mejor alternativa de acuerdo negociado).

GESTIONES DE SOLUCIÓN DE CONFLICTO

Gestión por el resultado:

- Confrontativa: "hay un ganador y un perdedor"
- Colaboradora: "Ambos ganan"
- Evasiva: "Renuncia(n) a resolver el conflicto"





Gestión por las personas que intervienen:

- Auto tutela: "Por legítima defensa" (no útil en la Conciliación)
- Auto compositiva: "La solución depende de las partes"
- Heterocompositiva: "La solución depende de un tercero"

EXISTEN TRES GRANDES FORMAS DE RESOLVER UN CONFLICTO:

- Sobre la base de los intereses
- Sobre de los derechos
- Sobre la base del poder

Sobre la base de los intereses: los intereses señalan el por que de un problema o una cuestión y usan métodos basados en tales principios (justicia equidad etc.) para alcanzar soluciones que sean mutuamente aceptables y satisfactorias, se considera que con métodos basados en los intereses son mejores para la resolución de un conflicto por que resultan con menores costos de transacción y menos recurrencias de las disputas.

Sobre la base de los derechos: en este caso los terceros como árbitros y jueces determinan quien tiene la razón en la disputa, tomando como punto de referencia el contrato como practica en las leyes.

Sobre la base de poder: es la posibilidad o facultad de imponer la propia voluntad a la conducta de otras personas.





1.4- TIPOS DE CONFLICTOS

Los conflictos pueden ser:

De Intereses:

Son los que se dan en circunstancias como: la distribución de recursos, el poder, el prestigio, la inclusión, oportunidades de desarrollo, seguridad patrimonial, etc. Este tipo de conflicto tiene mayores posibilidades de ser resuelto positivamente con un método adecuado, dado que se trata de bienes, percepciones u otro tipo de satisfactores que pueden ser objeto de intercambio o de nuevas opciones convergentes.

De Valores:

Son los que se dan cuando se confrontan creencias, dilemas éticos, culturas, se presentan distintas opiniones o valoraciones sobre un asunto o en términos de una relación social determinada que haga que uno de los lados o ambos planteen exigencias inaceptables para el otro. Las diferencias de valores son las más difíciles de manejar ya que entre más comprendida este la identidad personal o ciertas satisfactorias para ambas partes a largo plazo.

De Derechos:

Son los que dan en torno a la interpretación y aplicación de normas o regulaciones, así como planteamientos de modificación de marcos legales para ser adecuados a nuevas realidades, que implican enfoques diferentes. Los conflictos de derechos no son negociables en lo que se refiere a la interpretación o aplicación de la ley, dado que esta no es negociable.

El conflicto jurídico se observa como la pugna de intereses entre mínimo dos partes, que manifiestan sus prestaciones opuestas que son trascendentes para el derecho. A pesar que el conflicto es algo natural a las relaciones humanas casi siempre lo percibimos como un hecho negativo que puede crear un dilema de ansiedad, desconfianza que





aumenta y esto puede desmotivarlos excluir o desviar sus objetivos planteados estas percepciones del conflicto nos conlleva tratar de evitarlo o eliminarlo, como una batalla donde unos ganan y otros pierden.

La sociedad necesita saber que el conflicto es un elemento formalmente y más o menos permanente de la vida y esto nos conduce a la posibilidad de estancamiento o de crecimiento, de acuerdo a la forma en que sean resueltos. EL conflicto puede obligarnos a buscar nuevas soluciones y a clarificar nuestras posiciones y puntos de vista y a dar un impulso de energía y acción; para mejorar la situación en que se encuentren las partes y por ello es necesario darles repuesta.

Para hacer productivo el conflicto, es necesario contar con lo siguiente:

- Reconocer y aceptar que se vive en una situación de conflicto.
- Tener voluntad y disposición para resolver positivamente el conflicto.
- Estar dispuesto a salvaguardar los intereses fundamentales de ambas partes.
- Que las partes estén dispuestas a iniciar un intercambio de mutua dependencia que las incluya en lugar de excluirlas.

La noción de Conflicto funciona como un presupuesto para muchas disciplinas, entre éstas están el Derecho, la Conciliación y la Mediación.

Se puede hablar de conflicto entre los afectos y las cogniciones en una misma persona. Ejemplo: “Tengo muchas ganas de irme de viaje, pero si lo pienso sé que no es conveniente”.

Pero para el Derecho, la Conciliación y la Mediación, el conflicto Intra-personal, el conflicto entre pulsiones no es el que interesa; A éstos les interesa el conflicto que se da en el campo Inter.-accional; es decir tanto para el Derecho, como para la Conciliación y la Mediación, lo que no tiene vida externa no importa.





El universo relevante para el Derecho, la Conciliación y la Mediación es el de la conducta interferida, el de los comportamientos humanos que trascienden de la esfera de un individuo a la del otro. Y para que tal conducta sea percibida por el otro, debe tener una forma, una manera de exteriorizarse, porque si no tiene forma no es relevante para el Derecho, la Conciliación y la Mediación porque no hace parte del mundo externo.

CAPITULO II

TEORIA DEL CONFLICTO EN RELACIONES LABORALES

1- CONFLICTOS LABORALES

Definición

Las relaciones de trabajo generan con frecuencia hechos y omisiones que afectan su curso normal, originando diferencias de distinta naturaleza, denominadas conflictos de trabajo. Que no son más que las disputas de derecho o de interés que en ocasión del hecho social trabajo, se suscitan entre empleadores, empleados, sindicatos y el estado, etc.

Este concepto de conflicto laboral incluye las disputas de hecho y las contiendas de derecho:

- Entre empleadores y empleados
- De empleados entre si
- Entre sindicatos o intersindicales
- Entre empleadores y sindicatos de empleados
- Entre la entidad gremial y sus afiliados





- Entre empleadores, sindicatos y empleados con el estado o funcionarios administrativos y judiciales, encargados de la aplicación de la ley laboral.
- Entre empleadores, sindicatos y empleados con terceros empleados.
- Disputas laborales de carácter penal.
- Controversias civiles, accesorias, conexas o derivadas de la violación de una ley laboral, sancionada por leyes represivas, o del incumplimiento de una obligación contractual de carácter laboral.

El concepto de conflictos de trabajo señalado anteriormente, comprende una infinidad de situaciones individuales o colectivas, jurídicas o de interés, que dependen de las circunstancias y del grado de desarrollo de las instituciones y de los sujetos del derecho del trabajo que intervienen en ellas.

CARACTERÍSTICAS DE LOS CONFLICTOS LABORALES

Una característica es que desborda el interés meramente particular, tiene repercusión social, se trata propiamente de conflictos entre el capital y el trabajo; elementos esenciales de la producción, cuyo desequilibrio genera perturbaciones de connotaciones sociales de imprevisibles alcances, susceptibles de romper la necesaria armonía entre las clases sociales.

Son conflictos predominantemente humanos que ponen en juego valores humanos de carácter universal; predomina en ellos un interés de protección al trabajo del hombre, teniendo en cuenta, esencialmente, la dignidad de la persona del empleado. Los conflictos laborales son susceptibles de afectar la vida económica y la tranquilidad pública interestatal, trascendiendo los límites nacionales.

Los conflictos laborales tienen una sustantividad propia que se deriva de la aplicación, en cualquier forma, del derecho del trabajo a una relación jurídica o social. Esto motiva lo que se ha llamado la





"Despersonalización de las partes", en el sentido de que por su naturaleza específica se considera que la contienda se ha producido entre el capital y el trabajo, concepto este que sirve de base para asignar a cada una de las partes en litigio una función y un sentido diferente dentro del conflicto laboral.

Caracteriza también estos conflictos, la intervención de los sindicatos como parte del proceso. Generalmente en los conflictos de intereses, los empleados actúan representados por el sindicato; este es parte activa y decisiva en el conflicto. El Laudo Arbitral, o el pacto colectivo de condiciones de trabajo contienen casi siempre derechos y obligaciones a cargo del sindicato, el cual es parte de la negociación en el conflicto económico.

EL ORIGEN DE LOS CONFLICTOS PUEDE SER:

Laboral:

Son laborales cuando solo afectan a la normalidad de la vida laboral.

Extra Laboral:

Son Extra laborales cuando su causa no es originada de una relación laboral, ya que su planteamiento es ajeno al derecho del trabajo, también lo es su solución, ya que algunas veces se presenta en forma de litis y otras en forma de crisis, con solución aguda a favor o en contra de los promotores.

Causas de los Conflictos Laborales

Estos tienen, propiamente tres causas principales que son²:

- El incumplimiento o violación de las normas legales y contractuales, lo que generalmente es fuente de conflictos jurídicos.
- Las aspiraciones de los empleados, que tienden al establecimiento de nuevas condiciones de trabajo o a la

² <http://www.monografias.com/trabajos16/objetivos-educación>





modificación de los existentes, generando casi siempre conflictos económicos o de interés.

- Los cambios que introducen los empleadores en el transcurso de la relación de trabajo, con el propósito de reducir los costos de producción y aumentar el rendimiento.

Hay otras causas frecuentes de estos conflictos que son³:

- La mala organización del trabajo en la empresa, lo que trae consigo inconformidad, accidentes, bajo rendimiento y disputas de distintas naturaleza.
- Los problemas personales y de familia del empleado, que a menudo afectan la producción y el rendimiento, y que son susceptibles también de generar conflictos de trabajo.

1.1-LOS CONFLICTOS DE TRABAJO; CONCEPCIÓN, ENMARCAMIENTO EN EL DERECHO DE LOS CONFLICTOS LABORALES

Una división sumamente elemental, pero también sumamente expresiva, de la fenomenología de las relaciones jurídicas y por tanto, de las relaciones jurídicas de trabajo, es la que separa al mundo de las relaciones pacíficas y el de las relaciones conflictivas; el mundo de la observancia del derecho y el de su perturbación, pero también el mundo de la aquiescencia ante el derecho existente y el de la inconformidad en cuyo fondo puede hallarse a veces el deseo de alcanzar un orden jurídico más justo.

A las relaciones laborales conviene especialmente la observación de que el conflicto es en las sociedades modernas, más que accidente patológico, hecho normal, tan natural a la vida social como a la misma condición humana.

³ <http://www.monografias.com/trabajos16>.





El conflicto adquiere dimensión jurídica dejando de ser una pura contienda social y económica, en la medida que las partes desisten realizar ciertos actos dirigidos a expresar su intención de someter el conocimiento y resolución del conflicto aun procedimiento jurídico preestablecido por ordenamiento; de este modo el conflicto se formaliza o institucionaliza. De esta manera podemos decir que el conflicto de trabajo es por consiguiente una situación de desinencia sobrevenida entre los sujetos de una relación jurídico-laboral (relación contractual colectiva, de seguridad social).

El enmarcamiento sistemático de los conflicto de trabajo debe hacerse dentro el que puede dominarse derechos de los conflictos, distinto y más amplio que el derecho procesal del trabajo. En efecto, el proceso solo es un medio más entre otros varios a proveer a la solución de los conflictos Laborales.

Los procedimientos de mediación, arbitraje, conciliación, y por supuesto los medios de presión laboral como la huelga, cierre patronal, escapan por completo a la teoría del proceso y sin embargo quedan comprendidos en la doctrina de los conflicto de Trabajo o Laborales, en síntesis el derecho de los conflictos Laborales es más amplio que el Derecho Procesal del Trabajo el que engloba dentro de si.

1.2- EL ANTIFORMALISMO EN LOS CONFLICTOS DE TRABAJO

Para enfocarnos en el antiformalismo en los conflictos laborales, vale mencionar que esto significa o equivale a hablar en términos técnicos de la no judicialización de los conflictos laborales, debemos de tener muy en cuenta en la determinación de todo ello la diferencia sustancial que existe entre los conflictos colectivos y los conflictos individuales tanto por su objeto, como por los sujetos.

En cuanto al objeto sobre el que se litiga, el conflicto colectivo viene constituido por un interés colectivo, entendiéndose por tal interés, que lejos de ser exclusivo de un individuo o sumas individuales singularmente considerados, se atribuye a un grupo o colectividad laboral, precisamente en cuanto tal colectividad, no es necesario para que exista un verdadero interés, que este se extienda de hecho o **in actu** a todo el grupo laboral de que se trate; basta por el contrario, que





el interés sea, por su naturaleza susceptible de extensión a todo el grupo, para que pueda calificarse de colectivo.

Por lo que se refiere a los sujetos del conflicto colectivo, su peculiaridad frente a los del conflicto individuales es que tal es planteado por la organización sindical o un grupo de trabajadores cuando no existe sindicato legalmente organizado de ahí que sustancial y necesariamente el conflicto afecte ambas partes (Empleador-Trabajador). El titular de tal interés no es obviamente, el trabajador singular, sino las organizaciones Sindicales de Trabajadores, los órganos representativos del personal de la empresa o incluso cualquier grupo colectivo de trabajadores.

Por otro lado la solución del conflicto afecta exclusivamente y tácitamente a quienes han sido partes en él inversamente, la solución del conflicto colectivo, afecta de un modo genérico a todos los integrantes, presentes y futuro del grupo o colectividad implicado en el conflicto.

La separación entre uno y otro tipo de conflictos ha mantenido y tiene importantes repercusiones sobre los respectivos sistemas jurídicos de solución. Mientras que el conflicto individual viene siendo dirimido tradicionalmente en vía procesal estricta, el conocimiento y decisión sobre el conflicto colectivo se encomienda a menudo a vías que no son jurisdiccionales: Comisiones de Conciliación, Órganos Arbitrales, Órganos Mediadores, que a luz del Arto.266⁴ de nuestro Código del Trabajo vigente tienen la obligación de impulsar el proceso a través de la correspondiente vía administrativa, a fin de perseguir la celeridad procesal; la solución rápida y amigable en los conflictos, no haciendo incurrir a las partes en gastos que se llevan a cabo con la iniciación de los procesos en las vías jurisdiccionales cuando se obvia las vías alternativas haciendo la solución para las partes mas lenta.

La razón del procesalismo dominante en la resolución de los conflictos individuales y el antiprocésalismo (o, a lo sumo, del procesalismo

⁴ Ley 185, Código del Trabajo del la República de Nicaragua. Publicado en el Diario Oficial Gaceta N. 205 del 30 de Octubre, 1996. Iniciación de Vigencia: 30 de Diciembre, 1996. Libro segundo, Título I, Arto 266. Principios fundamentales del Derecho Laboral, inciso e.





atenuado) características de los conflictos se encuentra sin duda, en el hecho de que los conflictos individuales son siempre conflictos sobre aplicación del derecho, en tanto que los conflictos que los colectivos pueden ser tanto conflictos de aplicación, como de regulación; se da la distinción entre Conflictos sobre aplicación del Derecho y conflictos de Regulación, terminología que otros autores sustituyen por la de Conflictos Jurídicos y Económicos, o por la de Conflictos Jurídicos y de Intereses⁵.

En nuestra opinión menos precisa puesto que todo conflicto jurídico subyace un conflicto de interés valorables económicamente; hace referencia al objeto o finalidad del conflicto; en el primer caso se trata aplicar la regla jurídica existente al caso controvertido (conflicto sobre aplicación) en el otro casos se trata, mas radicalmente, de crear, modifica suprimir la regla jurídica (conflicto de regulación).

Los conflictos sobre aplicación del derecho, son pues aquellos que surgen con ocasión de la interpretación⁶ y aplicación de una norma (legal, reglamentaria o convenida), cuya pervivencia no es cuestionada por los litigantes, tales conflictos pueden indistintamente ser individuales o colectivo, y su naturaleza determina que su solución se encomienda predominantemente a órganos dirimientes desempeñados por Técnicos en Derecho, esto es, por jueces profesionales o en su caso por árbitros de Derecho, sin excluir los Órganos Administrativos del Trabajo, o sea el Ministerio del Trabajo en el caso particular de Nicaragua

Los conflictos de regulación son aquellos en los que lejos de discutirse la aplicación de una norma, el caso litigioso concreto es la propia norma la que se cuestiona, se debate la oportunidad de la norma existente, pretendiéndose su modificación o sustitución por otra (el caso típico es el de la negación de un nuevo convenio colectivo), o simplemente, se postula el dictado de una nueva norma que cubre una situación de vacío normativo. No existen pues, en estos conflictos, las pretensiones de que se satisfaga un derecho subjetivo preexistente, sino que la base

⁵ Nuestro Ordenamiento Laboral Vigente, los denomina Conflictos Colectivos de carácter Jurídico y Económico-Social. Libro II Título VI, Código del Trabajo.

⁶ En Nuestro Sistema Constitucional la Interpretación de la Ley de manera Auténtica, le corresponde a la Asamblea Nacional. Arto. 138 Cn. numeral 2. Constitución de la República de Nicaragua





del debate radica en la petición de una normativa distinta de la vigente. Cuestión diversa es, evidentemente que la adopción de una nueva normativa (sea suprimiendo la anterior, sea modificándola, sea creando una norma), con la que se pone fin al conflicto.

1.3- TIPOLOGIA DE LOS CONFLICTOS DE TRABAJO

Los conflictos labores se clasifican⁷ en tres grupos que son:

- Por los sujetos que intervienen en ellos.
- Por la naturaleza del interés en juego.
- Por el objeto del conflicto.

Los Conflictos por los Sujetos que Intervienen en ellos se dividen en:

- Conflictos empleados – patronales, que son los más frecuentes e importantes.
- Conflictos entre empleados o Inter.-obreros.
- Conflictos entre empleadores o Inter. – empleadores.
- Conflictos entre sindicatos o intersindicales.
- Conflictos entre una asociación sindical y sus afiliados.
- Conflictos entre una asociación profesional y terceros trabajadores.
- Conflictos entre un instituto de seguridad social y sus afiliados asegurados o beneficiarios.
- Conflictos entre empleadores, empleados, sindicatos y el estado, o las autoridades administrativas o judiciales encargadas de la aplicación de la Ley de trabajo.

⁷ <http://www.monografias.com/trabajo24/incidencias-conflictos-laborales>





LOS CONFLICTOS SEGÚN LOS INTERESES Y LOS OBJETIVOS

Se pueden clasificar en cuatro grandes categorías⁸:

- Sobre los hechos.
- En los objetivos.
- Por los medios.
- De valores.

Conflictos sobre los Hechos

Es el tipo de conflicto que se genera o hace evidente en el momento o circunstancia de analizar una situación dada, con el objetivo de extraer conclusiones.

Conflictos sobre los Objetivos

Son aquellos que se presentan en la fijación de metas. Este tipo de conflicto es quizás el que más se presenta en las organizaciones, puesto que es el grado de identificación de los objetivos personales con las de la empresa, difieren de persona a persona y de organización a organización.

Se puede generalizar diciendo que en la medida en que los individuos ascienden en la jerarquía, sus objetivos tienden a estar más relacionados con los de la organización a la que pertenecen y en la medida en que se relaciona más los objetivos, mejor es el grado de alcance.

⁸ Clasificación extraída de trabajo monográfico publicado en Internet, pagina [http:// www.monografias.com/incidencias-conflictos-laborales](http://www.monografias.com/incidencias-conflictos-laborales).





Conflictos de Medios

Aun cuando se esté de acuerdo con los hechos que sustentan la fijación de uno o varios objetivos y en los objetivos mismos, puede surgir y de continuo surge, desarrollado en los medios que se deben usar para alcanzarlos. Este tipo de conflicto nace de la existencia de un sin número de alternativas para atacar un problema determinado.

Para la solución de este tipo de conflictos normalmente se recomienda el uso del enfoque para la toma de decisiones.

Conflictos de Valores

Es el relacionado con aquellas creencias del hombre por las cuales ha luchado, no sólo él, sino sus padres, sus abuelos, su patria, sus correligionarios, etc.

Son afirmaciones que han dado base a su vida y educación y que ha escuchado desde siempre, como principios inmutables. Ej. Los hombres no lloran; no sólo la religión católica es verdadera; los negros son inferiores etc., es decir los "valores" éticos deontológico.

1.3.1- CONFLICTOS INDIVUALES Y COLECTIVOS

- Conflictos Individuales.
- Conflictos Colectivos.

El conflicto colectivo se subdivide en dos clases:

- Conflictos jurídicos o de derechos.
- Conflictos de interés o económicos.





También pueden a su vez los conflictos colectivos dividirse por los sujetos que participan en:

- Conflictos Sindicales (Propio de las Organizaciones Sindicales)
- Paro o Lock -out (Propio del Empleador (s))
- Huelga (Propio del Trabajador (s))

Sindicales

Según el artículo 203 del Código de Trabajo⁹: "Sindicato es toda asociación de trabajadores o de empleadores constituida para la representación y defensa de sus respectivos intereses". De acuerdo con este Código, para el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses comunes de sus miembros".

Es toda asociación de empleados que tienen como finalidades defender los intereses comunes de sus miembros. El sindicato por lo regular va en busca de reivindicaciones económicas, laborales y otras conquistas de tipo social. Los Sindicatos deben conservar su independencia, no deben recibir subsidios de partidos políticos ni de instituciones religiosas, mucho menos del propio empleador. Los Sindicatos de Trabajadores pueden ser de empresas, profesionales o por rama de actividad.

Paro o Lock Out

Según el artículo 250 del Código del Trabajo nicaragüense es la suspensión temporal acordada por empresario de las actividades normales de la empresa o propósito de defender sus intereses económicos o sociales esto también para que sea legal es necesario el cumplimiento de algunos requisitos que se encuentran en esta misma disposición¹⁰.

⁹ Código del Trabajo de la República de Nicaragua, Derecho Colectivo del Trabajo, Arto. 203

¹⁰ Ídem, Arto 250





Huelga

Según nuestro Código del Trabajo Vigente la Huelga¹¹ es la suspensión Colectiva de Trabajo, ejecutada y mantenida por la mayoría de los Trabajadores interesados en un Conflicto de Trabajo”. Es una de las vías que utilizan los trabajadores para hacer que se escuchen sus reclamos. Debe usarse como último recurso y sólo después de no haber conseguido solucionar los problemas por la vía del diálogo.

Las huelgas pueden ser de varios tipos, entre las que se encuentran: Huelga general, Huelga particular, Huelga absoluta, Huelga política, Huelga revolucionaria y Huelga profesional. Para ejercer el derecho a Huelga es necesario cumplir con una serie de requisitos legales estimados en el Código del Trabajo.

Por las causas que los producen en:

- Voluntarios: Son voluntarios cuando son originados por las personas envueltas en ellos para resolver sus problemas de intereses comunes.
- Involuntarios: Son aquellos que se originan por causas ajenas a las personas envueltas en ellos.

CONFLICTOS INDIVIDUALES

Son los que envuelven intereses concretos y particulares de los litigantes.

La esencia del conflicto individual de trabajo radica, como decimos en que no existe en realidad un conflicto, sino una controversia; no son dos intereses que se oponen, sino un derecho que se discute.

El conflicto individual surge cuando entre empleado y empresario no existe acuerdo sobre la aplicación al caso concreto de cualquier norma laboral vigente. Desde un punto de vista material, el conflicto puede ser sobre salarios, jornadas, accidentes, sanciones, despido, entre otros.

¹¹ Código del Trabajo de la República de Nicaragua. Conflictos Colectivos, Huelga, Requisitos para ejercer un derecho a huelga. Arto 244





CONFLICTOS COLECTIVOS

Son los que se forman en torno a intereses generales y abstractos, de categoría, e "intereses de la profesión o de la actividad".

Los conflictos de trabajos serán colectivos, cuando el sindicato de empleados pida al juez competente proteger un interés de categoría que a su juicio está siendo violado por el empresario.

Según el artículo 243¹² de la Legislación Nicaragüense “Hay conflicto colectivo cuando los trabajadores de una empresa o centros de trabajo demanden:

- El cumplimiento de disposiciones legales violadas en forma general y continua por las partes.
- La celebración de una convención colectiva que contemple las condiciones generales de trabajo y las reivindicaciones de naturaleza socioeconómicas laborales.
- La interpretación de las cláusulas de la convención colectiva, sin perjuicio del derecho de las partes de recurrir a los tribunales comunes.

Podríamos decir que son conflicto colectivo, los que se produce entre un grupo de empleados y un empresario o grupo de empresarios y estos son los que se generan con motivo de una discusión sobre condiciones generales de trabajo, o sea, sobre formación, modificación o aplicación de un convenio colectivo o norma estatal de tipo general; Ej. Los empleados quieren un aumento salarial y los empresarios se niegan.

Además son producidos por acumulación de conflictos individuales; Ej. Si un empleado pretende que con arreglo a un convenio o una reglamentación, le corresponde cobrar un salario y el empresario estima que le corresponde otro menor, hay un conflicto individual.

¹² Código del Trabajo de la Republica de Nicaragua. De los conflictos colectivos, Arto. 243





Conflictos Jurídicos o de Derecho

Se entiende que un conflicto de trabajo es jurídico o de derecho, cuando tiene por causa el incumplimiento o violación de una norma legal obligación contractual independientemente de que se trate de la acción individual de un trabajador, o la demanda de un grupo de obreros o empleados o de la acción de un sindicato de trabajadores tendiente a la interpretación o aplicación de la ley, el contrato individual de uno de sus afiliados o de la cláusula prevista en el pacto colectivo de condiciones de trabajo.

Conflictos Económicos o de Intereses

Se dice que es económico o de intereses, cuando persigue o tiene por objeto la creación de nuevas condiciones de trabajo o la modificación de las existentes. El conflicto económico es una contienda que tiene a la creación de un nuevo status jurídico.

En el curso de un conflicto económico puede suscitarse una controversia jurídica que puede culminar con la ilegalidad de la huelga o paro, si algunos de los contendientes han recurrido a estos medios de fuerza inobservada las disposiciones legales que regulan su ejercicio. El aspecto jurídico o de derecho es dirimido por los tribunales. La cuestión económica de no ser resuelta por las partes mediante el avenimiento de la autoridad administrativa de trabajo, queda en manos de los árbitros, sean estos libres y espontáneamente escogidos por las partes o designado por las autoridades judiciales encargadas de la aplicación de la ley¹³.

¹³ En Nicaragua el Código del Trabajo, diferencia la naturaleza de los Conflictos Colectivos de carácter Jurídico, de los Conflictos Colectivos de carácter Económico-Social, estableciendo un determinado Tipo de Proceso, según sea el Conflicto. Código del Trabajo, Título VI, Cap I y II. Artículos del 370 al 372 CT.





1.3.2-CONFLICTOS SOBRE APLICACIÓN DEL DERECHO Y CONFLICTOS DE REGULACIÓN

Conflictos sobre Aplicación del Derecho

Son pues, aquellos que surgen con ocasión de la interpretación y aplicación de una norma (legal reglamentaria o convenida), cuya pervivencia no es cuestionada por los litigantes. Tales conflictos pueden ser indistintamente individuales o colectivos, y su naturaleza determina que su solución se encomiende predominantemente a órganos dirimientes desempeñados por técnicos en Derecho, esto es por jueces profesionales o en su caso, por árbitros de derecho.

Conflictos de Regulación

Son aquellos en los que, lejos de discutirse la aplicación de una norma al caso litigioso concreto, es la propia norma la que se pone en cuestión; se debate la oportunidad de la norma existente, pretendiéndose su modificación o sustitución por otra (caso típico es el de la negociación de un nuevo convenio colectivo) o, simplemente, se postula el dictado de una nueva norma que cubra una situación de vacío normativo. No existe, pues en estos conflictos la pretensión de que se satisfaga un derecho subjetivo preexistente, sino que la base del debate radica en la petición de una normativa distinta de la vigente. Cuestión diversa es evidentemente, que la adopción de una nueva normativa (sea suprimiendo la anterior, sea modificándola, sea creando una norma) con la que se pone fin al conflicto, haga surgir derechos para los trabajadores y empresarios afectados por la modificación normativa.

Los conflictos de regulación son siempre colectivos, en cuanto que en ellos se deduce el interés común de una colectividad (real o potencial) de trabajadores.

Así como la solución típica del conflicto sobre aplicación del derecho es la solución jurisdiccional (lo que no impide que se extiendan los procedimientos de mediación, conciliación y arbitraje a los conflictos de aplicación e interpretación de los convenios colectivos, e incluso a la solución de los conflictos individuales de trabajo), la solución del





conflicto de regulación discurre o ha discurrido por muy diferentes vías, no necesariamente excluidas entre si, y que pueden resumirse de este modo:

Solución Inter partes por conciliación

Los propios contendientes se concilian de modo informal o siguiendo un procedimiento prefijado, en el Derecho administrativo del Trabajo y en el Derecho Judicial.

Solución Inter partes por celebración de un Convenio Colectivo

Las partes en litigio ponen fin a sus diferencias negociando un convenio, que puede ser ante un tercero o bien por negociación o arreglo directo.

Solución Arbitral: Un órgano arbitral dicta un laudo resolviendo el conflicto.

Solución Jurisdiccional

En el caso de los Conflictos Colectivos, solucionados mediante el Laudo Arbitral este es susceptible del recurso de revisión, que se interpone ante el Tribunal de Apelaciones de la Circunscripción respectiva, cabe mencionar que el Laudo solo se somete a consideración de la vía Jurisdiccional en lo que se refiere a cuestiones de Derecho. En el derecho italiano, el Juez Laboral dicta una llamada “Sentencia Colectiva” de carácter normativo (el sistema característico del derecho corporativo italiano).

Solución Administrativa

Los conflictos colectivos tienen diversas formas de culminación en el ámbito administrativo, las más comunes son las resoluciones administrativas de lo Laboral (Acto Administrativo). Debe considerarse que el Derecho Laboral Nicaragüense los acuerdos llevados a cabo ante el Ministerio del Trabajo causan estado, o sea tienen el carácter de Cosa Juzgada¹⁴.

¹⁴ Código del Trabajo de la República de Nicaragua, De las autoridades Laborales Arto. 270.





CAPITULO III

MEDIOS ALTERNOS DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

1.- TIPOS DE MEDIOS ALTERNOS DE SOLUCION DE CONFLICTOS CONFORME LAS CARACTERISTICAS DEL PROCEDIMIENTO

La Mediación y la Conciliación como instituciones de resolución de conflictos, tienen una amplia historia, en muchos casos difíciles de diferenciar pues ambas utilizan técnicas muy similares. En todo caso dada la relativa similitud, nos obliga a tratar de forma unívoca sus precedentes refiriéndolos como instituciones alternativas extraprocesales y en otros casos como una fase dentro del proceso.

Las formas alternativas de resolución de conflictos, principalmente La Mediación encuentran sus antecedentes más remotos en la antigua China, inclusive en la actualidad sigue ejerciéndose, con una enfática prioridad a gran escala, como medio de resolución, de todo tipo de desavenencias.

En el Japón es parte de la tradición y de la cultura popular jurídica utilizar los métodos de Conciliación o Mediación para la prosecución de acuerdos que conduzcan a la solución pacífica y ágil de las controversias.

Diversos grupos humanos y culturas enteras, así como segmentos en su interior como: comerciantes, colegios profesionales, grupos étnicos o pluriculturales, agrupaciones religiosas, y la organización familiar, entre otros, han dejado claro su necesidad por dar prioridad a los mecanismos de resolución alterna y no formal de controversias, antes de acudir a una autoridad externa.

Existen al igual que muestran los ejemplos anteriores, una gran cantidad de regencias a las formas de intervención resolutoria no vinculante de terceros, como medio tradicional de resolución de disputas, en la mayoría de las culturas antiguas.





Estos mecanismos son asumidos y aplicados por el Derecho y los Tribunales Eclesiásticos medievales que provienen desde los tiempos de Constantino y que en el Ordenamiento contemporáneo ocupan un lugar preeminente.

La época moderna viene a plantear una transformación o una nueva dinámica en la utilización o práctica de tales Mecanismos, respondiendo a las nuevas concepciones de justicia y de acceso a ella.

MEDIOS ALTERNOS DE RESOLUCIÓN

Los Medios Alternos de Resolución de Conflicto se pueden agrupar en tres grandes tipos, dependiendo de las características del procedimiento de resolución:

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

1.1 MEDIOS DE NEGOCIACION INASISTIDA

Este tipo de medios se caracterizan por la interacción exclusiva entre las partes disputantes para solucionar su disputa. Corresponden básicamente a la noción de negociación propia.

1.1.1 NEGOCIACIÓN

CONCEPTO:

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 solo cuando ambas partes desean participar porque creen que es ventajoso para ellos conseguir un acuerdo, cuando alguien se fuerza u obliga llegar a un acuerdo no hay Negociación.

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 acordada por las partes.

Este tipo de Mecanismo se encuentra bajo la denominación de Arreglo Directo en el Libro de Derecho Procesal del Código del Trabajo Vigente¹⁵.

CARACTERISTICAS GENERALES DE LA NEGOCIACION:

- 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 nivel de coerción, por ello los acuerdos alcanzados tienen una mayor posibilidad de preservar una relación continuada entre las partes.
- Prometen resultados mas 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 de desarrollan y del criterio de las partes interesadas.

¹⁵ Código del Trabajo de la República de Nicaragua, Proceso en los Conflictos Colectivos de carácter Económico-Social. Arreglo Directo, Arto 371.





1.1.1.1 LA NEGOCIACIÓN DISTRIBUTIVA

Es aquella en la cual los negociadores demuestran una débil cooperación e incluso, en algunos casos extremos, ésta no existe. Se da importancia, más bien, a la ganancia personal, incluso en detrimento de los intereses contrarios comunes.

Es precisamente en este tipo de negociación en que los poderes de que gozan las partes entran en juego a fin de desempatar la posición de los negociadores. Los juegos "a suma cero" han sido llamados frecuentemente distributivos, porque la solución consiste en el reparto a suma cero de recursos puestos en juego; Lo que una de las partes gana, la otra lo pierde.

Es necesario destacar que, sin embargo, la clasificación de negociaciones de orientación Integrativa o Distributiva es más bien de carácter pedagógico, ya que en la realidad, la mayoría de las negociaciones son más bien "mixtas". Corresponden a una mezcla, por ende, susceptibles de evolucionar entre características Integrativas y Distributivas.

1.1.1.2 NEGOCIACIÓN INTEGRATIVA

En esta orientación Integrativa, los negociadores manifiestan deseos de ganancias mutuas y una alta cooperación. Está orientada hacia el respeto de las aspiraciones del negociador con el objeto de que la parte contraria considere el resultado igualmente satisfactorio. Se tiende a dar importancia a la calidad de la relación entre las partes, incluso puede conducir eventualmente a la modificación de los objetivos particulares y de las respectivas prioridades, para orientarlos hacia objetivos de interés común.





Las razones para dar una orientación Integrativa a una negociación son las siguientes:

- Se apoya y tiende a desarrollar un clima de confianza, de reciprocidad y de credibilidad mutua.
- Al disminuir los riesgos de revisar posteriormente el acuerdo, se asegura una mayor estabilidad a la solución negociada.
- Se presta para tomar en cuenta las relaciones entre los negociadores en el futuro. Es una negociación tanto de proyectos como de puntos a resolver o de recursos a otorgar.
- Valoriza la creatividad, la búsqueda de opciones constructivas y dinámicas, la movilización de ideas y de acciones nuevas, puesto que se trata de persuadir a la otra parte de trabajar juntos.
- En un plano más general, ella es susceptible y se transforma en un modo cotidiano de solución de problemas, de enriquecer la cultura de emprender y completar los modelos tradicionales de autoridad y de acuerdo.

2- NEGOCIACIÓN ADJUDICACION

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

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

Es necesario señalar que entre todos los medios con que se cuenta, existe una importante variedad de mecanismos diversos, aplicables a una gran cantidad de circunstancias o casos de forma particular.





Así entre los más destacados medios de adjudicación podemos señalar los siguientes:

- Arbitraje
- Negociación
- Evaluación Neutral Previa (ENP)
- Determinación Neutral de Hechos (DNH)
- Mini-Juicio
- Conciliación
- Mediación

2.1 ARBITRAJE

El arbitraje es un proceso en el que uno o mas terceros imparciales (normalmente no más de tres), escuchan las pretensiones de dos o más partes y las pruebas que las sustentan, para luego emitir una resolución que puede ser o no vinculante para las partes, dependiendo de la voluntad expresa de estas.

La resolución arbitral o laudo tiene la fuerza de una sentencia judicial y debe limitarse a las pretensiones de las partes, expresadas en el compromiso, que viene a ser el documento en el que las partes se someten expresamente al arbitraje.

Características:

- Las partes recurren voluntaria mente
- Es adversarial





- El tercero(s) es neutral(s) deciden la controversia emitiendo un laudo vinculante para las partes
- Funciona en forma paralela a la jurisdicción a la que se 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 Arbitral)
- Puede constituirse unipersonalmente o colegiadamente.
- 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.

3- NEGOCIACION ASISTIDA

En este tipo de negociación lo que se caracteriza es a la intervención de una tercera parte que realiza actividad de apoyo o facilitación de la negociación entre los disputantes.

En este tipo se agrupan se agrupa una variedad de mecanismos, tales como la mediación, la conciliación, la evaluación neutral previa, la determinación neutral de hechos, el mini- juicio, el arbitraje no vinculante entre otros.





3.1 EVALUACION NEUTRAL PREVIA

La evaluación neutral previa es un proceso a través del cual un grupo de juristas especialistas en un área determinada del derecho, escuchan a los representantes de dos o mas partes en disputa para luego deliberar y emitir una valoración de las ventajas y desventajas de cada punto de vista. Esta no es obligatoria y se refiere a los aspectos netamente jurídicos del conflicto.

La meta principal de esta es realizar entre las partes un amplio intercambio sobre puntos de vista y aspiraciones legales, como instrumento de análisis y clarificación del conflicto, para luego promover la posible vía de solución para llegar a una decisión o bien a un acuerdo.

Características:

- Intervención de tercero imparcial
- Mecanismo evaluativo
- Voluntario
- Criterio jurídico no es vinculante
- Terceros expertos en materia jurídica
- Autogestivo en la selección de los terceros en la decisión final
- confidencial

3.2 DETERMINACION NEUTRAL DE LOS HECHOS

La determinación neutral de los hechos es un proceso en el cual un tercero imparcial, experto en la materia que constituye el punto de disputa entre dos o más partes (normalmente referente a asuntos complejos que incluyen datos científicos y/o técnicos no jurídicos),





emite una opinión versada que puede ser o no obligatoria para las partes, dependiendo de la voluntad expresa de estas.

Al igual que la evaluación neutral previa, en caso de no ser obligatoria pretende promover el alcance de un acuerdo a través del análisis y clarificación del conflicto.

En la Determinación Neutral de los Hechos, el proceso es controlado por las partes y el contenido es creado por las partes con base en lo indicado por el experto neutral.

La Determinación Neutral de los Hechos ofrece un fallo imparcial, unido a menudo de una solución recomendada.

Características:

- Tercero Imparcial.
- Autogestivo.
- Mecanismo Evaluativo.
- Voluntario y Optativo.
- Informalidad y Flexibilidad.
- Depende de Criterios Técnicos y/o Científicos.
- El experto es elegido por las partes.
- Busca el alcance de un acuerdo a través del análisis y clasificación del conflicto.
- Es confidencial.
- No es vinculante, salvo que las partes así lo determinen.





3.3 MINI-JUICIO

Este mecanismo es una forma de mediación con características formales. En este, los representantes legales de las partes realizan una presentación resumida de sus casos ante uno o varios jueces versados en el tema, quienes luego de las presentaciones (que se limitan a uno o dos días), emiten una valoración no vinculante sobre los posibles resultados en juicio y promueven el logro de un acuerdo entre los disputantes.

De no lograrse el acuerdo, el proceso es útil como instrumento para concretar los puntos en disputa entre las partes y para ser más realistas sus aspiraciones.

Características:

- Voluntario.
- Intervención de tercero imparcial.
- Criterio emitido no es vinculante.
- Mecanismo evaluativo.
- Concreta y delimita los puntos en disputa y hace más realista sus aspiraciones.
- Presenta las posiciones de las partes y sus pruebas.
- Confidencial
- Procedimiento formal delimitado por las partes





3.4 CONCILIACIÓN

CONCEPTO:

La conciliación es un proceso en que un tercero imparcial denominado conciliador facilite la comunicación entre dos o más partes en disputas. La función del conciliador la ejerce como parte de una acción administrativa o judicial ante autoridad competente es decir lo hace con una mayor potestad de intervención ya que le permite sugerir soluciones a las partes.

La conciliación en su proyección jurídica- laboral es la actuación de un tercero dirigida a facilitar el acuerdo entre las partes en conflicto.

En la práctica esta es una de las figuras más utilizadas y de mayor prestigio en el Derecho para dar solución a los conflictos Laborales que se suscitan en la sociedad nicaragüense, principalmente acogida en la vía administrativa de la justicia Laboral (Ministerio del Trabajo)

NATURALEZA JURÍDICA:

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 en disputa.

Como Procedimiento

La Conciliación se integra por los trámites 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.





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 consecuencias jurídicas porque procede del negocio pacificando las partes promovidos por el juez en cumplimiento del mandato de la ley.

CARACTERÍSTICAS GENERALES:

Es una Función Pública

Pues con ella se administra justicia, labor encomendada al conciliador que no solo puede serlo de los funcionarios judiciales, o del Ministerio Público o Fiscalía, sino también Autoridades Administrativas como: Inspectores de policía, Comisaría de la Mujer, la Niñez y Adolescencia, Ministerio de Familia, Inspectores del trabajo o Conciliadores, Municipalidades, etc.

De igual forma en nuestro País se les ha investido a los particulares de esta función mediante la Ley 540¹⁶.

Es procesal

Cuando se adelanta dentro o durante una investigación o proceso en curso y tiene como objetivo terminarlo.

Es extra-procesal

Cuando se adelanta antes de la iniciación del proceso, cuyo objetivo es no llegar a la jurisdicción, o en casos en que es requisito previo al proceso, como sucede en el Derecho Procesal de Nicaragua, cuyo objetivo es categórico, terminar el Conflicto.

¹⁶ Ley 540, Ley de Mediación y Arbitraje, publicada en la Gaceta Diario Oficial del 24 de enero del 2005.





3.5 MEDIACION

CONCEPTO:

Según el Diccionario de Derecho Usual Guillermo Cabanellas¹⁷: Define la Mediación en un sentido amplio, concibiendo a la Mediación como una participación secundaria en un negocio ajeno a fin de prestar algún servicio a las partes o interesados. Apaciguamiento real o intentado en una controversia, conflicto o lucha. Facilitación de un contrato presentado a las partes u opinando acerca de algunos de los aspectos

Según el Centro de Mediación y Resolución de Conflictos de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la UNAN-León de Nicaragua define la mediación:

Como un método para mejorar la comunicación entre las personas en conflicto. En la mediación un tercero neutral (mediador) utiliza varias técnicas de comunicación, para ayudar a las partes en una disputa a poner alternativas para llegar a un acuerdo de beneficio mutuo. El mediador sirve como puente de comunicación. Todas las alternativas y cualquier acuerdo vienen de la libre voluntad de las partes.

Por lo que podemos decir que la Mediación es un proceso voluntario para resolver problemas en el que participan las partes y un tercero imparcial cuya función principal es la de coordinar la Mediación ya que no tiene la autoridad para imponer una decisión a las partes en conflicto, como la facultad que tiene el juez, sino que el mediador guía técnicamente a las partes en una serie de discusiones sobre sus desaveniencias, las cuestiones que necesitan ser resueltas y la alternativa sobre si puede resolver la disputa y como se puede solucionar.

La Mediación como forma de resolver conflictos derivados de las relaciones laborales, no está establecida en nuestro Código o Ley 185¹⁸, sino que ella se encuentra en la Ley Orgánica del Poder Judicial, Arto. 94 y para su inaplicación se aducen algunos criterios de carácter

¹⁷ Guillermo Cabanellas, Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, 2da Edición Buenos Aires-Republica Argentina

¹⁸ Código del Trabajo de la República de Nicaragua, publicado en La Gaceta Diario Oficial del 30 de octubre de 1996.





práctico entre ellos el plazo que señala la referida Ley, que es de 6 días para llevar a cabo la Mediación, en tanto el Código del Trabajo expresa que el trámite conciliatorio es más expedito ya que debe llevarse a cabo después de veinticuatro horas de admitida la demanda laboral¹⁹, no obstante no puede pasar desapercibido el éxito que ha tenido la Mediación como una alternativa de resolución a conflictos laborales en los Centros de carácter comunitario

NATURALEZA JURÍDICA DE LA MEDIACION

Carácter Procesal de la Mediación:

Todas las personas disponen de atributos inherentes básicos como: La libertad, voluntad a elegir su forma de vida, a opinar, a pensar entre otras.

Estos serán elementos para que las personas (tanto naturales como jurídicas) por su libre arbitrio puedan reunirse a dialogar y lleguen a aceptar la Mediación como un medio para tratar de solucionar sus desacuerdos y superar esas etapas de conflicto.

El ser humano es libre en su voluntad de negociar, siempre que sea de forma lícita, como se expresa en nuestra Constitución²⁰ en el arto. 32 “Ninguna persona esta obligada a hacer lo que la ley no mande, impedirle de hacer lo que ella no prohíbe” Es la misma ley la que deja abierta la posibilidad de que cada persona disponga y elija su propia forma de vida y de recurrir a los medios permitidos y pacíficos para solucionar sus conflictos.

Así mismo el ser humano se encuentra limitado de su libertad de negociar ya que la ley es imperativa en este sentido y tiene procedimientos establecidos para cada tipo de ilegalidades que el ser humano cometa.

De lo anterior se infiere que, una de las razones en la que podemos afirmar que la naturaleza jurídica de la Mediación pertenece únicamente al orden privado individual o voluntarista. A la privacidad de disposición

¹⁹ Código del Trabajo de la Republica de Nicaragua, procedimiento del juicio

²⁰ Constitución Política de Nicaragua. Título IV, Capítulo I Derechos individuales, Arto. 32.





de que una persona tiene de la totalidad de sus bienes, cosas e intereses. Y que tales cosas e intereses no pertenezcan a un interés general o afecten al orden público o lesionen derechos fundamentales.

Así vemos como la Mediación es privatista y se ve delimitado su ámbito de aplicación en virtud del Principio de Legalidad.

CARACTERÍSTICAS DE LA MEDIACION

Dentro de estas encontramos Características Específicas y Características Especiales.

Características Específicas de la Mediación:

Cooperación

Los mecanismos de resolución alternos de conflictos, al menos uno de ellos permiten a las partes mediante técnicas de resolución conjunta de problema o negociación cooperativa: obtener una solución llamada “ganar- ganar”.Es decir que los intereses de ambas partes pueden ser satisfechos.

Auto Composición

Que las partes arriben a la propia solución del conflicto.

Confidencialidad e Imparcialidad

La confidencialidad se refiere a que el mediador debe preservar en secreto todo lo que se revela en las audiencias. La neutralidad se refiere a necesidad de que el mediador sea un tercero ajeno al conflicto, de forma que evite influenciar el proceso a favor de una u otra parte, es decir no debe manifestar gestos que puedan ser interpretados por uno participantes





Acento en el Futuro

El procedimiento de la mediación pone énfasis en el futuro pues no se trata de juzgar el pasado a fin de averiguar, quien está errado, quien es culpable, sino encontrar una solución en el problema.

Económica, Justa, Exitosa, Económica

Porque los servicios se dan a cambio de contribuciones mínimas especialmente si se les relaciona con el costo de litigar dentro del sistema de tribunales formales. En el sistema nicaragüense la justicia es gratuita. Justa: Por que la solución a la controversia se adapta a las necesidades comunes de ambas partes, pues son ellas las que la encuentran. Exitosa: Una vez que el programa se pone en marcha el resultado es estadísticamente muy satisfactorio.

Informal pero con Estructura

Por lo que el mediador no está obligado por las reglas procesales establecidos en los Códigos de Procedimiento, no obstante existen normas que reglamentan los procedimientos en Mediación, los que son elaborados y adoptados por los propios centros; y dado su entrenamiento puede descartar lo irrelevante.

La Intervención

Además de las partes en conflicto interviene un mediador que tiene la función de aproximar a las partes, proponen el acuerdo pero en ningún momento el conflicto es decidido por él, ni mucho menos el acuerdo debe ser impuesto por el mediador.

La Voluntariedad

No es posible una mediación forzada inclusive en los lugares donde existe un procedimiento obligatorio de mediación ordenado por un juez, la compulsoriedad nace del deber de intentar lograr un acuerdo por esta vía; que de fracasar simplemente devuelve el conflicto al proceso judicial que lo refirió. Si el resultado de una mediación, es coaccionado, cae en nulidad por virtud de la ley.





El Mediador es un Facilitador, no un Juez

Su responsabilidad dentro del proceso es para ayudar a las partes a alcanzar un acuerdo, no determinarlo el mismo.

La Mediación con Intervención de Abogados

En el discurso de apertura se debe establecer también cual es el rol que se espera que los Abogados asuman durante el proceso. El establecimiento de este rol no se realiza solo para los Abogados sino que es necesario que las partes lo escuchen, ya que son normalmente las partes quienes quieren delegar en sus representantes legales su protagonismo.

El rol de los Abogados es fundamental y único

Los Abogados de las partes son asesores legales en el proceso o de asistencia conforme lo preceptúa la Constitución. Aun en los casos en que el mediador tenga como profesión de origen la abogacía, no puede asumir ningún tipo de papel de Abogado, si así lo hiciera el proceso de la mediación quedaría viciado.

La mediación, es una negociación asistida, busca que las partes recuperen el protagonismo que han perdido cuando resuelven sus desaveniencias mediante el Proceso Judicial y por lo tanto el protagonismo de las partes es una de las notas de la Mediación por lo que los Abogados ven “disminuidos su papel”.

Características Especiales de la Mediación:

- La mediación puede ser solicitada u ofrecida. El primer caso es el menos frecuente, alguna o ambas partes en una controversia requieren a un tercero que medie entre ellas para lograr zanjar la disputa. Otro caso se da cuando la iniciativa de mediar surge del tercero que pretende coadyuvar a que la cuestión suscitada entre dos o más personas, que se resuelva en forma pacífica; también puede ser ofrecida por un tribunal.





- Según el número de mediadores, puede asumir el carácter de singular o colectiva, llamada esta Co-mediación.
- La práctica de la justicia formal del Derecho Laboral, ha afianzado el proceso Conciliatorio en estricto apego a lo preceptuado en el Código del Trabajo.

3.6 POSIBILIDAD DE HIBRIDOS EN LOS MECANISMOS ALTERNOS DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

La ciencia y la moderna práctica de Medios Alternos de Solución de Conflictos se han convertido en la respuesta a las interrogantes que plantean las disputas sometidas a tales técnicas.

Las sociedades de nuestro tiempo se sumen sin freno en la tensión y la crisis económica, fenómeno que conlleva a un doble problema: primero a la proliferación de desaveniencias de todo tipo y segundo al desborde de las formas tradicionales de abordar tales conflictos.

Al establecerse los Mecanismos Alternos como una ruta ágil y libre de engorrosos procedimientos técnicos-legales para acceder a la justicia, ellos deben ser tenidos por los usuarios como alternativas eficaces para la solución a las disputas sometidas a ellos, de tal manera que si una técnica empleada no da respuestas inmediatas ha de procurarse el uso de otro mecanismo, bajo la *condictio sine qua non*, que el tercero imparcial sea autorizado por las partes para llevar a cabo el uso de una o de otra técnica.

De tales consideraciones emanan los Híbridos siguientes:

- Mediación–Arbitraje.
- Arbitraje-Mediación.
- Mediación-Conciliación.
- Conciliación –Mediación





Mediación- Arbitraje

Combinación de mecanismos en el cual se intenta primero el curso de la mediación y en caso de no tener éxito se utiliza el arbitraje, como parte de un acuerdo entre las partes.

Arbitraje-Mediación

Combinación de mecanismos en el cual se desarrolla un arbitraje y en un momento determinado, el árbitro brinda la posibilidad a las partes de retomar la negociación en cuyo caso se convierte en mediador y continúa con el desarrollo del proceso.

En estos híbridos el proceso está definido previamente por las partes en cuanto a la combinación de los mecanismos y delimitado después por las características del método elegido. El contenido de estos mecanismos mixtos, si se concluye con mediación es creado por las partes; y si se concluye con arbitraje es definido por el árbitro según los criterios de las partes.

Mediación-Conciliación

Si los concurrentes a Mediación por sí mismos no pudieran llegar a un acuerdo, y autorizan al mediador para que actúe más activamente con facultades prepositivas, en este momento se produce la mutación de una técnica a otra, dando cabida a la combinación Mediación – Conciliación.

Conciliación –Mediación

A contrario sensu de lo anterior, si el tercero actúa con facultades prepositivas para coadyuvar en la construcción del acuerdo y a las partes no les satisface las proposiciones del conciliador, conforme la filosofía de Mecanismos Alternos en que se considera que su propósito es netamente práctico, no debe haber ningún impedimento para que las partes del conflicto alcancen la solución por sí mismos. Ello es conforme la misión que la sociedad les ha encomendado; La prosecución de la justicia en base a la verdad real y no a la formal.





CARACTERISTICAS:

- Incorporación de una cláusula donde se indica la continuación del procedimiento a través del segundo mecanismo en caso de que el primero falle.
- Busca la solución definitiva del conflicto.
- Autogestivo en cuanto a la selección del mecanismo a utilizar.
- En el mecanismo Mediación-Arbitraje se busca la independencia de procedimientos, de forma que el mediador no sea el árbitro.

También existe la posibilidad que en la vía judicial se constituyan híbridos, partiendo del Proceso en el que caben tanto la Conciliación o llamado en el lenguaje procesalista trámite de avenimiento y la Mediación esta puede serlo previo al proceso y durante el proceso.

En estos casos los Mecanismos Alternos se convierten en una fase procesal, pero de lograrse el acuerdo termina con las pretensiones del actor, produciéndose el efecto de cosa juzgada.

Las materias a las que se aplican son:

En familia, Civil, Mercantil, Penal, Agrario, Laboral. En este caso cuando se interpone la demanda en las materias antes mencionadas, el juez al sexto día convoca a las partes a un trámite de mediación²¹ y si en este trámite las partes no llegan a un acuerdo se inicia el juicio.

²¹ Establecido en el Arto. 94, Ley Orgánica del Poder Judicial. Publicada en el diario oficial La Gaceta el 23 de Julio de 1998. Gaceta # 137.





CAPITULO IV

LOS MECANISMOS ALTERNOS DE RESOLUCION DE CONFLICTOS EN EL DERECHO POSITIVO LABORAL DE NICARAGUA

1- ESQUEMA DE FUENTES FORMALES DEL DERECHO EN LOS RAC

Ley Orgánica del Poder judicial	Ley N 260 Arto. 94	Mediación Previa	23 de Julio de 1998 Gaceta # 137.
Ley de Disolución del Matrimonio por Voluntad de una de las Partes	Ley N. 38 Arto. 9	Tramite de Advenimiento	29 de Abril de 1988 Gaceta # 80.
Código de la niñez y la Adolescencia	Ley N. 287 Arto. 1455	Tramite de Conciliación (Ámbito Penal)	27 de Mayo de 1998 Gaceta # 97.
Ley de Adopción	Decreto N. 862 Arto.9	Tramite de Conciliación	14 de Noviembre de 1981 Gaceta # 259.
Código de Comercio	Arto. 147	Arbitraje	
Ley de Propiedad Urbana y Agraria	Ley N. 278 Artos. 50-58-59-68	Conciliación, Mediación y Tribunal Arbitral	16 de Diciembre de 1997 Gaceta # 239.
Legislación Agraria	Ley N. 87 Arto.5	Negociación y Conciliación	5 de Abril de 1990 Gaceta # 68.
Código del Trabajo	Ley N. 185 Artos.266,323,324, 377-384, 390-402	Conciliación y Arbitraje	30 de Octubre de 1996 Gaceta # 205.
Código de Procedimiento Penal	Ley N. 406 Artos. 56-57-58	Mediación	21 de Diciembre de 2001 Gaceta # 243.
Ley Régimen de Propiedad Comunal del los Pueblos Indígenas y Comunidades Étnicas de las Regiones Autónomas de la Costa Atlántica de Nicaragua y de los Ríos Bocay, Coco, Indio y Maíz	Ley N. 445	Mediación	23 de Enero de 2003 Gaceta # 16.
Ley de Mediación y Arbitraje	Ley N. 540	Mediación y Arbitraje	24 Enero de 2005. Gaceta # 122.





2- NEGOCIACION O AREGLO DIRECTO

El Arreglo Directo es el término usado por el Legislador Nacional para denominar la Negociación. Este es un mecanismo por medio del cual se resuelven los conflictos de carácter jurídico y económico social.

El Arreglo Directo es empleado para presentar peticiones, quejas o inquietudes que se estimen convenientes. A través del Arreglo Directo se pueden celebrar Convenciones Colectivas, las cuales serán presentadas al Ministerio del Trabajo.

El arto. 371C.T.²² de nuestra Legislación Laboral vigente establece que “Los sindicatos podrán presentar directamente al empleador o empleadores las peticiones y quejas que estimaren convenientes, antes de iniciar los procedimientos de conciliación.

La Negociación o el Arreglo directo como institución jurídica se desarrolla generalmente en diversos campos: Administrativo, mercantil y Laboral, en esta última cuando es de carácter colectiva.

La negociación o el Arreglo Directo es un elemento fundamental del Derecho Sindical, ya que dentro de las funciones de los Sindicatos está representar, defender, negociar peticiones, quejas y respectivos intereses de los empleados o empleadores.

A través de la Negociación o el Arreglo Directo podrán celebrarse Convenciones Colectivas las que serán presentadas al Ministerio del Trabajo para verificar si llenan los requisitos de ley para su respectiva inscripción.

LAS PARTES QUE INTERVIENEN EN UN PROCESO DE TRABAJO

Es necesario antes de todo procedimiento ante el Ministerio del Trabajo determinar cuales son las partes que intervienen en un Proceso de Trabajo, identificar las capacidades para actuar que tienen y para esto es necesario remitirnos al Arto. 281C.T.²³ que literalmente dice así:

²² Código del Trabajo de la Republica de Nicaragua. Proceso en los Conflictos Colectivos de Carácter Económico-social. Arto. 371.

²³ Ídem, Partes que Intervienen en el Proceso de Trabajo. Arto. 281.





“Tienen capacidad para actuar en el proceso las personas que tengan el libre ejercicio de sus derechos. Las personas que tengan restringido el libre ejercicio de sus derechos no podrán actuar en juicio sino representadas, asistidas o autorizadas, conforme a las normas que regulen su capacidad.

Las personas jurídicas litigaran por medio de sus representantes nombrados de conformidad con su escritura de constitución, sus estatutos o la ley”.

También nos dice el Arto. 282 C.T.²⁴ que los trabajadores menores de edad y los incapaces tienen capacidad procesal para ejercer los derechos, acciones de los contratos individuales o colectivos de trabajo y de los reglamentos internos de trabajo a través de sus representantes.

Una vez identificadas las partes y determinando la capacidad que tienen para actuar iniciamos un procedimiento ante el Ministerio del Trabajo el cual goza de la competencia para realizar este tipo de actuaciones a como queda claramente establecido en la Ley 290²⁵ en el Arto. 27 inciso e) de esta misma Ley. Nos dice que el Ministerio del Trabajo le corresponde intervenir en la solución de conflictos Laborales a través de la Negociación, Conciliación, Arbitraje o cualquier otro procedimiento establecido por la Ley.

PROCEDIMIENTO DE CONCILIACIÓN

El procedimiento de Conciliación es un mecanismo que esta a cargo por disposición legal de la solución de los conflictos colectivos e individuales, la cual busca que los procedimientos Laborales, tanto Administrativos como Judiciales se hagan más expeditos y eficientes a través de este procedimiento, con el fin de buscar un acuerdo entre las partes, evitando en lo posible la proliferación de los juicios y promoviendo buenas relaciones entre trabajadores y empleadores. Cuyo agotamiento de la misma será condición necesaria e indispensable para proceder a las instancias jurisdiccionales.

²⁴ Código del Trabajo de la República de Nicaragua, Partes que Intervienen en el Proceso del Trabajo. Arto. 282.

²⁵ Ley 290. Ley de Organización, Competencia y Procedimiento del Poder Ejecutivo, publicada en el diario oficial La Gaceta del 3 de junio de 1998, Gaceta N° 102





3- PROCEDIMIENTO DE CONCILIACIÓN ANTE EL MINISTERIO DEL TRABAJO

Es esta la instancia Administrativa que se realiza ante el Ministerio del Trabajo, quien es la autoridad competente, quien trata de dar solución a los diferentes tipos de conflictos ya sean de carácter jurídico, económico-social, colectivos o individuales. Es a partir de la Conciliación que se puede encontrar una enorme gama de posibilidades que permitan alcanzar un acuerdo que resulte satisfactorio para todas las partes en conflicto.

El procedimiento que se establece en nuestra Legislación Laboral vigente es el mismo utilizado por esta institución, con algunas variaciones que no son contempladas por la ley, pero que vienen a darle un cumplimiento a la letra conforme a lo establecido en nuestro ordenamiento Laboral vigente por las autoridades del Ministerio del Trabajo.

De la manera como lo establece nuestra Legislación Laboral en su artículo 373²⁶ establece que cuando un Sindicato de Trabajadores plantee un conflicto colectivo de carácter económico-social deberá presentar en la Inspectoría Departamental del Trabajo un pliego de peticiones, debiendo figurar en el mismo una serie de requisitos los cuales son:

- El nombre de sus autoridades, sus Secretarios Generales, Secretarios de Actas y Acuerdos, Secretarios de Finanzas, Asesores Sindicales de Conflictos, Secretario General Adjunto, Secretarios de Conflictos Designados para la presentación de los Pliegos de Peticiones ante la Inspectoría Departamental del Trabajo, debiendo los Sindicatos estar registrados ante la Dirección de Asociaciones Sindicales del Ministerio del Trabajo y gozar de su personería jurídica.

En el Pliego deberán acompañarse también, Nombres, Apellidos, Número de Cédulas, Ocupación y Firmas de los trabajadores que

²⁶ Código del Trabajo de La Republica de Nicaragua, Proceso en los Conflictos Colectivos de carácter Económico-Social. Pliego de Peticiones Arto. 373.





respaldan el Pliego de Peticiones de forma independiente por cada uno de los Sindicatos.

Una vez presentado los Pliegos de Peticiones y demás documentos mencionados se dictarán autos, los que deberán notificarse a las Partes (secretarios de los Sindicatos y al Dueño o al representante de la Empresa, ente Estatal, Municipal o Privado).

Estos Autos son:

- Auto de Admisibilidad del Pliego de Peticiones presentado por los Sindicatos en contra de la empresa o ente al cual representan.
- Auto de Remisión de la Inspectoría Departamental del Trabajo respectiva a la Dirección de Negociación Colectiva y Conciliación Individual.
- Auto en el que se manda a citar a las partes ante la Dirección de Negociación Colectiva y Conciliación Individual para dar inicio a las Negociaciones del Pliego Petitorio, nombrándose en dicha resolución a un Abogado Conciliador, apercibiéndosele al empleador de no comparecer personalmente lo puede hacer a través de un representante o bien una Comisión Negociadora debidamente acreditada mediante un Poder.

Aquí deberán presentarse los apoderados de las partes contendientes, quienes deberán adjuntar los documentos que acreditan la representación con que actúa dicho representante o Comisión Negociadora de los Sindicatos.

- Auto de Admisibilidad de Partes en dichas Negociaciones del Pliego de Peticiones. Después de dictarse este auto deberán los secretarios de los Sindicatos presentar el Pliego Petitorio solicitando adhesión en las negociaciones del mismo que fue presentado ante la Instancia correspondiente.

Posterior a ello se realiza una sesión preliminar, en la misma se reúne Conciliador nombrado por la Dirección de Negociación Colectiva y Conciliación Individual, más representantes de los





sindicatos y de la empresa comprometiéndose en dicha sesión a negociar de manera no simulada, es decir que se vea el interés de negociar el Pliego, exponiendo el Conciliador a las partes el derecho que les concede el artículo 371 C.T de negociar internamente mediante el Arreglo Directo y luego presentar sus acuerdos ya sean parciales o totales.

El Conciliador explica a los trabajadores que no pueden ir a la huelga, sin antes haber agotado todos los requisitos señalados en la ley, ya sea esta de forma escalonada o permanente.

Se les recomienda ser puntuales a las citas programadas por el Conciliador nombrado, para lo cual las partes han acordado el tiempo de espera para ellas y en caso de que cualquiera de las partes tenga algún inconveniente, deberá avisar con 24 horas de anticipación a su contraparte, a la Dirección de Negociación Colectiva y Conciliación Individual para reprogramar la reunión, de lo contrario no se le justificara su inasistencia para efecto de ser declarado rebelde.

El Conciliador recomienda a las partes guardarse el debido respeto en la mesa de negociación, evitando llegar a ofensas o expresiones que no tengan que ver con el fin de la Negociación, y en caso de llegarse a tal situación el conciliador podrá retirarlo de la mesa de negociación.

Se advierte a las partes que el conciliador se someterá estrictamente a las funciones establecidas en el Código del Trabajo y la ley 290²⁷

Luego las partes acordaran los términos de la Negociación tales como:

Días de Negociación, El abandono de la Mesa de Negociación hasta haber finalizado la Sesión; Negociar las Cláusulas de Anteproyecto del Convenio Colectivo en orden cronológico; Duración de cada

²⁷ Ley 290. Ley de Organización, Competencia y Procedimiento del Poder Ejecutivo, publicada en el diario oficial La Gaceta del 3 de junio de 1998, Gaceta N° 102





sesión. De esto se levantara un acta la que será firmada por las partes de cada uno de los sindicatos, representantes y el Conciliador.

- Después de firmada el acta la Dirección de Negociación Colectiva y Conciliación Individual dictara un auto fundado declarando con lugar o no lo solicitado por las partes, en este caso sobre la adhesión a la Negociación, notificando a las partes de dicha resolución.

Una vez llevada a cabo la anterior sesión preliminar y habiéndose declarado por la autoridad con lugar la adhesión a las Negociaciones se llevaran a efecto el numero de sesiones necesarios hasta lograr un acuerdo total entre las partes, en un plazo de 15 días prorrogables por otros 8 días arto.379C.T. Levantándose un acta por cada sesión. Una vez realizadas todas las sesiones, y siendo el caso de haberse logrado un acuerdo parcial entre las partes, el mismo se hará constar en el acta, librándose certificación a la parte que lo solicite, notificando de la misma al Ministro del Trabajo, para que el mismo en término de 24 horas nombre al presidente del tribunal de Huelga a como lo establece el Arto. 385C.T²⁸.

Una vez notificado el Ministerio del Trabajo de todo lo anterior, previo a todo trámite podrá llevarse a cabo estando de acuerdo las partes una sesión de forma extraordinaria ante el Responsable de Relaciones Laborales del Ministerio del Trabajo como un último intento por lograr un avenimiento entre estas.

En lo que respecta a lo que son las notificaciones nuestra legislación establece que deberán realizarse en días y horas hábiles, cabe señalar que los términos para llevar a cabo una notificación o cualquier tipo de diligencia dentro de la instancia no será conforme estos, sino de acuerdo a la agenda.

²⁸ Código del Trabajo de la República de Nicaragua, Trámites de Huelga. Arto. 385 al 389





Características de la Conciliación Administrativa

- La Conciliación es obligatoria y se puede realizar cualquier día y cualquier hora.
- De no llegarse a un acuerdo, los trabajadores pueden votar para decidir si se van a la huelga o se somete el asunto a arbitraje, como lo establece el Arto. 388C.T.
- El incumplimiento de lo pactado por cualquiera de las partes, ocasionara sanciones con multas a favor del Fisco aplicadas por el Inspector Departamental del Trabajo.

Informes Anuales Comprendidos entre los Periodos del Año 2001 al 2006, sobre Convenios Colectivos firmados ante el Ministerio del Trabajo por los diferentes entes en nuestro País.

Año	N° de convenios colectivos	Estado	Municipalidades	Empresa Privada
2001	35	12	6	17
2002	31	11	3	17
2003	25	7	3	15
2004	38	10	9	19
2005	30	11	3	16
2006	52	20	2	30
Total	211	71	26	114

4- Procedimiento de Conciliación ante Sede Judicial:

En lo respecta a la Conciliación o Trámite de Avenimiento en la vía jurisdiccional, ésta se lleva a efecto en la sede del judicial.





Una vez interpuesta la demanda en forma debida, la autoridad Laboral dentro de las 24 horas dictara auto admitiéndola. El auto contendrá además lugar, fecha, hora para la contestación de la demanda y tramite conciliatorio que se hará en la misma audiencia, todo sobre la base legal del artículo 310C.T²⁹.

Los acuerdos a que llegaren las partes en el trámite Conciliatorio producirán los mismos efectos de una sentencia firme y se deben de cumplir en las mismas formas que estas; si la conciliación fuere parcial el juicio continuará en cuanto a las peticiones no comprendidas en el acuerdo. Arto. 324C.T.³⁰ Cabe señalar que uno de los fines de la Conciliación es que las partes logren acuerdos totales.

Las partes podrán llegar a un avenimiento en cualquier etapa del juicio, incluso habiéndose dictado sentencia sobre el caso, ya que será de mayor valor y eficacia los acuerdos logrados por las partes en el cual se manifiesta la voluntad de las mismas, que el contenido de una sentencia donde se ordena el Pago.

Características de la Conciliación Judicial

- El trámite de Conciliación es obligatorio ya que es parte esencial e integrante del proceso Laboral.
- Los acuerdos logrados en un trámite conciliatorio producen los efectos de sentencia firme y se han de cumplir en la misma forma.
- En un tramite conciliatorio cualquiera que sea la cuantía de la demanda no ha lugar a exigir que se rinda fianza de costas

5- Del Procedimiento del Arbitraje

El Arbitraje se manifiesta como un procedimiento social institucional, y legalmente de solución de controversias, donde la controversia se convierte en un presupuesto objetivo y de carácter esencial del arbitraje y resolución en un fin, donde el significado de controversia es el de

²⁹ Código del Trabajo de la Republica de Nicaragua, Procedimiento del Juicio, De la Demanda, Arto. 310.

³⁰ Ídem, Conciliación. Arto. 324.





cualquier discrepancia o desacuerdo de las partes sobre su propia conducta en relación con el contrato o relación principal.

Por otro lado, la resolución de la controversia como el fin del Arbitraje, implica la aspiración de terminar de forma necesaria en una definición de la conducta debida y de la relación jurídica subyacente, como fuente de derechos y obligaciones.

En ello estriba la separación del arbitraje de otros Mecanismos Alternos de Solución de Conflictos, en los cuales la solución definitiva es solo una posibilidad, tal como sucede en la Mediación o Conciliación, en las que solo hay solución si las partes la aceptan.

El objeto de un Convenio Arbitral puede consistir en la regulación de un litigio existente entre partes, en este caso se refiere al compromiso Arbitral o de un litigio futuro, en el cual se habla de la cláusula compromisoria.

Si leemos lo dispuesto en el Reglamento de Arbitraje de la CNUDMI³¹ encontraremos la reafirmación de lo planteado en el párrafo anterior, al señalar que cuando las partes en un contrato hayan acordado por escrito que los litigios relacionados con ese contrato se sometan a Arbitraje de acuerdo con dicho Reglamento, tales litigios se resolverán de conformidad con ese reglamento.

En concordancia con lo dispuesto en dicha Ley modelo, nuestra legislación plantea que el acuerdo Arbitral es un mecanismo por el cual las partes deciden someter a Arbitraje todas o ciertas controversias que han surgido o puedan surgir entre ellas, siempre y cuando estas sean Arbitrables, a lo cual se tendrán como cuestiones no Arbitrables:

- Las cuestiones sobre las que no haya recaído una resolución judicial firme, salvo los aspectos derivados de su ejecución.
- Materias inseparablemente unidas a otras sobre las que no tengan libre disposición o cuando la ley lo prohíba expresamente o establezca un procedimiento especial para determinados casos entre las cuales tenemos: Alimentos, Divorcio, Separación de

³¹ Reglamento de Arbitraje de la Comisión de las Naciones Unidas para el Derecho Mercantil Internacional





Cuerpos, Estado Civil, Nulidad de Matrimonio y Declaración de Mayoría de Edad.

- Causas en que sea parte el Ministerio Público
- Causas en la que las personas naturales o jurídicas que no pueden representarse así mismas.

Además la ley modelo expresa que el acuerdo de Arbitraje podrá adoptar la forma de un acuerdo independiente o autónomo, entonces el efecto del compromiso Arbitral o de la cláusula compromisoria es el de inhibir a los Tribunales Jurisdiccionales o comunes acerca de la controversia; determina la ley modelo que el Tribunal al que se somete un asunto sobre el cual las partes han acordado con anticipación ventilarlo en un Tribunal Arbitral, remitirá a las partes a este Tribunal y procedimiento a más tardar, en el momento de presentar el primer escrito o cuando tal circunstancia llegue al conocimiento de tal Tribunal.

5.1 Modalidades de Arbitraje

Arbitraje Ad-Hoc

Las partes lo regulan directamente y las mismas se abstienen de darle competencia a una institución para que administre el Arbitraje. De este tipo de Arbitraje se conocen dos formas:

- Cuando las partes se someten a su propio reglamento.
- Cuando las partes se someten a un reglamento.

Como ejemplo de este tipo de arbitraje Ad- Hoc en la Gaceta Diario Oficial Número 65 del Viernes 31 de marzo del 2005 encontramos dentro de esta categoría al “Tratado de Libre Comercio Centroamérica-Estados Unidos de América-República-Dominicana” (CAFTA-DR), sometiéndose a su propia regulación los Estados Contratantes por cuanto en su Capítulo Veinte reconocen los Estados-Partes de este tratado la solución de controversias a través del Arbitraje como es con la conformación de Grupos Arbitrales expertos en Derecho y Comercio Internacional.





Arbitraje Institucional

Las partes convienen en dirimir sus diferencias ante instituciones públicas o privadas especializadas, se caracteriza por la presencia de una institución que sirve de forma profesional y eficiente a las partes, brindando asistencia, ofreciendo una nómina de Mediadores y Árbitros y sus propias reglas de procedimiento. Entre estas instituciones tenemos:

- La Comisión Interamericana de Arbitraje Comercial.
- Asociación Americana de Arbitraje (AAA).
- La Corte Internacional de Arbitraje de la Cámara de Comercio Internacional.
- El Centro de Mediación y Arbitraje de la Cámara de Comercio de Nicaragua.

5.2 CONFORMACIÓN DEL TRIBUNAL ARBITRAL

En el Arbitraje **Ad-Hoc** las partes desarrollan el mecanismo para la constitución del Tribunal Arbitral. Se recomienda establecer el número de Árbitros y señalar el mecanismo para su designación

Con Árbitro único, las partes deben establecer el mecanismo para su designación:

“...Se solucionara definitivamente por parte de un Arbitro único. El demandante notificara su petición de Arbitraje por escrito al demandado; el cual responderá por escrito en el plazo de __ días a partir de la notificación del Arbitraje. Las partes designaran el Arbitro único en el plazo de 15 días a partir de la recepción de la respuesta; en el caso contrario, el mismo será designado por el centro de Mediación y Arbitraje de la Cámara de Comercio de Nicaragua a petición de cualquiera de las partes^{32 33}.”

³² Modelo de cláusula del tipo de Arbitraje de la Cámara de Comercio Internacional CCI.

³³ Ley 540, Arto. 33 determina el plazo para la designación de los mismos





Cuando son tres Árbitros, cada parte designa su árbitro y los dos árbitros nombrados designan el tercero mismo que será el presidente del tribunal arbitral:

“...Se solucionara definitivamente por tres Árbitros. El demandante notificara su petición de Arbitraje por escrito, al demandado, en el mismo escrito designara a su Árbitro, el demandado responderá por escrito en el plazo de __ días a partir de la notificación del Arbitraje, designando su Árbitro. Los dos Árbitros designados nombraran al tercer Árbitro quien presidirá el tribunal, la designación se realiza en el plazo de 15 días. Si no se hubiese designado al tercer Árbitro en el plazo previsto, corresponderá nombrarlo a solicitud de cualquiera de las partes o de los Árbitros nombrados al Centro de Mediación y Arbitraje de la Cámara de Comercio de Nicaragua^{34 35.}”

En el Arbitraje Institucional el reglamento de Arbitraje se aplica para la Constitución del Tribunal Arbitral y la designación de los Árbitros:

“Las partes intervinientes...se resolverán definitivamente mediante Arbitraje de la Comisión Interamericana de Arbitraje Comercial a la que se encomienda la administración del Arbitraje y la designación de los Árbitros de acuerdo de Reglamento de Procedimientos^{36.}”

Nuestra legislación Laboral vigente establece en su Arto. 391C.T. que el tribunal de Arbitraje estará integrado por un representante del empleador, uno de los trabajadores y uno del Ministerio del Trabajo. También nos dice este mismo Arto. Que el presidente del Tribunal nombrara al Secretario de Actuaciones y notificara de inmediato a las partes para que en el término de 24 horas, nombre cada una de ellas un Árbitro.

Constituido el Tribunal Arbitral en la forma a como lo determina nuestra legislación Laboral, el Arto. 396 C.T. establece que el Ministerio del Trabajo pasara todo lo actuado a este Tribunal Arbitral, el cual deberá pronunciarse en un termino de 5 días contados a partir de la

³⁴ Modelo de cláusula del tipo de Arbitraje de la Cámara de Comercio Internacional CCI

³⁵ Ídem, Arto. 33. La ley determina que si las partes no se ponen de acuerdo sobre el tercer árbitro, la designación será hecha, a petición de una de las partes, por el Juez Civil de Distrito.

³⁶ Modelo tomado de la Convenio Arbitral de la Comisión Interamericana de Arbitraje comercial





fecha de su integración, prorrogables por igual tiempo si a su juicio fuere necesario realizar algunas diligencias para fundamentar mejor el Laudo, que es la sentencia o fallo que pronuncian los Árbitros en los asuntos a ellos sometidos voluntariamente por las partes y que poseen fuerza ejecutiva de sentencia firme.

Lugar del Arbitraje

En el Arbitraje Ad-Hoc las partes deciden el mismo; en el Arbitraje institucional sino lo acuerdan las partes la sede se fija de acuerdo las reglas de procedimiento de la institución.





Conclusiones





CONCLUSIONES

Actualmente en nuestro sistema Judicial Nicaragüense existe un atrofiamiento para la Resolución de los Conflictos, debido a que el Poder Judicial se encuentra saturado por el mayor número de causas incoadas ante las instancias respectivas de justicia, lo que provoca un doble efecto; primero, la retardación de ésta y segundo, la transformación en un mayor costo económico y emocional para las partes litigantes así mismo, para el Estado que sufraga los gastos cada vez que existe retardación de justicia.

Los conflictos generales en las relaciones laborales subsistidas entre los empleadores y trabajadores producida por la vulneración de los derechos laborales establecidos por la ley, a guisa de ejemplo: Cuando un empleador no acata las disposiciones a cerca del salario mínimo que tiene derecho el trabajador en un ramo productivo o de servicio; otro caso puede ser cuando exista incumplimiento de lo estatuido en los textos de las convenciones colectivas de trabajo o de lo establecido en los contratos individuales.

Tales situaciones laborales de conflictos, como ya sabemos las figuras establecidas en nuestro Código, amén del Proceso Judicial, para resolver las controversias que se pueden dar son: Negociación o Arreglo Directo, Conciliación y Arbitraje, y la Mediación que aunque no está contenida en la Ley Laboral ha sido de gran utilidad en la solución de conflictos individuales devenidos de las relaciones laborales en talleres familiares o del trabajo a domicilio.

Por todo lo anterior, consideramos que la importancia de nuestra modesta investigación, es resaltar la utilidad práctica que tienen los mecanismos RAC como instrumentó expeditos y eficaces de hacer justicia, los cuales van adquiriendo la confianza a pasos agigantados de los usuarios de los mismos, prueba de ello es el auge en nuestro País de su divulgación y utilidad para resolver conflictos de toda índole, siempre aplicando los criterios de Mediabilidad y Admisibilidad y así conducir a la sociedad nicaragüense a que vivamos de forma pacífica, en tolerancia y en un marco constante de respeto a los derechos en general.





Recomendaciones





RECOMENDACIONES

- Realizar campañas de divulgación y educación popular o comunitaria para que se pueda informar a la población y ellos puedan optar en la utilización o no de los mismos para la búsqueda de solución a sus desavenencias.
- Utilizar diferentes medios de comunicación como: La Televisión, Radio, Periódicos, para informar a la población en general cuales son los centros que existen donde pueden acudir las partes en conflicto, en qué consisten los servicios que se brindan, ventajas y contenido del proceso de mediación.
- Al Poder Legislativo y al Poder Judicial: La urgente necesidad de reformar el arto. 94 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, relativa a la Mediación Previa.
- Que la Mediación en cuanto proceso alternativo, si se lleva a cabo la reforma pre dicha en el párrafo anterior, sea considerada aplicable en la resolución de los conflictos laborales sin alterar el procedimiento estatuido en el Libro Segundo del Código del Trabajo Vigente.
- A la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales es urgente la incorporación de estos estudios al Plan o currículo de la carrera de Derecho, para dotar a los futuros graduados o abogados del conocimiento de dichos procesos y de esa manera estar acorde a los requerimientos de un moderno abogado que exige la sociedad Nicaragüense y el mercado profesional de la región Centroamericana.





Bibliografía





BIBLIOGRAFIA

- Morales Parajón Luis E. Y Otros. Manual de Capacitación de Mediadores de la Comunidad Indígena. Ed. Universitaria. León Nic. 2006.
- Montoya Melgar, Alfredo. Derecho del Trabajo. Ed. Tecnos. España, 1996.
- Garro, Eduardo. Consolidación de Consensos y Resolución Alternativa de Conflictos en Centroamérica. Universidad para la Paz. Sn. José Costa Rica. 1998.
- Laura Vélez y Otras. La Mediación: Un Instrumento para la Paz. Fundación CENAVID. México 2000.
- Suárez González, Fernando. Derecho del Trabajo. Los Conflictos Laborales y Su Solución. Ed. Librería UNED. España.

TEXTOS LEGALES

- Constitución Política de Nicaragua .1987, y sus reformas de 1995, Publicado en el Diario Oficial la gaceta Numero 124 del 4 de Julio 2000, Publicado en el Diario Oficial la Gaceta Numero 13 del 19 de Enero, 2004 publicado en el Diario Oficial la Gaceta Numero 132 del 7 de julio y 2005 publicado en el Diario Oficial la Gaceta Numero 35 del 18 de Enero.
- Código del Trabajo de la República de Nicaragua. 1945, Promulgado el 12 de Noviembre de 1944 y Publicado el 12 de enero de 1954. (Derogado)
- Ley 185. Código del Trabajo de la Republica de Nicaragua de 1996, Promulgado el 5 de septiembre de 1996 y Publicado en el Diario Oficial La Gaceta N° 205 del 30 de Octubre de 1996.





- Ley 260. Ley Orgánica del Poder Judicial de la República de Nicaragua. Publicado en La Gaceta N° 137 del 23 de julio de 1998.
- Ley 290. Ley de Organización, Competencia y Procedimiento del Poder Ejecutivo. Publicada en el Diario Oficial La Gaceta N° 102 del 3 de Junio de 1998.
- Ley 540. Ley de Mediación y Arbitraje. Publicado en el Diario oficial la Gaceta N° 122 del 24 Enero del 2005.

DICCIONARIO

- Cabanellas de Torres, Guillermo. Diccionario Jurídico Elemental. editorial heliastar.s.r.l. Argentina 1998

MONOGRAFÍAS

- Berrios Zepeda Ruth del Carmen, Castillo Soza Elsaina, Estrada Maria Eugenia. La Mediación como Medio de Resolver Conflictos Laborales en Nicaragua UNAN – LEON, 1998.
- Vargas Talavera Zayda, Herrera Corrales Jairo. Mediación y Conciliación como Mecanismos Alternos para Resolver Conflictos Laborales UNAN- LEON, 2000.
- Duarte Báez Elsy, Calero Castillo Johnny Benito. Mecanismos de Resolución Alternativa de Conflictos Aplicables en Nicaragua. UNAN-LEON, 2001
- Rodríguez Cruz Aracelly, Vargas Fletes Suyen, Venerio Regalado Nidia Magdalis. Mecanismos de Resolución de Conflictos en el Derecho Laboral de Nicaragua. UNAN-LEON, 2004.





- Pentzke Párrales Daisy, Conflictos Colectivos de Trabajo UNAN-LEON, 1962

PERIODICO ELECTRONICO

- <http://www.monografias.com/trabajos16/objetivos-educación>

