

**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE NICARAGUA
UNAN – LEÓN**

FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES



**TESIS PREVIA A OPTAR AL TÍTULO DE
LICENCIADO EN DERECHO**

TÍTULO:

**Conciliación y Arbitraje como Medios de Resolución de Conflictos en la
Legislación Laboral de Nicaragüense.**

AUTORES:

- Br. PINEDA JUAREZ ALLAN ANTONIO
- Br. PICADO ARAUZ JUAN RAMON

TUTOR: DR. FRANCISCO VALLADARES CASTILLO.



León, Nicaragua, Mayo del 2007



AGRADECIMIENTO

Es para nosotros un motivo especial suscitar este aporte a la sociedad y un honor haber realizado el siguiente trabajo de tesis, que con mucho sacrificio, dedicación e interés hemos logrado culminar y que esperamos sea de su agrado.

- Agradecemos infinitamente a Dios nuestro creador quien espiritualmente nos ha iluminado los senderos de la sabiduría para la realización de nuestro trabajo.
- A nuestras familias quienes con su apoyo incondicional llevaron a culminar nuestras metas.
- A nuestro tutor: Dr. Francisco Valladares Castillo y todas las personas que colaboraron con nosotros en la realización en nuestro trabajo, por su atención y conocimientos brindados.
- A todos nuestros más sinceros agradecimientos.

LOS AUTORES



DEDICATORIA

➤ **A DIOS:**

Por darnos el privilegio de vivir, quien nos da la vida y el deseo de seguir adelante.

Por ser luz que guía nuestros pasos y permite de esta manera la culminación de nuestros estudios universitarios.

➤ **A NUESTROS QUERIDOS PADRES:**

Que con mucho amor y sacrificio, nos apoyaron incondicionalmente Logrando coronar nuestra carrera Profesional.

➤ **A NUESTRO TUTOR, ASESORES Y DEMAS COLABORADORES:**

Ya que con su ayuda se hizo posible la realización de este trabajo investigativo.

LOS AUTORES



INDICE

INTRODUCCION	1
CAPITULO I: Antecedentes Históricos de los Mecanismos de Resolución De Conflicto.	4
CAPITULO II: Clasificación de los mecanismos Alternos de Resolución de Conflictos	12
1) Según las características del procedimiento.	12
1.1) Medios de Negociación inasistida	12
1.2) Medios de Negociación Asistida	13
1.3) Medios de Adjudicación	15
2) También los mecanismos suelen clasificarse	14
2.1) Adversariales y No Adversariales	14
2.2) Auto composición y Heterocomposicion	15
2.3) Resolutivos y Evolutivos	15
3) Algunos Medios Alternos de Solución de Conflictos	15
3.1) Negociación	15
3.2) Mediación	16
3.3) Conciliación	16
3.4) Evaluación Neutral Previa	16



3.5) Determinación Neutral del Hecho	17
CAPITULO III: Reseña Histórica de la Conciliación y Arbitraje en Nicaragua	18
CAPITULO IV : CONCILIACION	
1) Concepto	25
2) Naturaleza jurídica	26
3) Caracteres Generales de la Conciliación	27
3.1) Función Pública	27
3.2) Procesal	28
3.3) No procesal	29
4) Conciliación Voluntaria y Conciliación Obligatoria	29
5) Sujetos que intervienen en la conciliación y los Legitimados para solicitarla	30
6) Conciliación Judicial	31
7) Conciliación Administrativa	33
8) Proceso de los Conflictos Individuales de Trabajo	36
9) Proceso de los Conflictos Colectivos de Trabajo	37
9.1) Conflicto Colectivo de Carácter Jurídico	38
9.2) Conflictos Colectivo de Carácter Económico-Social	39
10) Efectos de la Conciliación	42
10.1) Valor de Cosa Juzgada	42



10.2) Merito Ejecutivo	43
CAPITULO V: ARBITRAJE	44
1) Concepto	45
2) Naturaleza Jurídica	45
2.1) Los Privatistas	46
2.2) Los Publicistas	46
3) Características del Arbitraje	47
4) Elementos del Arbitraje	48
4.1) Consentimiento	48
4.2) Capacidad	48
4.2.1) Incapacidad Absoluta	49
4.2.2) Incapacidad Relativa	49
4.3) Objeto	49
4.4) Forma	50
5) Tipos de Arbitraje	50
5.1) En el Arbitraje de Derecho	51
5.2) En el Arbitraje de equidad	51
5.2.1) Voluntario	51
5.2.2) Necesario	51



5.2.3) Arbitraje de Institucionalidad	51
5.2.4) Arbitraje de Testamentos	52
6) Arbitraje Administrativo Laboral	52
7) Compromiso	54
7.1) Concepto	54
7.2) Naturaleza del Compromiso	55
7.3) El compromiso como Acuerdo procesal	55
8) Cláusula Compromisoria	56
8.1) Concepto de Cláusula Compromisoria	56
8.2) Naturaleza de la Cláusula	56
9) Laudo Arbitral	57
9.1) Las actuaciones Arbitrales terminan con el laudo definitivo	58
10) Arbitramento	61

CAPITULO VI: ANALOGIA DE LOS MECANISMOS DE RESOLUCION

DE CONFLICTO: CONCILIACION Y ARBITRAJE	62
1) Diferencias	62
1.1) De acuerdo a su Naturaleza	62
1.2) Según el Ámbito de Aplicación	63
1.3) De conformidad con la causa que lo motiva	63
1.4) Referente a la persona que decide	63
1.5) En cuanto al tramite a seguir	64



2) Semejanzas	64
3) Ventajas de la conciliación	64
4) Ventajas del Arbitraje	66
4.1) Especialización de los Árbitros	66
4.2) Flexibilidad del Procedimiento	66
4.3) Discreción del Procedimiento	67
4.4) Bajo costo	67
4.5) Rapidez del Procedimiento	68
CONCLUSIÓN	69
BIBLIOGRAFIA	71
ANEXOS	74



OBJETIVO GENERAL:

- ✚ Analizar en la legislación laboral nicaragüense los procesos de Conciliación y Arbitraje como método de Resolución de conflicto.



OBJETIVOS ESPECIFICOS:

- ✚ Conocer los procedimientos utilizados en la Conciliación y Arbitraje como mecanismos de Resolución de conflictos en la Legislación Laboral Nicaragüense.

- ✚ Determinar las Ventajas de la Conciliación y Arbitraje como mecanismo de resolución de conflictos en la Legislación Laboral.

- ✚ Determinar las causas que motivan a utilizar la Conciliación y Arbitraje en la sociedad Nicaragüense.



INTRODUCCION:

A través del tiempo el Derecho Laboral ha venido generando grandes controversias desde sus distintos puntos de vistas económicas, sociales y jurídicas. Esta claro que el trabajo es un de los ejes fundamentales para el desarrollo de la vida, que emanan conflictos a causas de las presiones que se producen entre trabajadores y empleadores, con esto nos damos cuenta que toda sociedad es fuente de conflictos lo cual demanda con urgencia la aplicación de mecanismo que resuelva con eficacia y justicia diferentes conflictos que coadyuven a disminuir considerablemente los conflictos de trabajo en el mundo de las relaciones laborales con el fin de evitar que se realicen huelga, pues estas promueven el caos económico en vía de desarrollo y nuestro país no escapa a esta situación.

Partiendo de estas consideraciones nuestro principal objetivo de investigación es un análisis de los procesos de Conciliación y Arbitraje como Método de Resolución de Conflicto en la Legislación Laboral Nicaragüense y a la vez lograr explicar la importancia de la Conciliación y Arbitraje, su atribución a través de proceso que den solución a diferentes problema en particular los de materia laboral, las cuales se presentan a diario tratando de darle solución a través de la Conciliación, Arbitraje y de esta forma resolver conflictos sin necesidad de ir a resolverlo en las vías judiciales sino en las vías administrativas.

Nuestro país se ha caracterizado por resolver sus problemas mediante el método de la violencia por lo que en nuestro Sistema Judicial se ve saturado con la creciente demanda de justicia la cual tiene como efecto la retardación



de esta, la cual se traduce en un mayor costo económico, pérdida de tiempo y presión psicológica en la que se ven sometida las parte en disputa.

En Nicaragua urge buscar la paz y el civismo, no le conviene buscar soluciones que violenten su problema ni permitirla , ni incentivarla ya que esto ayudaría mas a la crisis en que se encuentra, lo que se necesita son propuestas y alternativas de solución de conflictos que sea justa siempre en busca de la paz , donde las partes involucradas discutan su asunto respetándose recíprocamente y así alcanzar un acuerdo mutuo que beneficie a ambos, por lo tanto la Vía Judicial debe ser el ultimo recurso al que puedan acudir las partes en conflictos para salvaguardar sus derechos e interés legitimo.

Es así nuestro interés el de tratar de lograr una exposición amplia de lo que trata la Conciliación y Arbitraje, su contribución a través de un proceso en la solución de lo distinto conflicto en especial la de carácter laboral que se presenta a diario y que por naturaleza podrían ser objeto de resolverse por medio de la Conciliación y Arbitraje.

El proceso de Conciliación beneficia a la población en general por ser un medio sencillo, poco costoso y facilitador de soluciones proveniente de comunicación lograda.

Por medio de esta investigación analizaremos de manera breve la utilización de los mecanismos de resolución de conflictos tales como la Conciliación y Arbitraje en el Derecho Positivo Laboral, su criterio doctrinario, aplicado a la Legislación Laboral, de igual manera abordaremos los



antecedentes históricos de los Conflictos Laborales, la naturaleza jurídica de la Conciliación y Arbitraje, tomando en cuenta los Procedimientos de cada uno de ellos y por ultimo hacemos una analogía entre lo que es la Conciliación y Arbitraje, haciendo énfasis en la Conciliación ya que es uno de los instrumento mas utilizado en la Vía Laboral.

La fuente a utilizar para realizar nuestra investigación son la constitución política de la Republica de Nicaragua, Código del trabajo de la Republica de Nicaragua , Diccionario Jurídico, textos especializados en el tema y libros de autores referente al tema ; además de recurrir al método de investigación documental a través de la indagación de la información pertinente.



CAPITULO I:

ANTECEDENTES HISTÓRICOS DE MECANISMOS DE RESOLUCION DE CONFLICTOS.

Desde hace más de 25 años la solución de conflictos ha venido adquiriendo una gran importancia, desde su introducción y desarrollo en los países de América. La misma sociedad actual por la crisis y la tensión se han visto impotente al desborde de los sistemas informales de Justicia, principalmente en el Proceso Judicial, por lo que ven la necesidad de nuevas y eficaces soluciones.

Los fundamentales mecanismos de solución de conflicto no son del todo extraños, más bien forman parte del uso lingüístico, coloquial y experto en no poca situaciones y disciplina respectivamente, ya que el conflicto es un ancestral componente de las relaciones humanas.

En relación a lo anterior señala **Patricio Aylwin Azocar:**

Después de alguna evolución se empieza a renunciar al Derecho de decidir las disputas a manos armadas y se le somete para su fallo a un tercero elegido entre las personas más importantes de la comunidad.

Para dar solución a esto problema haremos uso de los mecanismos alternos, abordando el primero que es la Negociación.



Los antecedentes de la Negociación son probablemente los mas viejos, aunque también los menos documentados en razón del carácter de la casi cotidiana privacidad en que se producen. Es la Negociación la que se utiliza para resolver y mediar los problemas por medio de la fuerza o la intervención mediadora de un tercero, en la que las partes pretenden alcanzar sus objetivos a través de la persuasión.

Ya expresaba Confucio en el contexto de la china antigua que:

“La resolución optima de una desavenencia se lograba a través de la persuasión moral y el acuerdo y no bajo la coacción”.¹

La Negociación parece ser un elemento inevitable de las relaciones humanas, aun cuando se halla dado sólo como un prelude de la guerra.

La Mediación y la Conciliación, como Instituciones de Resolución de Conflictos tiene también una amplia tendencia difícil de diferenciar, pues ambas son mecanismos muy similares. En la primera interviene el tercero neutral con más prerrogativa que en la segunda en término de resolver soluciones.

En el Japón antiguo se ubica otro ejemplo como prueba del uso de estos mecanismos informales como señalan Vroon, Fossett y Wakefield que:

¹ Jay folberg y Taylor. Mediación Resolución de Conflictos sin Litigio .Pág.21



“La tradición de Conciliación y Mediación están tan embudida en la vida del japonés, que se dice, hay mas personas dedicadas al arreglo floral en Japón que Abogados”.

Otro ejemplo lo encontramos en la Biblia en el Nuevo Testamento donde se encuentra una rica traducción de la Mediación como señala Folberg y Taylor:

“Proviene del reconocimiento de que Pablo se dirigió a la congregación en Corintios, pidiéndole que no se resolvieran sus desavenencias en Tribunal, sino que nombraran personas de su propia comunidad, para conciliarlas”. (1 Corintios 6:1- 4)².

Diversos grupos humanos ya no solo culturas enteras, sino segmentos en su interior, como mercaderes, grupos étnicos, sectas religiosas y otra forma de organización familiar ha dejado clara su necesidad por dar prioridad a los mecanismos de resolución interna de conflicto y no formal de controversias antes de acudir a una autoridad externa.

En el Derecho Romano el Arbitraje pasa hacer la evolución mas institucionalizada de los mecanismos alternativos como bien lo señala Ihering en su obra: “El espíritu del Derecho Romano y los dos pactos.”³

² Jay Folberg y Taylor. Mediación Resolución de Conflictos sin Litigio.

³ Monroy Cabra, Arbitraje Comercial. Pág. 10



Pretorio: Compromiso y Receptum Arbitrális”.son ejemplo que se consideran antecedentes del Arbitraje actual.

Los primeros cuáqueros en los Estados Unidos ejercían tanto la Mediación como el arbitraje para resolver sus desavenencias comerciales y desacuerdos maritales sin recurrir al litigio (ordone 1954).

La época moderna viene a plantear una transformación del escenario para el Arbitraje y los de otros medios de Resolución aludidos supra; aunque subsisten por sus evidentes utilidades, pierden su anterior estatus por lo menos en los países que implementan las premisas del Estado Moderno.

A fines de la década de 1960 surgió entre las Sociedades Estadounidenses un fuerte interés por formas alternativas de Conciliación de desavenencias aunque ya se había observado el interés anteriormente. Este periodo se caracterizo por las presiones y el descontento en numerosas frentes. Las propuestas por la guerra de Vietnam, las luchas por los Derechos Civiles e Individuales, los motines estudiantiles, la creciente concientización del consumidor, el cuestionamiento acerca del rol del hombre y la mujer y la creación estatutaria de muchas nuevas causas de acción, evidentemente produjeron menos tolerancia ante la injusticia y frustraciones percibidas. Todo este sufrimiento y transformación de los antiguos y marginados medios pacíficos de solución de conflictos parecen derivar de las condiciones de las coyunturas por la evolución social.



Pero evidentemente estas alternativas no han resultado muy exitosas, las guerras continúan, los conflictos sociales graves se amplían e intensifican, los mecanismos institucionalizados como el litigio no dan abastos, frente a las urgentes necesidades sociales de solución.

Lo que nos lleva al tema del movimiento de solución alterna de conflictos o manejos de conflictos, resolución de conflictos, universidad de Conflictos, resolución alterna de disputa, etc. Como se le ha denominado en diversas latitudes. La premisa de este movimiento es que el conflicto sea tratado universidad como un elemento constructivo de la dinámica individual y social y lo que hay que eliminar son los efectos de la evolución destructiva de conflictos, a través de la aplicación de nuevas formas de enfrentar sus tratamientos y que la aplicación de este movimiento de la teoría y la practica sean llevados al campo empresarial, al comunal, al jurídico y por supuesto al internacional con gran éxito.

Nuestro sistema se ha caracterizado por resolver sus conflictos internos por el método de la violencia, habiendo tenido su máxima expresión en las constantes luchas armadas como ejemplo de ello tenemos que los gobernantes después de la independencia asumían el poder y bajaban de el por las fuerzas de las armas, negando con dicha actitud como forma de convivencia humana y por ende la perdida de la paz, los conflictos interpersonales se resolvían haciendo uso de la violencia renunciando al Derecho, o por un Proceso, que como bien es sabido es un método coercitivo, en el cual el Órgano Jurisdiccional haciendo uso de la facultad del Imperium o Mandato ejecuta lo resuelto



Auxiliado por la fuerza pública si fuera necesario, por ello surge la necesidad de institucionalizar un método pacífico, en el cual los propios sujetos en conflicto sean quienes busquen respuesta o solución al mismo; a excepción de la figura del arbitraje que se encuentra instituida en nuestro Código, pero cuya aplicación se ha visto restringida, cabe señalar que la Mediación ya existía pero en forma aislada y empírica en manos de las personas de buena voluntad.

En nuestro Sistema Jurisdiccional la Conciliación tiene su antecedente con la Constitución de Bayona que fue promulgada en España el 6 de junio de 1808, bajo el régimen de José Bonaparte y cuyo efecto se extendieron a las provincias de ultramar en los que se encuentra Nicaragua.

El doctor Iván Escobar Fornos asevera que la figura de la Conciliación tiene raíces germánicas. Los artículos 158 y 121 de nuestra Constitución de 1626 y 1838 la establecieron como un trámite previo y obligatorio para poder iniciar cualquier Juicio escrito, Civil o sobre Injurias, por lo cual se exigía presentar junto con la demanda la constancia de haberse intentado la Conciliación. Por otra parte con el aumento demográfico la migración del sector rural al sector urbano, los conflictos crecieron a como estadísticamente se ha podido demostrar, de otro lado el poder judicial no ha podido crecer en la misma proporción lo que conlleva a la retardación de justicia y encarecimiento de sus costos.⁴

⁴ Vargas Estela Maura, Velásquez Fátima Yahaira y Zepeda Tórrez Lucia Carolina. Diferencias entre Mediación y Conciliación en Materia Laboral en el Sistema Jurídico de Nicaragua, León, Nicaragua. UNAN, 2001.



Es así que la Mediación surge como una verdadera necesidad para contribuir a una cultura pacífica y como una alternativa que ofrece una respuesta más expedita y con menor costo; pero todo esto era más preciso aplicarlo de manera más técnica y siendo nuestra Alma Mater la cuna de conocimiento del País, correspondió a ella dar las pautas a seguir para el establecimiento de esta vía pacífica de resolución de conflictos.

Luego surge la Ley 260 Ley Orgánica del Poder Judicial la cual en su artículo 94 establece como requisito previo a la contestación de demanda, en la tramitación del Proceso Civil, así mismo cabe algunos.

Procesos Penales y aunque no este regulado por una Ley específica su uso no es solamente en los Procesos si no también en forma Extrajudicial. El arto 94 de dicha Ley establece la obligatoriedad de la Mediación como requisito de admisibilidad en los asuntos Civiles, Mercantiles, Agrarios y Laborales.⁵

Ello es así por que tanto la Jurisdicción o Vía Judicial como las vías alternativas de resolución de conflictos son formas a prestar en servicio público o sea cooperar para solucionar el conflicto. Aquí lo esencial es lograr resolver este conflicto y no quien lo resolvió de esa manera si un caso no se resuelve; con la Mediación se mejora la comunicación y ayuda a las partes a vivir en paz.

⁵ Gaceta Diario Oficial N° 137, Ley N° 260, Ley Orgánica del Poder Judicial del 23 de Julio de 1998, Arto. 94



Con respecto a Nicaragua el 12 de diciembre de 1944 se anuncia la aprobación y ratificación del Código del Trabajo apareciendo en el decreto 336, publicado en la gaceta el día 12 de enero de 1945 dicho Código fue reformado en el año de 1950 y nuevamente en 1962. El 12 de octubre del año de 1962 se dicta el decreto N° 765 por el cual se promulga reformas fundamentales al Código del Trabajo del 12 de Enero de 1945, entre las que se encuentra el procedimiento para resolver los Conflictos Colectivos de carácter económicos social, juntas de Conciliación y Tribunales de arbitraje.

El Código del Trabajo de 1945 se empeño en buscar soluciones a los problemas de orden social que se suscitaban entre patrones y obreros para los que se firmó Convenciones Internacionales formuladas mediante la Organización Internacional del Trabajo, relativa al bienestar de los obreros. El Código del Trabajo dispuso en su artículo 323 y siguiente la Conciliación como un trámite obligatorio en el Proceso Laboral.

Los medios alternativos renuevan su utilidad en 2 ámbitos:

El de numerosas organizaciones que han evolucionado como la Corte o Tribunal de Arbitraje de la Cámara de Comercio Internacional, la América Arbitration Association y la Comisión Interamericana de Arbitraje Comercial.

Organización de Naciones como la OEA, ONU, CEE, que le asisten mecanismos de Negociación, Conciliación y Arbitraje.



CAPITULO II

CLASIFICACIÓN DE LOS MECANISMOS ALTERNOS DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS.

1) Según las características del Procedimiento:

Los medios alternos de solución de conflictos se pueden agrupar en tres grandes tipos dependiendo de las características del Procedimiento de Resolución.⁶

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

1.1) Medios de Negociación Inasistida:

Este tipo de medios se caracteriza por la interacción exclusiva entre las partes disputantes, para solucionar sus problema. Corresponde, básicamente a la noción de negociación propia.

⁶ Eduardo Garro y otros. Manual Pedagógico sobre Resolución Alternativa de Conflictos. pp. 29



1.2) Medios de Negociación Asistida:

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

Aquí se agrupan una variedad de mecanismo, como la Mediación, la Conciliación, la Evaluación neutral previa, la Determinación neutral de hechos, el Mini-juicio, el arbitraje no-vinculante entre otros.

1.3) Medios de Adjudicación:

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

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

2) También los Mecanismos de Resolución suelen clasificarse en:⁷

2.1) Adversariales y No Adversariales:

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

⁷ Kattia Escalante Barbosa, Javier Arguedas Ruanos, “Guía sobre el Proceso de Mediación. 1999 pp. 19/21.



2.2) Adversariales:

Las partes están enfrentadas entre si y son contendientes interviene un tercero, que a través de su resolución suple la voluntad de las partes y toma la decisión final, en la cual una de las partes gana y la otra pierde y la decisión final se basa en la Ley vigente o el precedente existente la decisión final no necesariamente satisface a las partes.

2.3) No Adversariales:

Las partes actúan juntas y mantienen el control del Procedimiento y acuerdan la propia decisión del asunto, todos o ambas partes se benefician de la solución que juntos han tomados, ya que las partes resuelven el asunto de conformidad con sus propios intereses, sin importar la solución jurídica o el precedente Judicial.

2.4) Auto composición y Hetero composición:

Se refiere al control que las partes ostentan para resolver el conflicto por si mismo o a través de la intervención de un tercero imparcial, así como la escogencia de mecanismo a utilizar para resolver la controversia.

2.5) Auto composición:

Las partes arriban a su propia solución del conflicto, Ejemplo: Conciliación-Mediación.



2.6) Hetero composición:

La solución es ajena a las partes. Es impuesta por un tercero, Ejemplo: Resolución judicial, Laudo Arbitral.

2.7 Resolutivos y evaluativos:

Se refiere al objetivo buscando con la intervención del mecanismo seleccionado, Ejemplo: El Proceso Judicial.

2.8 Evaluativo:

El mecanismo se utiliza para realizar un diagnóstico del caso, el cual posteriormente puede servir de fundamento para una Resolución posterior, Ejemplo: Mini-juicio.

2.9 Resolutivo:

El mecanismo se utiliza con el fin de resolver el Conflicto. Ejemplo Conciliación, Negociación.

3) Algunos Medios de Solución Alternos de Conflictos:

3.1) Negociación:

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



Que les afecte, es una actividad informal en la que las partes se comunican espontáneamente.

3.2) Mediación:

La Mediación es un Proceso en el que una persona imparcial, denominado Mediador, facilita la comunicación entre dos o mas partes en disputa, con el objeto de lograr un acuerdo que resuelva, en todo o en parte, un conflicto que les afecta. En la Mediación el tercero imparcial no tiene la potestad de decidir sobre el resultado final de la disputa, las partes son las que deben decidir su contenido de la solución.

3.3) Conciliación:

Es un Proceso en el que un tercero imparcial denominado Conciliador facilita la comunicación entre dos o más en disputa, pero solo lo hace como parte de una Acción Administrativa o Judicial ante autoridad competente.

3.4) Evaluación Neutral Previa:

Es un proceso a través del cual un grupo de juristas especialistas en una área determinada del Derecho, escuchan a los representantes de dos ó más partes en disputa, para luego deliberar o emitir una valoración de los pro y lo contra de cada punto de vista.



3.5) Determinación Neutral del Hecho:

Es un Proceso en la cual un tercero imparcial, experto en la materia que constituye un punto de disputa entre dos o más parte, emite una opinión

Versada que puede ser o no obligatoria para las partes, dependiendo de la voluntad expresa de estas.



CAPITULO III

RESEÑA HISTORICA DE LA CONCILIACION Y EL ARBITRAJE.

La Conciliación en Nicaragua se introduce en el Código Civil de 1904 en el capítulo VII que nos habla específicamente del Divorcio que puede ser solicitado por voluntad de uno de los cónyuges o por mutuo consentimiento es decir por ambos cónyuges.

El Decreto Nº 469 de Marzo de 1960 en su artículo 177 establece literalmente: presenta la solicitud, el Juez señala un plazo no menor de los seis días, ni mayor de treinta para practicar un trámite de avenimiento entre los solicitantes, auxiliado de los guardadores en su caso.

La Conciliación también fue incorporada en Materia Laboral con el Código del Trabajo de 1945 se crearon las juntas permanentes de Conciliación para resolver todo Conflicto Colectivo de Carácter Económico-Social a través de un Trámite Conciliatorio Obligatorio.

Con la Ley Nº 185 se deroga el Código del Trabajo de 1945 se crea el Código del Trabajo de la República de Nicaragua donde se establece una Conciliación Judicial para resolver Conflictos Individuales (art. 323 al 325 CT.) y una Conciliación Administrativa para resolver los Conflictos Colectivos de Carácter Jurídicos y Económicos Social. (art. 377 al 384 CT.).



La Conciliación en Materia Penal se establece en los trámites por delitos de Injurias y Calumnias (Código Penal de 1974, arto. 169 al 194).

Estas juntas permanecen de Conciliación la encontramos del arto. 251 al arto. 262 del Código del Trabajo de 1945.

La Conciliación como Institución de resolución de conflictos tiene una rica historia en la Ley y la Costumbre Japonesa en donde interviene el tercero neutral, en término de resolver soluciones.

A fines de la década de 1960 surgió entre la Sociedad Estadounidense un fuerte interés por formas alternativas de Conciliación de desobediencia aunque se había observado el interés anteriormente y esto se debió porque ese periodo se caracterizo por las presiones y el descontento en numerosos frentes. La propuesta por la guerra de Vietnam, las luchas por los deberes Civiles o Individuales, los motivos estudiantiles, etc.

En nuestro Sistema Judicial la Conciliación tiene sus antecedentes de Bayana que fue cronológica en España el 6 de junio de 1808 bajo el régimen de José Bona Parte y cuyos derechos se extendieron a las provincias del ultramar en las que se encuentra Nicaragua.

El Doctor Escobar Fornos asegura que la figura de la Conciliación tiene Raíces Germánicas.



Los artículos 158 y 121 de nuestras Constituciones de 1826 y 1838, la establecieron como un trámite previo y obligatorio para poder iniciar Cualquier Juicio escrito, Civil o sobre Injurias por lo cual se impedía presentar junto con la demanda la constancia intentando la Conciliación.

Así es la Conciliación al igual que la Mediación surge como una verdadera necesidad para contribuir a una cultura pacífica y como una alternativa que ofrece una respuesta más explícita y menos costo, pero todo esto era preciso aplicarlo de manera más técnica y siendo nuestra alma mater la cuna de conocimiento del país correspondió a ella dar las pautas a seguir para el establecimiento de esta vía pacífica de resolución de conflictos.

En el Código del Trabajo se dispuso con su art. 323 y siguientes la Conciliación como un Trámite obligatorio en el Proceso Laboral y el art. 94 de la nueva Ley Orgánica del Poder Judicial establece la obligatoriedad de la Mediación como requisito de admisibilidad en los asuntos Civiles.

Así tenemos que la Materia Laboral cuando se trata de Conflictos Colectivos de Trabajo viene a constituir un Proceso previo al Arbitraje y en Conflicto Individuales de Trabajo es el Procedimiento previo al Juicio o que se intenta por el Juez ante de la apertura a prueba, esta la Conciliación como un Trámite obligatorio.⁸

⁸ Gaceta Diario Oficial N° 205, Ley N° 185, Código del Trabajo, 1996.



El Juicio Arbitral es tan antiguo como el Derecho Romano. Ya en la Ley de las Doce Tablas, figura relativa a los Árbitros, los Magistrados imponían la Pena de muerte a los Árbitros que recibiesen dinero para pronunciar su sentencia⁹.

Arbitrio; Viene del Latín **Arbitro**. Tiene dos diversas Aceptaciones principales: Significa la Facultad que tiene el ser humano, derivada de su voluntad libre, para adoptar una Resolución con referencia a otra, significa también ya en términos de puro Derecho, la Facultad que se deja a los Jueces para la apreciación circunstancial a que la Norma Jurídica no alcanza.

Debemos reconocer, por lo tanto, en los Árbitros designados mediante compromiso, un Derecho a desempeñar Funciones Públicas Jurisdiccionales, y en el Estado una obligación de respetar este Derecho.

Los orígenes del Arbitraje se remontan a inicio de la civilización y son anteriores a la Justicia Pública y a la aparición de los Jueces. El Arbitraje aparece como un producto de la evolución de la Justicia por manos propias.

El origen de la Constitución de los Tribunales Arbitrales, es bastante antiguo, así vemos que figuran en la Ley de las tablas, se observa resolviendo Conflictos desde tiempos bíblicos hasta el día de hoy Emperadores, Presidentes, Clérigos, Militares, Comerciante y Personas Privadas han conocido sus bondades y limitaciones, ven en el proceso basado en buena fe y sin engaño.

⁹ Argüello Cardenal, Silvio. Arbitramiento. León, Nicaragua, Enero de 1956. pp. 9



El Arbitraje es de especialista renombrado y justo. Al grado que se implementan Procedimientos Arbitrales y Equidad.

En Roma, la Jurisdicción Arbitral tenía particularidades especiales, ya que dichas Sentencias pronunciadas a través de los Árbitros parecían de la fuerza y autoridad de Cosas Juzgadas y no podían ser ejecutadas, debido a ellos las partes al someter un determinado asunto a Arbitraje celebraban un pacto esencial al cual se le llamaba Cláusula Compromisoria, en virtud de la cual se convenía en pagar una multa a título de pena en caso de que no se sometiera voluntariamente a cumplir la sentencia pronunciada por el Arbitro.

En el Derecho del bajo Imperio en la Época del Justiniano, se le conoce Fuerza de Cosa Juzgada dicha Sentencia, es decir Acción para exigir su cumplimiento, es así que esta Institución llega hasta nuestros días con ligeras variantes y perfeccionamientos.

Con la Revolución Francesa de 1789 aparece nuevamente el Arbitraje y esto es plasmado en la Constitución en la cual se establece el Derecho que tienen los ciudadanos de someterse al Arbitraje siempre que las parte los resuelvan así y de manera voluntaria.

En los Sistemas Jurídicos Latinoamericanos el Arbitraje de Equidad a existido antes e incluso que la administración de justicia propia del estado de Derecho. Los nuevos Métodos son Herramienta actas cada una para un uso específico diferentes así se aplica el porque de la Mediación y el Arbitraje en especial mas rápido y efectiva apareja beneficios Micro-Económicos conlleva



Uno de los valores mas apreciados de esta época es la Autonomía de la voluntad y constituye el aligeramiento del intervencionismo Estatal.

Los Antecedentes del Arbitraje en nuestro País y su regulación Constitucional se remontan a la Constitución de Bayona de 1808 y a la Constitución de Polígono de la Monarquía Española de 1812 conocida como constitución de Cádiz , las cuales rigieron durante la época de dominación Española , esta última reconocía el Derecho de todo Español de terminar sus diferencias por medio de Jueces-Árbitros y establecía la posibilidad de ejecutar la sentencia de los Árbitros si en el compromiso las partes no se hubiesen reservado el Derecho de Apelar , posteriormente en época de Independencia durante el periodo en que los Países Centroamericanos se mantuvieron como Estados Federados se emitieron cuatro Constituciones Federales de las cuales rigieron solo tres, de estas Constituciones la de 1924 y 1935 reconocen la facultad inherente de toda persona para nombrar Árbitros en cualquier estado del pleito y establecer el carácter de Inapelable de las Sentencias dictadas por los Árbitros , se las partes no se hubieren reservado ese Derecho, la Constitución de 1898 no incorporó disposiciones alguna sobre el Arbitraje y la de 1921 solo contempló la posibilidad de los Estados de someter a Arbitramientos cuestiones pendientes de límites territoriales o sobre la validez o ejecución de Sentencias o Laudos anteriores a esa Constitución¹⁰.

¹⁰ Pérez Paniagua, Yaoska Soledad. Ruiz Munguía, Sergio Augusto, Marco Jurídico del Arbitraje en Nicaragua al Amparo de la Ley 540, “Ley de Mediación y Arbitraje.



En nuestro País la Constitución Política vigente desde 1987 y sus Reformas posteriores no contempla de forma explícita disposiciones algunas sobre Arbitraje.

En Nicaragua este mecanismo de Resolución de Conflictos regulados hasta hace poco en nuestra Legislación a través del Código de Procedimiento Civil, forma ya parte activa del Proceso de conformidad del Derecho Procesal, Arbitral con la aprobación del 25 Mayo del 2005, de las Leyes de Mediación y Arbitraje Publicado el 26 de Junio de ese mismo año que permitirá ese Mecanismo de manera eficaz y generalizada a los conflictos derivado de la actividad empresariales.



CAPITULO IV

LA CONCILIACIÓN:

1) CONCEPTO:

La Conciliación en su proyección jurídica-laboral, es la actuación de un tercero dirigido a facilitar el acuerdo entre las partes en conflicto. El papel esencial del Conciliador es impulsar el diálogo y la negociación entre las partes, sin surgir ni proponer soluciones, ni resolver los puntos controvertidos.¹¹

La Conciliación en materia laboral es de carácter no procesal y tiene una función pública, las partes tienen libertad y buena voluntad, participan conciliadores especializados y es de carácter reservado.

La Conciliación es aplicable a los Conflictos Colectivos de carácter económico- social y a los Conflictos Individuales. La Conciliación supone de manera general una suposición de avenimiento entre intereses contrapuestos, es armonía establecida entre dos o más personas con posiciones diferentes.

El verbo conciliar proviene del latín **conciliare**, que significa reunir, componer y ajustar los ánimos en diferencia de los que estaban opuestos

¹¹ Vargas Talavera Zayda, Herrera Corrales Jairo, Mediación y Conciliación como Mecanismos Alternos para Resolver Conflicto Laborales, León, Nicaragua. UNAN LEON 2000. PP. 33



entre si, o conformar dos o mas proposiciones contrarias, en definitiva, avenir las voluntades o poner a las contendientes en paz.

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

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

2) NATURALEZA

La naturaleza de la Conciliación hay que verla desde tres aspectos, como Acto, como Procedimiento y como Acuerdo¹².

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

¹² Rodríguez Cruz Aracelly, Vargas Fletes Suyen, Mecanismos de Resolución de Conflictos en el Derecho Laboral de Nicaragua. León, nicaragua , UNAN 2004



b) 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.

c) Como 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 consecuencia jurídica por que procede del negocio pacificando las partes promovidas por el Juez en cumplimiento del mandato de la Ley.

3) CARACTERES GENERALES DE LA CONCILIACION:

3.1) Es una función pública: pues con ella se esta administrando Justicia, labor que es realizada por el Conciliador, el cual puede ser¹³:

a)- Un Funcionario Judicial (Juez).

b)- Una Autoridad Administrativa (Alcalde, Gobernadores, Inspectores de Trabajo, Inspectores de la Policía, Procuraduría de Justicia).

¹³ Vargas Talavera Zayda y Herrera Corrales Jairo, Ibidem. pp. 33 y 34



c)- De igual forma y por mandato Constitucional, se les ha investido a los particulares, de esta función de manera transitoria.

3.2) Es Procesal:

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

3.3) Es de Carácter No Procesal:

En la Conciliación cuando se adelanta antes de la iniciación del Proceso cuyo objetivo es no llegar a la Jurisdicción, o iniciando el Proceso, pero se realiza la Conciliación por fuera de éste, bien sea en un Centro de Conciliación o con la Mediación de Conciliadores designados para ello; cuyo objetivo sigue siendo terminar un conflicto.

La Conciliación en materia Laboral es de carácter no procesal, cuando se trata de resolver el conflicto sin llevar acabo toda la formalidades típicas de un proceso, mas que la establecidas por las partes mismas, ejemplo claro es la conciliación administrativa en la cual se firma el acuerdo por voluntad de las partes, no teniendo esta la obligatoriedad de cumplimiento, dejando abierta la puerta a la vía judicial en el cual los acuerdo en que llegaron las partes producirán los mismo efectos que las sentencia firme y se han de cumplir en las mismas condiciones que estas y tiene una función publica, las partes tienen la libertad y la buena voluntad de participar y llegar a un acuerdo, siendo los Conciliadores especializados y es de carácter reservado, en este sentido es importante destacar que el



Conciliador sea respetable, imparcial, objetivo, ecuánime, convincente, independiente y con dominio del tema objeto del conflicto ya que de su actuación dependerá la forma como el diálogo se desarrolle y la concreción o fracaso del arreglo; y con respecto al carácter reservado los Reglamentos de Conciliación existentes establecen esta reserva sobre todos aquellos elementos de Juicio o información que los que hayan llegado las partes, para que no puedan ser utilizados en el Proceso Arbitral u Ordinario.

4) CONCILIACION VOLUNTARIA Y CONCILIACION OBLIGATORIA.

Por lo general el Estado se encarga de prestar los servicios de Conciliación, pero esta puede existir también en virtud de acuerdos privados que algunos países reciben el apoyo del Gobierno. En un inicio la Conciliación se basaba en tales Acuerdos Privado.

En algunos países pese al funcionamiento de servicios estatales de Conciliación las partes en litigio tienen todavía la posibilidad de recurrir, si así lo desean, a un Conciliador privado.

La Conciliación sin embargo en nuestros días, se ha ideado de varias maneras de utilizar los servicios de una tercera parte neutral dentro del sistema convenido.



La Conciliación tiene por finalidad siempre llegar a un arreglo amistoso entre las partes, en algunos países, el sistema previsto por el estado presenta ciertos aspectos constructivos: El Procedimiento puede adquirir carácter obligatoria en virtud de disposiciones que impongan la comparecencia de las partes en los actos o que faculden al organismo competente para exigir al compareciente, así como también se prohíbe las huelgas y los cierres patronales sin antes recurrir al Procedimiento de Conciliación.

En los países donde la Conciliación es absolutamente voluntaria pueden ofrecerse los servicios de Conciliación en caso de que las partes no los hayan solicitado, pero estas son enteramente libres de aceptar o no ese ofrecimiento.

Se considera que si las partes no aceptan la conciliación propuesta, es inútil obligarlas a someterse a todo el procedimiento.

5) SUJETOS QUE INTERVIENEN EN LA CONCILIACION Y LOS LEGITIMADOS PARA SOLICITARLA.

5.1) Los sujetos que intervienen son:

5.1.1) Las partes

5.1.2) Terceros intervinientes (Tercero incidental, tercero civilmente responsable, titular de la acción civil).



5.1.3) Ministerio Público.

5.1.4) Los apoderados (asesor de su cliente, asistencia al cliente y facilitador de la Conciliación).

5.2) Legitimados para solicitar la Conciliación:

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

5.2.1) Imputado o procesado. Trabajador; empleador; representante del empleador.

5.2.2) Titulares de la acción indemnizatoria.

5.2.3) El funcionario, en caso de no recibir solicitud por parte de los legitimados.

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



6) CONCILIACION JUDICIAL. (Artos 323-325).¹⁴

La Sección Tercera Titulo Quinto de nuestro Código de Trabajo vigente, aparece la figura de la Conciliación.

Presentada la demanda en debida forma, la autoridad Laboral dentro de las 24 horas (veinticuatro horas), dictara Auto admitiéndola. El Auto contendrá además lugar, fecha y hora para la contestación de la demanda y para el Trámite Conciliatorio que se hará en la misma audiencia. Arto.310CT. Si la demanda fuere aclarada, corregida y reformada antes de haber sido contestada por el demandado en este caso se dejara sin efecto la audiencia para la contestación de la demanda y Tramite Conciliatorio y se notificara audiencia a las partes, lugar, fecha y hora de nueva audiencia Arto.311CT.

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

Concurriendo las partes al Trámite Conciliatorio, este se desarrollara así:

El Juez dará lectura a la demanda, luego sirve de moderador en la discusión la que finaliza cuando considere oportuno, realiza un examen objetivo del caso haciendo ver a los comparecientes la conveniencia de resolver el asunto en forma amigable y los invitara a proponer una forma de arreglo, en esta labor de instrucción el Juez tiene como limite no prejuzgar el contenido de la eventual Sentencia. De lo ocurrido en la Audiencia Conciliatoria, se dejara Constancia en un Acta que firmará la Autoridad, los

¹⁴ Gaceta Diario Oficial N° 205, Ley N° 185, Código del Trabajo, 1996, Artos 323-325.



comparecientes y el secretario. Si los comparecientes no quisieran o no pudieran se hará constar en ella.

Las partes participaran aduciendo las razones que estimen convenientes, propondrán Acuerdos lo que podrán ser parciales o totales, o bien no llegar a ninguno. Los Acuerdos a que llegaren las partes en el Trámite

Conciliatorio producirán los mismos efectos que las Sentencias Firmes y se han de cumplir en las mismas formas que estas. Si la Conciliación fuere parcial, el Juicio continuara en cuanto a las peticiones no comprendidas en el Acuerdo.

En este Trámite no ha lugar a exigir que se rinda Fianza de costas cualquiera que sea la cuantía de la demanda.

El Juez nunca debe adoptar una postura pasiva y limitarse tímidamente a incitar a las partes a que se concilien, al hacer esto violaría el Principio de

Conciliación del Arto.266 CT. Todos los Procedimientos y Trámites estarán fundamentados en los siguientes Principios:

Gratuidad, Oralidad, Inmediación, Publicidad, Impulsión de Oficio, Concentración, Lealtad Procesal, Celeridad, Conciliación, Ultrapetitividad y Carácter Inquisitivo.



7) CONCILIACIÓN ADMINISTRATIVA. (Artos. 370 -384)¹⁵

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

Los Sindicatos tienen la oportunidad de presentar directamente al empleador las peticiones y quejas que estimaren convenientes, antes de iniciar los Procedimientos de Conciliación. Arto. 371 CT.

Cuando un Sindicato de Trabajadores plantee un Conflicto Colectivo de Carácter Económico-Social deberá presentar en la Inspectoría Departamental respectiva, un pliego de peticiones, con original y tres copias. Una vez cumplido los requisitos o subsanando los errores y omisiones en el escrito y pliego de peticiones. El Ministerio del trabajo designará un Conciliador para iniciar las negociaciones entre las partes. Es notorio que el Conciliador es designado por el Ministerio del Trabajo y por lo tanto estamos en presencia de Trámite de Conciliación Obligatorio.

La Conciliación obedece al Acuerdo concertado entre las partes en buscar a un tercero para dirimir sus controversias, pero en este caso nuestro Código Laboral no deja al arbitrio de las partes al buscar un Conciliador, sino como de obligatorio someterse a que el Ministerio del Trabajo designe en los casos de Conflictos Colectivos, Jurídicos, Económicos-Social.

¹⁵ Gaceta Diario Oficial N° 205 Ley N° 185, Ibidem Artos. 370-384



Una vez nombrado el Conciliador, este citará a las partes en conflicto para que comparezcan, obligándolas a concurrir, pero de no hacerlo no paralizara los Trámites. Para un arreglo definitivo se celebraran las audiencias necesarias en un plazo de 15 días. Son hábiles para la Conciliación todos los días y horas.

El Conciliador notificará y citará por Secretaría a las Partes o su Representante.

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

Cuando alguna de las partes se negaré a comparecer a las audiencias Conciliatorias, el Conciliador podrá declararlas en rebeldía. De cada audiencia Conciliatoria se levantará acta en la cual se consignaran los hechos más importantes y los puntos en los cuales hubo acuerdos; de llegarse a un Acuerdo Definitivo el acta consignara los puntos acordados y se expedirán las Certificaciones a las partes y a la Inspectoría Departamental del Trabajo que corresponda. De no llevarse a efecto dicha audiencia deberá dejarse la razón



de su falta de realización. Toda acta será firmada por los comparecientes, secretarios y Autoridades competentes.

El Conciliador velará por que los acuerdos a que lleguen las partes no sean contrarios a las disposiciones legales que protegen a los trabajadores. El inspector Departamental del Trabajo velará por que los acuerdos sean rigurosamente cumplidos; la contravención de lo pactado se sancionara con multa a favor del fisco aplicada por el inspector del trabajo sin perjuicio del derecho de la parte que ha cumplido, de exigir ante autoridades laborales la ejecución del acuerdo o el pago de los daños y perjuicios que se hubieren ocasionado.

8) PROCESO DE LOS CONFLICTOS INDIVIDUALES DE TRABAJO¹⁶.

El Código del Trabajo de 1945 fue el primer Instrumento Jurídico que regulo las Relaciones Laborales en nuestro País. Antes de su promulgación solo existían unas cuantas Leyes aisladas que se referían a la contratación Laboral su regulación era de conformidad a la establecido en el Código Civil de 1904.

El nuevo Código del Trabajo de 1996, nos señala la forma de solucionar un Conflicto Individual a través de la vía administrativa. La Ley 290, Ley de Organización, Competencia y Procedimiento del Poder Ejecutivo, en su art 27 Inc C) Faculta al MITRAB para intervenir en la solución de los conflictos laborales a través de la Negociación, Conciliación, Arbitraje o cualquier otro

¹⁶ Gaceta Diario Oficial Ley 185, Ibidem, Artos. 250-262



Procedimiento establecido para la Ley. Los Conflictos Colectivos Laborales los regula el Código del Trabajo.

Actualmente el MITRAB realiza un Trámite Conciliatorio entre las partes en conflicto. Así si un trabajador tiene problemas laborales y recurre al MITRAB, este envía una cita al empleador en la cual lo invita a realizar un Trámite Conciliatorio donde lo que se procura hacer es que las partes lleguen a un Avenimiento. Si las partes llegan a un arreglo se levanta Acta del Acuerdo. Si el empleador no comparece al Trámite Conciliatorio se le extiende una Constancia al trabajador donde se narran los hechos del problema controvertido y así si no hubo Trámite Conciliatorio, ya sea por la no Comparecencia o por que no se llega a un Acuerdo, al trabajador le queda la Vía Judicial para interponer la demanda correspondiente.

En caso de que las partes llegaran a un arreglo, el Acuerdo que se realiza ante el MITRAB causa estado; es decir, que una vez presentado el acuerdo ante el Juez respectivo, éste deberá ejecutar lo estipulado en el Acuerdo. Aunque en algunos casos el Juez le da al acuerdo el valor de una Prueba documental y se reinicia todo el Proceso, lo que viene a retardar la Justicia, así como que se incurra en pérdida de tiempo y dinero, siendo el mayor afectado, el trabajador.

9) PROCESO DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO.

El profesor Guillermo Gonzáles Rosales dice que existen causas directas que repercuten y determinan su mayor incidencia ahondando los



Conflictos Colectivos de Trabajo, la gravitación en el medio en que se actúa y de los problemas sociales extra Laborales: El índice de morbilidad, el analfabetismo, la sub.-alimentación, la carencia de vivienda, así como de los problemas económicos también extra laborales: La injusta distribución de los ingresos, la renta nacional, la inflación crónica y otros son las principales causas que da nacimiento a estos conflictos.

Todo lo planteado por el citado autor se confirma en las relaciones Laborales de nuestro país por que los conflictos que surgen en estos últimos años muchos han sido Conflictos Colectivos de Carácter Socio-Económico, es decir por el aumento salarial, en otros casos con la celebración de un nuevo Convenio Colectivo por tener mejores condiciones en sus respectivos centros.

Nuestro Código del Trabajo vigente en su titulo VI hace una clasificación de los Conflictos Colectivos de Trabajo en la siguiente forma¹⁷:

- ✚ Conflicto Colectivo de Carácter Jurídico.
- ✚ Conflicto Colectivo de Carácter Económico-Social.

9.1) CONFLICTO COLECTIVO DE CARÁCTER JURIDICO.

Los Conflictos Colectivos de esta naturaleza podrán ser planteados por un grupo de trabajadores sino existiese Sindicato en el Centro de Trabajo y por el Sindicato en caso de existir. (Arto.370 CT)

¹⁷ Gaceta Diario Oficial, Ley 185, Ibidem, Artos. 370-384



El Conflicto se presentara ante el MITRAB en la instancia correspondiente, sin perjuicio de entablar las Acciones Judiciales pertinentes previo agotamiento de la vía administrativa.

Aunque Nuestro Código Laboral afirma que este tipo de conflicto se pueden plantear por un grupo de Trabajadores, por lo general se da en aquellas empresas donde existe un Sindicato y tienen un Convenio Colectivo y sobre este Convenio hay dudas o problemas entre los empleadores y los trabajadores, entonces en este caso, muchos de estos convenios al ser firmados establecen que cuando existan dudas se recurrirá al MITRAB para que determine la forma de solucionar el problema surgido del convenio, por lo cual el MITRAB determinará el espíritu del convenio en duda. Es así que una vez presentada la denuncia ante el MITRAB este designará un Conciliador que se encargará de realizar un Trámite Conciliatorio y oirá a las partes, después emitirá su opinión sobre la interpretación del Convenio.

9.2) CONFLICTOS COLECTIVOS DE CARÁCTER ECONOMICO-SOCIAL.

Este tipo de Conflicto se da cuando un Sindicato de una empresa quiere realizar un nuevo Convenio o cambiar el existente. Los Convenios Colectivos tienen una vigencia de dos años. Si los trabajadores no están organizados en un sindicato y existen Conflictos Colectivos en la empresa en la que trabajan, Entonces un grupo de trabajadores podrán presentarse ante el MITRAB en representación de todos los trabajadores.



Los Sindicatos podrán presentar directamente al empleador o empleadores las peticiones y quejas que estimaren convenientes, antes de iniciar los Procedimientos de Conciliación. En caso de que los trabajadores dirijan al empleador el proyecto del Convenio Colectivo, pueden realizar a lo interno por vía de arreglo directa las convenciones colectivas, y si las partes llegan a un acuerdo se presentaran al MITRAB para que éste verifique si el convenio llena los requisitos de Ley para su respectiva inscripción. Por lo que cuando se realizan arreglos directos entre el empleador y los trabajadores, el MITRAB no participa en la negociación de estos Convenios solamente revisa el Acuerdo y su legalidad como garante de las Leyes.

El Sindicato no esta obligado a realizar este arreglo directo con el empleador, y puede recurrir de una sola vez al MITRAB.

Cuando un Sindicato de trabajadores plantee ante el MITRAB un Conflicto Colectivo de Carácter Económico-Social, deberá presentar a la Inspectora Departamental del Trabajo respectivo, un pliego de peticiones con original y tres copias las que se distribuirán de la siguiente manera:

- a)** El original al expediente respectivo.
- b)** Una copia al archivo de la respectiva Inspectoría Departamental del Trabajo.
- c)** Una copia a la parte contra quien se dirige el pliego de peticiones.



- d)** una copia a la parte que plantea el conflicto con razón de haberse recibido.

El pliego de peticiones tiene como finalidad que el MITRAB intervenga en el Conflicto Colectivo y al mismo tiempo presentar el Proyecto de Convenio Colectivo que quieren negociar con el empleador. Los trabajadores deben de plantear claramente el Conflicto, y el pliego de peticiones deberá contener:

- a)** Autoridad a quien se dirige.
- b)** Identificación del sindicato.
- c)** Las peticiones que se hacen y contra quien o quienes se dirigen.
- d)** La lista de trabajadores que apoyan las peticiones, con sus nombres, apellidos y firmas.
- e)** Las quejas concretas que se hacen.
- f)** Breve relación de los hechos que motivan el conflicto colectivo de carácter Económico-social.
- g)** Petición de que se tenga por planteado el pliego



- h)** Señalamiento del lugar para recibir notificaciones en la población donde tiene asiento la Inspectoría Departamental del Trabajo.

En el pliego de peticiones es de fundamental importancia designar la lista de los trabajadores que apoyan las pretensiones, así como sus nombres, apellidos y firmas, esto es así por que una vez presentado el pliego de peticiones a la Inspectoría Departamental del Trabajo toda terminación de Contrato Individual de Trabajo deberá ser previamente autorizado por el Conciliador o, si este ya no estuviera conociendo, por la Inspectoría Departamental Del Trabajo, siempre y cuando se trate de trabajadores que suscribieron o se adhirieron posteriormente al pliego de peticiones. El motivo de esta lista es proteger a los trabajadores y evitar que se realicen despidos ilegales y arbitrarios por parte del empleador, por el hecho de que los trabajadores apoyen y reclamen las pretensiones que consideren convenientes en sus relaciones Laborales.

10) EFECTOS DE LA CONCILIACION

Efectuada la Conciliación tiene los mismos efectos de una Sentencia, pues hace Trámite a Cosa Juzgada y presta merito ejecutivo.



10.1) Valor de Cosa Juzgada:

Es decir que a las partes le queda vedada volver a plantear el asunto y a las autoridades volver a resolverlos. Este es un principio fundamental de todo Proceso.

10.2) Mérito ejecutivo:

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



CAPITULO V

ARBITRAJE.

El Arbitraje es la forma más antigua de resolver Conflictos, su institucionalización no supone desconfianza hacia los Jueces, es una Institución tan antigua como el Derecho Romano mismo y figura ante la Ley de la XII tablas.

El origen de la Institución de los Tribunales arbitrales es bastante antiguo. Las primeras disputas entre los hombres posiblemente fueron dirimidas por medio de Jueces árbitros, en roma, la Sentencia de los árbitros carecían de la fuerza y autoridad de Cosa Juzgada, es decir no podían ser ejecutadas, por ellos las partes al someter un asunto a Arbitraje celebraban un pacto especial llamado Cláusula Compromisoria.

El Arbitramiento es una figura Jurídica que conllevan junto con el Proceso y la Conciliación, en cuanto al mantenimiento de la paz y la seguridad social.

Los Árbitros constituyen un órgano Jurisdiccional accidental integrado por Jueces no profesionales, encargado de administrar Justicia en un caso concreto, arbitrar en su significación significa juzgar.

Chiovenda ha negado que los Árbitros ejerzan una función Jurisdiccional. No obstante, que el Laudo provisto de fuerza ejecutiva mediante la homologación, es equiparado al acto Jurisdiccional.



Para Chiovenda, lo que los árbitros hacen es preparar la materia lógica de la sentencia.

No obstante los Códigos Procesales Civiles promulgados en estos últimos años, el brasileño y el italiano por ejemplo conservan el Juicio Arbitral como una Institución necesaria en la esfera de la administración de la Justicia Civil. A pesar de las criticas hechas de su escasa utilización y ni la circulación de que no represente ventaja de ningún genero en relación con el Proceso seguido por los Jueces profesionales.

En Latino América a evolucionado el Arbitraje, cabe señalar que las Convenciones Internacionales sobre Arbitraje comercial que incluyen la Interamericana de Panamá otorgan plena autoridad a la Convención de Arbitraje, aun el aquellos casos en que se celebran con anterioridad la certificación de la controversia, también se someterá a Arbitraje el Conflicto Colectivo del Trabajo en alguno casos por Acuerdo de la parte en cualquier estado del conflicto y con carácter obligatorio cuando la mayoría de los empleados lo soliciten, cuando hayan transcurrido días de legalidad de huelga, cuando hayan declarado el Estado de emergencia y cuando el Tribunal de huelga lo crea necesario.

El Tribunal de Arbitraje estará representado por un Representante del empleador, uno de los trabajadores y uno del Ministerio de Trabajo quien lo



presidirá; dicho Tribunal fallara dentro de 5 días a partir de la fecha de su integración¹⁸.

El Juez del Trabajo es la autoridad competente para dar cumplimiento al Laudo arbitral. Si los trabajadores lo desacataran, se autorizara al empleador para contratar otros trabajadores bajo las nuevas condiciones establecidas en el Laudo, si el empleador desacatara el Laudo del Juez decretaran intervención en la empresa y el interventor se encargara de aplicar lo resuelto.

1) Concepto de Arbitraje:

Es un método de resolución de conflicto donde las partes aceptan someter su controversias a un tercero parcial con facultades de dictar un fallo obligatorio (sentido estricto); también se antepone por arbitraje la Institución por la que una o mas personas dan solución a un conflicto planteado por otras que se comprometen previamente a aceptar su decisión. (Sentido amplio).

2) Naturaleza jurídica del arbitraje¹⁹:

En cuanto a la Naturaleza Jurídica del Arbitraje la polémica es vivísima en la Doctrina, cuando el desarrollo recoge esta figura Social y le imprime fuerzas Jurídicas, imponiendo unos efectos muy concretos a la decisión del tercero convirtiéndose en una Institución de Derecho y como tal ocupa una posición dentro de la Dinámica de los Conceptos que maneja la Jurisprudencia.

¹⁸ Gaceta Diario Oficial, Ley 185, Ibidem Arto. 391

¹⁹ Fons Carolina, Arbitraje, Barcelona, Universidad de Barcelona. 1997



Nuestro Derecho y en General el de todos los Países que siguen al Derecho Romano, encuentran prejuzgadas sus Instituciones con esa distinción Arbitraria que distribuye en dos secciones del mundo jurídico, nos referimos a La división tradicional y más polémicas de las ciencias jurídicas que divide el derecho jurídico en público y privado.

Se han formado diferentes discusiones en cuanto consideran al Arbitraje bien de naturaleza contractual o Jurisdiccional.

Al respecto se han destacado dos grandes corrientes doctrinales.

2.1) Los Privatistas:

Para quienes el ambiente tiene Naturaleza Jurídica de un Acuerdo de voluntades o contratos, en el sentido de que depende de las partes el someter o no una determinada cuestión ha dicho Trámite.

2.2) Los Publicistas: Atribuyen la Naturaleza Jurídica de la Ley.

El arbitraje es por su origen un negocio de Derecho Privado, como creación de la voluntad de los particulares, pero procesal por las sujeciones y limitaciones a que dicha voluntad se encuentra sometida para que produzca conocimiento del asunto por otras personas. Que termina el efecto declarativo vinculante y más tarde ejecutivo del laudo de los árbitros.

En nuestro sistema, según el Código de Procedimientos Civil, la naturaleza del Arbitraje se encuentra en el acuerdo de voluntades. Ya que la



Voluntad de las partes prevalecen y son estas quienes fuera de cualquier circunstancia legal deciden someter a un asunto al Trámite o Proceso arbitral, por tanto, hasta que las personas en conflicto estén de acuerdo.

3) Características del Arbitraje²⁰:

- a)** Las partes recurren voluntariamente.
- b)** Es Adversarial.
- c)** El o los terceros neutrales deciden la controversia emitiendo en diferentes oportunidades (reverso-ejecución).
- d)** Las partes tienen poder de decisión sobre algunos aspectos del Procedimiento.
- e)** Autogestivo en la elección de los Árbitros.
- f)** Resolución con carácter de Cosa Juzgada, (Laudo).
- g)** Puede intervenir solo un Árbitro o un Tribunal Arbitral.
- h)** Confidencial.

²⁰ Carvajal Palma Gisela del Carmen, Análisis Comparativo entre Conciliación Mediación y Arbitraje.



- i) Resuelve por Justicia o equidad.
- j) Mecanismo resolutivo.
- k) Tiene similitudes con el Proceso judicial ya que suele generar un esquema, ganador – perdedor.

4) Elementos del Arbitraje:

Este consta de 4 elementos que lo caracterizan y lo distinguen de otra figura y modo de resolver los conflictos.

4.1) Consentimiento:

Este elemento deja claro que el Arbitraje solo podrá llevarse a someter todas o algunas de las cuestiones litigiosas a la decisión de uno o mas árbitros que pueden ser autónomo, el consentimiento de las partes debe ser libre y claramente manifestado según nuestra Legislación (Arto. 2448, 24710)

4.2) Capacidad:

Las partes otorgantes pueden ser físicas o Jurídicas las que deben tener el poder de disposición sobre la materia objeto de Arbitraje; por lo que debe entenderse que toda persona es considerada capaz mientras la Ley no establezca lo contrario, al Arto. 2472c que establece dos casos de incapacidad.



4.2.1) Incapacidad Absoluta:

En la que quedan comprendidos los elementos, impúberes y sordomudos que no pueden darse a entender por escrito o de otro modo indubitable.

4.2.2) Incapacidad Relativa:

Quedan comprendidas los menores adultos que no han sido declarados mayores (arto 748c).

A pesar de ello las partes pueden actuar por medio de un representante, pero la facultad de someter la decisión de las controversias a Arbitraje exige mandato expreso debiendo el mandatario actuar dentro de los límites del mandato; sujetándose a lo ordenado por el mandato y se extralimitan en su función eso constituirá una causa de anulación del Laudo a Resolución.

La Capacidad consiste en que la persona tenga plena aptitud para actuar por sí misma, es decir que tenga capacidad de goce y de ejercicio.

4.3) Objeto.

Constituye una cuestión litigiosa que puede surgir entre las partes en asuntos de su libre disposición, lo cual no exige que se trate de una controversia en sentido estricto, ya que pueden ser cuestiones dudosas, hechos, derecho, tal es que no puede haber discrepancia entre hechos y



Derechos, sino una necesidad de declarar el derecho a favor de una persona u otra.

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

La relación Jurídica de la cual surge el objeto del Conflicto puede ser contractual o no, puede tener origen en la voluntad de las partes.

La cuestión litigiosa ha de afectar a una materia sobre la que las partes tengan una libre disposición conforme a Derecho, no debiendo ser el objeto contrario a la moral publicada a las obligaciones impuestas por la Ley. (arto.2478c párrafo 2).

4.4) Forma:

El nombramiento de Árbitros deberá por escrito y en Escritura Publica ante notario o en acta ante el Juez y el compromiso al que llegaron las partes debe constar por escrito, debiendo el Árbitro levantas un acta de todo lo actuado.

5) Tipos de arbitraje:

Este es de varios tipos empezaremos mencionando los que se mencionan en la Ley de Mediación y Arbitraje en su art 24 inciso d y e.



- a) Arbitraje de Derecho
- b) Arbitraje de Equidad

5.1) En el arbitraje de Derecho:

El Árbitro decide conforme a Derecho interpretando y aplicando la norma Jurídica esta función es igual a la que realiza el órgano Jurisdiccional.

5.2) En el arbitraje de Equidad

Lo que se persigue es la solución del Conflicto conforme a lo leal saber y entender del Árbitro, sin estar vinculando a ninguna norma a la hora de valorar las pretensiones particulares de las partes que afectan el fondo del absoluto.

Además de esta clasificación el Arbitraje puede estar clasificado de la siguiente forma:

- a) **Voluntario:** normal pactado por las partes.
- b) **Necesario:**

Es extra ordinario, impuesto por la Ley en casos específicos como las Sociedades Mercantiles y participan de herencia.

- c) **Arbitraje Institucionalidad:**

Es el que las partes prestigio le merece confianza, y es la institución arbitral la encargada de vigilar el Procedimiento Arbitral en todas sus partes.



d) **Arbitrajes de Testamentos:**

Instituido por la voluntad del testador para la posible solución del problema entre herederos no forzosos o legatarios en lo que respecta a la distribución o administración de la herencia.

Arbitraje Ad – Hoc: formado por caso correcto directamente los Árbitros y de igual forma participan en las demás cuestiones de Arbitraje.

6) El Arbitraje Administrativo Laboral (arto. 390-402Ct)²¹

Pasado el Trámite Conciliatorio y no se ha llegado a un acuerdo en la Asamblea General optará por irse a Huelga si esta llega a los treinta días sin haberse resuelto nada, entonces el Conflicto se somete a Arbitraje obligatorio que se presente a los casos:

- A)** Cuando hayan transcurrido treinta días desde la declaratoria de la legalidad de la huelga.
- B)** Cuando la mayoría de los trabajadores de la empresa lo soliciten.
- C)** Cuando se haya declarado el estado de emergencia.
- D)** Cuando el Tribunal de Huelga lo considere necesario.

²¹ Gaceta Diario Oficial Ley N° 185, Ibidem , Arto 390-402



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

El Tribunal Arbitral estará integrado por:

- A-** Un Representante del Ministerio del Trabajo que será el Presidente del Tribunal.
- B-** Un Representante del Empleador y uno de los Trabajadores.
- C-** Un Secretario de actuaciones nombrado por el Presidente del Tribunal.

Las partes una vez notificada disponen del termino de 24 horas Para nombrar un Arbitro vencido este término sin haberse nombrado el Presidente del Tribunal lo designará de oficio. Estos Árbitros designados de oficio podrán ser recusados ante el Presidente del Tribunal que lo nombró dentro de las 24 horas de notificada su designación a las partes y estas no harán uso del Derecho a recusación más de una vez.

Constituido el Tribunal Arbitral el Ministerio del Trabajo le pasará todo lo actuado, dicho Tribunal actuará con asistencia de todos sus miembros y fallará a más tardar dentro de cinco días contados a partir de su fecha de su Integración. Contra el Laudo Arbitral cabe el Recurso de Revisión ante el Tribunal de Apelaciones correspondiente por lo que hace a las cuestiones de Derecho, el Recurso de Revisión se interpondrá expresando los agravios correspondiente ante el Tribunal de Arbitraje dentro de las 48 horas de



notificado el Laudo Arbitral. El Tribunal de Arbitraje notificará de la admisión del Recurso a la contraparte previendo que deberá contestar los agravios dentro del término de 48 hora de notificado ante el Tribunal de Apelaciones respectivo una vez hecha la notificación el Tribunal de Arbitraje deberá de remitir el expediente al Tribunal de Apelaciones en términos de 24 horas.

Vencido el Término para contestar agravios con esta o sin ella el Tribunal resolverá en un término no mayor de 5 días. Firme el Laudo Arbitral es de obligatorio cumplimiento y se remitirá copia del mismo al Juez del Trabajo, a la dirección de Negociación Colectiva y Conciliación y la Inspectoría Departamental de Trabajo correspondiente para los fines de su cargo. El Juez del Trabajo es la autoridad para dar el cumplimiento al Laudo Arbitral.

7) Compromiso

7.1) Concepto: puede ser definido como un acto mediante el cual las partes convienen en encomendar a Árbitros el conocimiento de discrepancia ya sugeridas entre ellas sustrayéndola de la Jurisdicción voluntaria.

Una gran parte de los tratadistas Procesales consideran que el compromiso es un contrato pactado por las partes. Según Guasp es un contrato que da vida a toda Institución Arbitral. No así para los otros procesalita quienes consideran es una pieza mas del Arbitraje, pero que no puede constituirse en el motor de arranque de la Jurisdicción paccionada cuando el pre contrato o Cláusula compromisoria del Arbitraje, no aparece por no estar estipulado ni previsto por las partes, que convienen en encomendar a árbitros el conocimiento de todas o algunas de las cuestiones que se



Produzcan en el futuro relativo a la materia o asunto que señala sustituyéndola de los tribunales de la jurisdicción ordinaria.

7.2) Naturaleza del compromiso:

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

7.3) El compromiso como acuerdo procesal:

En un acuerdo el móvil o interés jurídico de las partes es disímil, es contrapuesto, no así la causa o interés inmediato que mueve a las partes a concertarse, es idéntico. Específicamente el acuerdo de compromiso Arbitral su causa radica precisamente en el interés de ambas partes de someter sus diferencias al Juicio de Árbitros, contando con el recogimiento y tutela a su favor del Ordenamiento Jurídico.

Siguiendo al maestro Carnelutti, la figura del compromiso se ubica en los acuerdo constitutivo; una vez firmado el compromiso este acto proporciona satisfacción cierta e inmediata, pero no al interés en litigio sino al interés en Cuanto a su composición; he aquí porque el compromiso a decolorarse en la categoría de acuerdo a Procesales y no en la de los contratos.



8) Cláusula Compromisoria.

Además del contrato de compromiso, existen una forma análoga de contrato; Cláusula Compromisoria

Mattirolo considera la Cláusula Compromisoria como un pacto agregado a otro contrato.

Mattirolo nos dice que la Cláusula es un pacto agregado a otro contrato, no podemos creer ciertamente que se quiera afirmar que la cláusula compromisoria no constituye un contrato por si mismo.

8.1) Concepto de Cláusula Compromisoria:

La Cláusula Compromisoria es un contrato preliminar del compromiso, o sea un contrato en que las partes se comprometen simplemente a diferir a uno más terceros, la resolución de una controversia futura.

8.2) Naturaleza de la Cláusula Compromisoria:

Haciendo una observación, no se ve inconvenientes alguno para que se establezca una Cláusula Compromisoria entre las parte de una relación pre existentes que no nazca de contrato, como de otro tipo de resolución pudiendo Encontrarse este tipo de pacto en toda parte de relación donde el arbitraje no esta prohibido, siempre y cuando reúna el requisito indispensable que se requiere.



8) Laudo Arbitral:

Podemos definir Laudo Arbitral como la Sentencia o Fallo que pronuncian los Árbitros en los absoluto sometidos voluntariamente por las partes y que posee fuerza ejecutiva de sentencia firme un vez comprendido a agotado los recursos de que son susceptibles en autoridad de Cosa Juzgada como los fallos de un Tribunal ordinario.

Este resuelve solo cuestiones sometidas a su decisión y no puede contener más o menos de lo permitido.

El Laudo será por escrito y firmado por los Árbitros. Constará en el Laudo la fecha en que fue emitido y el lugar del Arbitraje.

Después de emitido el laudo por el Tribunal Arbitral, este notificará a cada una de las partes mediante entrega de una copia definitiva del Laudo firmado por los Árbitros de conformidad a la Ley vigente del Estado.

8.1) Las actuaciones Arbitrales terminan con el Laudo definitivo. artos(58,60,61 Ley de Mediación y Arbitraje.)

El tribunal arbitral podrá también ordenar la terminación de las actuaciones arbitrales cuando el demandante retire su demanda, a menos que el demandado se oponga a ello y el tribunal arbitral reconozca un legítimo interés de su parte en obtener una resolución definitiva del litigio.

Así mismo, se declarará por el tribunal arbitral la terminación de las



actuaciones cuándo las partes lo pidan en ese sentido o cuando el tribunal arbitral compruebe que la continuación de las actuaciones resultaría innecesaria o imposible.

El tribunal arbitral cesará en sus funciones al terminar las actuaciones arbitrales, salvo las correcciones e interpretaciones del laudo y del laudo adicional que cualquiera de las partes pidan con notificación a la otra y dentro del plazo de quince días siguientes a la recepción del laudo.

Salvo acuerdo contrario de las partes, dentro de los quince días siguientes a la recepción del laudo cualquiera de las partes podrá, con notificación a la otra, pedir al tribunal arbitral que corrija en el laudo cualquier error de cálculo, de copia o tipográfico o cualquier otro error de naturaleza similar.

Salvo acuerdo contrario de las partes, dentro de los quince días siguientes a la recepción del laudo, cualquiera de las partes, con notificación a la otra parte, podrá pedir al tribunal arbitral que dicte un laudo adicional respecto de reclamaciones formuladas en las actuaciones arbitrales, pero emitidas del laudo. Si el tribunal arbitral estima justificado el requerimiento, dictará el laudo adicional dentro de un plazo máximo de quince días.

El tribunal arbitral podrá prorrogar, de ser necesario, el plazo en el cual efectuará una corrección, dará una interpretación o dictará un laudo adicional. Los requisitos de forma y contenido del laudo, se aplicará a las correcciones o interpretaciones del laudo o a los laudos adicionales, en su caso.



El Recurso de Nulidad es el único recurso contra un laudo arbitral cuando corresponda y cuando así lo solicite una de las partes de acuerdo a lo establecido en la presente Ley.

Contra un laudo arbitral sólo podrá recurrirse ante la Sala Civil de la Corte Suprema de Justicia mediante el recurso antes mencionado dentro del término de quince días contados a partir de la notificación del laudo o de resuelta la corrección o interpretación del laudo.

El laudo arbitral sólo podrá ser anulado por la Sala Civil de la Corte Suprema de Justicia cuando:

1) La parte que interpone la petición pruebe:

a) Que una de las partes en el acuerdo de arbitraje, estaba afectada por alguna incapacidad que vició su voluntad, o que dicho acuerdo no es válido en virtud de la ley a que las partes lo han sometido, o si nada se hubiera indicado a este respecto, en virtud de la ley del país en que se haya dictado el laudo;

b) Que no ha sido debidamente notificada de la designación de un árbitro o de las actuaciones arbitrales, o no ha podido por cualquier otra razón, hacer valer sus derechos;

c) Que el laudo se refiere a una controversia no prevista en el acuerdo de arbitraje o contiene decisiones que exceden los términos del acuerdo de arbitraje; no obstante, si las disposiciones del laudo que se refieren a las cuestiones sometidas al arbitraje pueden separarse de las que no lo están,



sólo se podrán anular estas últimas; o

d) Que la composición del tribunal arbitral o el procedimiento arbitral no se han ajustado al acuerdo entre las partes, salvo que dicho acuerdo estuviera en conflicto con una disposición de esta Ley de la que las partes no pudieran apartarse o, falta de dicho acuerdo, que no se han ajustado a esta Ley.

2) O cuando el tribunal compruebe:

a) Que según la ley de este Estado, el objeto de la controversia no es susceptible de arbitraje; o

b) Que el laudo es contrario al orden público del Estado nicaragüense.

También se declarará nulo un laudo arbitral cuando este no se haya dictado dentro del plazo establecido por las partes o en su defecto según lo establecido en la presente Ley.

El tribunal, cuando se le solicite la anulación de un laudo, podrá suspender las actuaciones recurridas de nulidad, cuando corresponda y cuando así lo solicite una de las partes, por un plazo que determine a fin de dar al tribunal arbitral la oportunidad de reanudar las actuaciones arbitrales o de adoptar cualquier otra medida que a juicio del tribunal arbitral elimine los motivos para la petición de nulidad.



9) Arbitramiento.

En el Arbitramiento se da la clasificación de Árbitros de Derecho y Equidad que se derivan del Arbitraje y Arbitramiento y el cual entiende al criterio de la norma aplicada al fondo del asunto.

El primero constituido por normas Jurídicas que específicamente determinan en el segundo por sumisión expresa a reglas de Derecho o según si buen juicio o según su leal saber que entender, basándose en la Equidad.

El Arbitraje viene a dar solución al Conflicto que se plantean las Partes, pero lo que se busca es completar una relación ya comenzada, pero no definida. Es decir dejar al Arbitrio de un tercero un asunto ante la figura de arbitramientos, se dice que el arbitramiento resuelve una pacífica divergencia y el arbitraje una mera controversia.



CAPITULO VI

ANALOGIA ENTRE CONCILIACION Y ARBITRAJE.

1) Diferencias:

1.1) De acuerdo a su Naturaleza:

La Conciliación es un acto que a la vez puede ser Judicial, en materia de propiedad y Prejudicial en lo Laboral como un requisito para iniciar el Proceso sino se llega a ningún avenimiento entre las Partes.

El Arbitraje se presenta de forma extrajudicial ya que se lleva a cabo totalmente desligado de los Órganos Jurídicamente del Estado, para dar solución al Conflicto sometido a su decisión.

1.2) Según su Ámbito de Aplicación:

Abarca lo Laboral, lo Civil, en materia de familia de conformidad a la Ley 38 disolución del vinculo matrimonial por voluntad de una de las partes y en materia de propiedad, Ley 278 sobre propiedad reformada urbana y agraria.

El Arbitraje encierra lo Civil en materia de propiedad y materia agraria, en lo Laboral comprendido en el capitulo V de dicha legislación y en materia Mercantil en el capitulo IX del modo de dirimir las discordias entre los socios y en materia Procesal Civil, titulo XIII de los juicios por Arbitramiento.



1.3) De conformidad con la causa que lo motiva:

La Conciliación en lo Laboral necesita de un requisito a cumplir para un anterior proceso y en los demás casos procederá a discreción del Juez.

El Arbitraje en lo Laboral opera a discreción del Juez; contrario en lo Mercantil es producto de una norma entre contratantes y en los demás casos a discreción de las Partes.

1.4) Referente a la persona que decide:

En la Conciliación nos encontramos que en lo Laboral el Juez actúa como Conciliador, en materia Civil en cuanto propiedad y Procedimientos se nombra un Tercero o Conciliador, este puede simplemente sugerir Solución al Conflicto.

En el Arbitraje se nombra un Árbitro a discreción de las Partes o bien de las Autoridades Judiciales.

1.5) En cuanto al trámite a seguir:

La Conciliación tiene un Procedimiento establecido que no se puede modificar, la realiza siempre un funcionario Judicial y en lo Laboral, se faculta al Ministerio del Trabajo para la Solución de Conflictos Individuales o Colectivos; la Conciliación termina con el Juicio pero cuando el Proceso en la Conciliación Laboral Administrativa los trabajadores pueden votar por irse a huelga o someter el caso a Arbitraje.



Lo contrario del Arbitraje al trámite es más sencillo, ya que el Árbitro escucha las posiciones de cada lado y decide la opción con base a criterios predeterminados, tales como; la Legislación, precedentes, Justicia, etc.

2) Semejanzas:

- a) Constituyen por definición, medios de Solución Pacífico.
- b) Si se llega a un Acuerdo los intereses de las partes pueden ser satisfechos.
- c) Brindan una mejor calidad de Justicia para diversos tipos de Litigios y reducen la demora Judicial.
- d) En todos los casos se levantará un acta que contendrá el Acuerdo.
- e) Consumen menor tiempo, es menos costoso, es confidencial, comparado con el proceso.
- f) Fortalecen la capacidad de Dialogo y la Solución Civilizada de los Conflictos, estableciendo principios y valores que garanticen una cultura de paz.
- g) Constituyen medios de Solución de Conflictos que ofrecen una mayor flexibilidad.

3) Ventajas de la Conciliación:

a) Economía procesal: Con la Conciliación es un método en el cual se ahorra tiempo y dinero, se ahorra dinero por que son más económicos que los procesos judiciales y se ahorra tiempo porque duran menos que un proceso Judicial tradicional.



b) Pretende la satisfacción de las Partes: como es un Acuerdo de voluntades donde son las partes las que convienen un arreglo, estas sosiegan su problema y sus quejas, logrando la satisfacción por la auto Solución que lograron.

c) Seguridad legal: Un Acuerdo Conciliatorio tiene Pleno Valor Legal para las partes, hace Cosa Juzgada.

d) Rapidez: contrario a adelantar un proceso que durará largo tiempo en resolverse, además de no conocerse bien su resultado, lo cual produce un grado de tranquilidad a las Partes que intentan mediante ellas Resolver sus Problemas.

e) Control del proceso: las Partes son las que controlan el Proceso Conciliatorio, pues son ellas las que proponen soluciones, las discuten, las aceptan o no y por consiguiente también depende de ellas.

f) Confidencialidad: las decisiones que se tomen solo son del interés de las partes es decir que todo lo dicho en el Proceso es de carácter Privado. Con la confidencialidad se pone en práctica el sigilo como principio ético de la Conciliación.

g) Carácter instructivo: las personas aprenden como resolver sus diferencias a través de la comunicación.



5) Ventajas del Arbitraje:

- La especialización de los Árbitros.
- Flexibilidad del Procedimiento.
- Discreción del Procedimiento.
- Bajo Costo.
- Rapidez del Procedimiento.

5.1) Especialización de los árbitros.

Esto es que las partes buscan la persona que tengan mas o menos la misma experiencia que ellas y que tengan un conocimiento directo de los problemas en lo cual ellas se encuentran por lo que prefieren reunir arbitro que la Justicia estatal y es así porque los Jueces cualquiera que sea cualidad, conocimiento y experiencia son generalitas y donde este el Juez el mismo día tendrán que ocuparse del contrato y varios problemas el mismo día.

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

5.2) Flexibilidad del Procedimiento.

Esto es que las partes buscan como Resolver el problema en un ambiente diferente al procedimiento judicial bajo una persona que no tiene rigor del Juez y se hace Justicia manteniendo la amistad, contrario al combate existente en el Procedimiento Judicial donde se persigue que una.



5.3) Discreción del Procedimiento:

Esto es que el Arbitraje no hay ninguna publicidad y las únicas personas que conocen el Litigio sus elementos, son los Árbitros y las partes y esto es muy importante ya que las partes no quieren que el Público no conozca de el litigio, evitando manchar su reputación y si en ocasiones se conoce públicamente alguno de ellos es porque una de las partes no respeto estas exigencias.

5.4) Bajo Costo del Procedimiento:

Esto es que aunque en el Arbitraje hay un costo al principio, finalmente y en muchos casos el Arbitraje es mucho más barato que un procedimiento Judicial, ya que si un procedimiento quizás dure años con posibles Apelaciones y Casación en algunos casos lo que implica mucha inversión económica.

La Sentencia Arbitral pondrá fin al Procedimiento cuando:

Una vez que se dicta Sentencia la labor de los Árbitros concluye no se haya aclarado revisando el Laudo.

Se les comunica a las Partes y terminando el Arbitraje es la Jurisdicción Estatal a la que compete incidencia Procesadas posteriores a la Sentencia y es a la Jurisdicción del Estado a quien le compete hacer cumplir el Laudo.



En el Arbitraje las Partes pueden acordar expresamente que sea el Arbitro el encargado de revisar, modifica, algo al Laudo por medio de la vía directa.

La interpretación de la Sentencia no es facultad de los Árbitros ya que al dictarse sentencia termina la competencia de los Árbitros.

El peligro de negarle a los Árbitros la facultad de interpretación es decir intervenir en cuanto al fondo o contenido de la Sentencia es muy evidente por eso pensamos que dentro de los limites fijados seria conveniente que le fuera conferida a los Árbitros un poder para interpretar los términos oscuros o ambiguos de la Sentencia.

5.5) Rapidez del Procedimiento:

Es que normalmente y generalmente un Procedimiento Arbitral es mas rápido que un procedimiento de la justicia publica.



CONCLUSION:

A través de nuestra investigación Monográfica estamos claro que la **Conciliación y Arbitraje** , como mecanismo de resolución de conflicto en el campo Laboral Nicaragüense, son métodos que se han constituido con el efecto de dar Solución a los problemas que se presentan a diario entre la Partes , el cual estos dos mecanismos vienen a evitar Gastos innecesarios y Retardación de Justicia, debido a que el Poder Judicial se ve saturado por toda la demanda que se presenten a diario, así también provocando un aumento en el tiempo invertido y la presión psicológica a que se ven sometidos las Partes en disputa, proponiendo Soluciones justas a los Conflictos Individuales y Colectivos, sin tener que arriesgar Derechos Laborales, por concebidas arbitrariedades de los órganos formales de Justicia en la aplicación de la Legislación Laboral.

Así mismo podemos ver en Nicaragua a lo largo de su historia se ha caracterizado por resolver sus conflictos globales mediante el Método de la violencia, pero a través de la evolución se han venido creando diferentes métodos de Resolución de conflictos, entre ellos tenemos la Conciliación y Arbitraje que vienen a descongestionar el Sistema de Justicia Nicaragüense que se encuentran muy saturado.

En la actualidad los poderes públicos deben fomentar a la sociedad el uso de estos mecanismos, para resolver sus Desavenencias, así como crear Instituciones donde se resuelvan Conflictos Extrajudiciales, para evitar



la retardación de justicia y la mayor participación de la persona que interviene en el Conflicto. Conjugando así la agilidad, la eficacia y la economía procesal, con el respeto a los Derechos y Garantías Procesales establecidas en nuestra Constitución.

Gran parte del éxito de los Métodos de Resolución de Conflictos en el Ámbito Laboral depende de la capacitación que se le brindan a los terceros neutrales que intervendrán como facilitadores en la administración del conflicto.

La importancia de la Conciliación y el Arbitraje como instrumento expedito de hacer Justicia en la Legislación Laboral Nicaragüense es que conlleva a la Sociedad a que convivan de maneras Pacíficas a pesar de sus diferencias.

La Conciliación es el instrumento más usado en la vía Laboral, debe de armonizar sus Fundamentos y técnicas de aplicación con el Arbitraje con lo que respecta a la materia Laboral.

El Derecho Laboral más que ningún otro Derecho esta urgido de tener a disposición de los sujetos Laborales estos Mecanismos de Resolución de Conflictos para la persecución de una sociedad más Igualitaria y Equitativa.



BIBLIOGRAFÍA

- ✚ Aravena Arredondo, Leonardo, Naturaleza Jurídica del Arbitraje, editorial jurídica de Chile, primera edición año 1969.
- ✚ Argüello Ana Isabel, Proceso Arbitral en algunas normas de la legislación Nicaragüense. Post grado en derecho procesal. Managua 28 de Mayo de 1999.
- ✚ Argüello Cardenal Silvio. Arbitramiento, León , Nicaragua Enero de 1956 pp.9
- ✚ Buen Néstor. Derecho procesal del trabajo, editorial Porrúa, México, octava edición 1999.
- ✚ Cabanellas de Tórriz Guillermo. Diccionario Jurídico elemental, editorial Eliesta en Argentina 1988.
- ✚ Carvajal Palma Gisela del Carmen. Análisis comparativo entre mediación, conciliación y arbitraje, León, Nicaragua, Marzo del 2000.
- ✚ Código del trabajo de la Republica de Nicaragua, Editorial Jurídica artos. (323-325 370-384) Conciliación, Arbitraje (390-402)-
- ✚ Constitución Política de la Republica de Nicaragua, 1995.
- ✚ De la Oliva-Santos Andrés y Miguel Ángel Fernández. "Arbitraje".



- ✚ Escalante Barbosa Kattia, Javier Arguedas Ruanos, Guía sobre el Proceso de Mediación ",1999. pp. 19-21
- ✚ Ferrey Echeverri Carlos, Algunas Ideas del Contrato General del Trabajo, León, Nicaragua UNAN 1968.
- ✚ Folberg Jay Mediación Resolución de Conflictos sin Litigio .Pág.21
- ✚ Fons Carolina, Arbitraje, Barcelona. Universidad de Barcelona .1997.
- ✚ Garro Eduardo y otros. Manual Pedagógico sobre Resolución Alternativa de Conflictos. pp. 29.
- ✚ Ley de Mediación y Arbitraje. LEY No. 540, Aprobada el 25 de Mayo del 2005.Publicada en La Gaceta No. 122 del 24 de Junio del 2005.
- ✚ Ley Orgánica del Poder Judicial de la Republica de Nicaragua. Ley 260, publicada en La Gaceta del 23 de julio de 1998, articulo 94.
- ✚ Monroy Cabra, Arbitraje Comercial. Pág. 10
- ✚ Pérez Paniagua Yahoska Soledad, Ruiz Munguía Sergio Augusto. Marco Jurídico del Arbitraje en Nicaragua al Amparo de la ley 540 Ley de mediación y Arbitraje."
- ✚ Reforma al Código del Trabajo de 1945 (1981), editorial asociación catana cooperación, Nicaragua 1987.



- ✚ Valladares Castillo Francisco, Derecho del Trabajo, editorial Universitaria segunda edición 1998, pagina 16-24.
- ✚ Valladares Castillo Francisco, Derecho Procesal del Trabajo, Primera Instancia, editorial Bitecsa, primera edición, año 2000.
- ✚ Valladares Castillo Francisco. Manual teórico practico del Procedimiento Laboral editorial Universitaria. 1997.
- ✚ Vargas Talavera Saida, Jairo Herrera Corales. Mediación y Conciliación como mecanismos alternativos para resolver Conflicto Laborales.

TRAMITE CONCILIATORIO

En la ciudad de León, a las diez y cinco minutos de la mañana del día nueve de mayo del año dos mil tres. Presente ante la suscrita juez, y secretaria que autoriza, las señora MERCEDES ALVARADO LAZO y AUXILIADORA NAVARRETE en su carácter de representante de la OPTICA MUNKEL, con el objeto de celebrar tramite conciliatorio y con ~~esta~~ demanda tal y como fue ordenado por auto de las tres de la tarde del día seis de mayo del año en curso, al efecto se le da lectura a la demanda, y manifiesta la demandada; manifiesta que efectivamente se le debía a ella la cantidad de (C\$15,312,32), se le estaba deviendo, y se le entregó una primera cuota de (C\$1,701.37) y no se le puede cancelar a ella el total de la liquidación porque la optica no está en condiciones de cubrir el total de la liquidación nuestras ventas son muy bajas por esa razón se le está pagando de esa forma, se le entregó a ella la primera cantidad no preciso la fecha. pero fue hace como unos días días. a nosotros no interesa pagarle pero no hay posibilidad, en caso que las ventas aumentaran trataríamos de salir del pago e su liquidación, pero las condiciones no nos permiten solventar de una sola vez el pago. para notificaciones señalado siempre la OPTICA MUNKEL del parque San Juan 120 varas al sur. por su parte la señora Mercedes Alvarado Lazo, manifiesta;--- que no acepta el pago en abono, ya que fue despedida, quede sin trabajo y yo necesito todo mi pago de liquidación final, y nombro a mi abogado para que me representen juicio la doctor Vicente Navarrete, para notificaciones sus oficinas de donde fue BANIC subtiava 85 vara al norte. Es todo lo que dijeron y leída que fue a presente acta la encontramos conforme, aprobamos, ratificamos y firmamos. testados- no valen.

Virginia Navarrete

Dr. Cristóbal Navarrete

M. Mercedes Alvarado L.

LEY DE MEDIACIÓN Y ARBITRAJE

LEY No. 540, Aprobada el 25 de Mayo del 2005.

Publicada en La Gaceta No. 122 del 24 de Junio del 2005.

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DE NICARAGUA

Hace saber al pueblo nicaragüense que:

LA ASAMBLEA NACIONAL DE LA REPÚBLICA DE NICARAGUA

En uso de sus facultades;

HA DICTADO

La siguiente:

LEY DE MEDIACIÓN Y ARBITRAJE

TITULO PRIMERO

CAPÍTULO ÚNICO

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- DEL DERECHO A LA UTILIZACIÓN DE MÉTODOS ALTERNOS DE SOLUCIÓN DE CONTROVERSIAS

Toda persona natural o jurídica incluyendo el Estado, en sus relaciones contractuales, tiene el derecho a recurrir a la mediación y al arbitraje así como otros procesos alternos similares, para solucionar sus diferencias patrimoniales y no patrimoniales, con las excepciones que establece la presente Ley.

Artículo 2.- AMBITO DE APLICACIÓN

La presente Ley se aplicará a los métodos alternos de solución de controversias, mediación y arbitraje objeto de ésta, tanto de carácter nacional como internacional, sin perjuicio de cualquier pacto, convención, tratado o cualquier otro instrumento de derecho internacional del cual la República de Nicaragua sea parte.

Artículo 3.- PRINCIPIOS RECTORES DE LA PRESENTE LEY

Los principios rectores de la presente Ley son: Preeminencia de la autonomía de la voluntad de las partes, igualdad de las partes, confidencialidad, privacidad, informalidad y flexibilidad del procedimiento, celeridad, concentración, inmediatez

de la prueba, buena fe, principio pro arbitraje, debido proceso y derecho de defensa.

TITULO SEGUNDO

DE LA MEDIACIÓN

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES RELATIVAS A LA MEDIACIÓN

Artículo 4.- CONCEPTO DE MEDIACIÓN

A los efectos de la presente Ley, se entenderá por mediación todo procedimiento designado como tal, o algún otro término equivalente, en el cual las partes soliciten a un tercero o terceros, que les preste asistencia en su intento por llegar a un arreglo amistoso de una controversia que se derive de una relación contractual u otro tipo de relación jurídica o esté vinculada a ellas. El mediador no estará facultado para imponer a las partes una solución de la controversia.

Artículo 5.- DEL MEDIADOR

El mediador es un tercero neutral, sin vínculos con las partes ni interés en el conflicto, con facultad de proponer soluciones si las partes lo acordaren y que cumple con la labor de facilitar la comunicación entre las mismas, en procura de que estas encuentren en forma cooperativa el punto de armonía al conflicto mutuamente satisfactorio y que no contravengan el orden público ni la ley.

Artículo 6.- DEBERES DEL MEDIADOR

1. Cumplir con las normas éticas establecidas por los Centros mediación y Arbitraje.
2. Excusarse de intervenir en los casos que le represente conflictos de intereses.
3. Informar a las partes sobre el procedimiento de mediación, así como sus derechos y de los efectos legales del mismo.
4. Informar a las partes del carácter y efecto del acuerdo de mediación.
5. Mantener la imparcialidad hacia todas las partes.
6. Mantener la confidencialidad sobre lo actuado en el curso del proceso de mediación.
7. No participar como asesor, testigo, arbitro o abogado en procesos posteriores judiciales, referidos al mismo asunto en el cual a actuado como mediador.

8. Generar, si así lo acordaren las partes en cualquier estado del proceso de mediación, propuestas dirigidas a la solución de la controversia.

9. Elaborar las actas de las audiencias de manera imparcial cumpliendo los requisitos de la presente Ley.

10. Redactar y firmar junto con las partes, el acuerdo de mediación de conformidad a la presente Ley.

Artículo 7.- REPRESENTACIÓN Y ASESORAMIENTO.

Las partes pueden comparecer en forma personal a través de su representante legal debidamente acreditado, las partes también podrán ser asesoradas por personas de su elección, preferiblemente, profesionales del derecho habilitados para ejercer dicha función.

CAPÍTULO II

DEL PROCEDIMIENTO EN LA MEDIACIÓN

Artículo 8.- INICIO DEL PROCEDIMIENTO DE MEDIACIÓN.

El procedimiento de mediación relativo a una determinada controversia dará comienzo el día en que las partes acuerden iniciarlo.

La parte que haya invitado a otra a entablar un procedimiento de mediación y no reciba de esta última una aceptación de la invitación en el plazo de quince días a partir de la fecha en que envió esta, o en cualquier otro plazo fijado en ella, podrá considerar que la otra parte ha rechazado su oferta de mediación.

Artículo 9.- NÚMERO Y DESIGNACIÓN DE MEDIADORES.

El mediador será uno solo a menos que las partes acuerden que sean dos o más. Las partes tratarán de ponerse de acuerdo para designar al mediador o los mediadores, a menos que se haya convenido en un procedimiento diferente para su designación.

Las partes podrán solicitar la asistencia de los Centros de Mediación y Arbitraje para la designación de los mediadores. Así mismo, las partes podrán solicitar a esta institución, que les recomienden personas idóneas para desempeñar la función de mediador, o podrán convenir en que el nombramiento de uno o más mediadores sea efectuado directamente por estos Centros de Mediación y Arbitraje.

Al formular recomendaciones o efectuar nombramientos de personas para el cargo de mediador, el Centro de Mediación y Arbitraje tendrá en cuenta las consideraciones que puedan garantizar el nombramiento de un mediador capacitado, independiente e imparcial y, en su caso, tendrá en cuenta la

conveniencia de nombrar un mediador de nacionalidad distinta a las nacionalidades de las partes.

La persona a quien se comunique su posible nombramiento como mediador deberá revelar todas las circunstancias que puedan dar lugar a dudas justificadas acerca de su imparcialidad o independencia. El mediador, desde el momento de su nombramiento y durante todo el procedimiento de mediación, revelará sin demora tales circunstancias a las partes, a menos que se les haya informado de ellas.

Artículo 10.- ASISTENCIA DE LA AUDIENCIA.

La audiencia de mediación, se desarrollará con la presencia del mediador y de las partes o sus apoderados autorizados mediante poder de representación. Los abogados podrán asistir a las partes si estas lo solicita expresamente. Las partes conjunta o separadamente por una sola vez podrán, hasta dos días antes de la audiencia de mediación, solicitar la suspensión de la misma.

Salvo acuerdo entre las partes, las mismas podrán justificar su inasistencia por una sola vez. Posterior a ello, si no comparece a la audiencia alguna de las partes, o habiendo comparecido las mismas, no se logra acuerdo alguno, de tal circunstancia se dejará constancia en la acta suscrita por el mediador y las partes que se levanten para tal fin, acto con el cual se dará por concluida la actuación del mediador y la mediación misma.

Artículo 11.- PROCEDIMIENTO DE MEDIACIÓN

Las partes podrán determinar por sí o por remisión al reglamento del Centro de Mediación y Arbitraje o al Reglamento de la Comisión de las Naciones Unidas para el Derecho Mercantil, la forma en que se llevará a cabo el procedimiento de mediación.

Si las partes no se ponen de acuerdo acerca del procedimiento de mediación, el mediador podrá proponer a las partes el procedimiento que considere adecuado en procura de un acuerdo de las partes, teniendo en cuenta las circunstancias del caso, los deseos que expresen las partes y la necesidad de lograr un rápido arreglo de la controversia. Así mismo, por acuerdo de partes, el mediador podrá dirigir el procedimiento que se haya determinado emplear.

En todo momento, el mediador dará a las partes un tratamiento equitativo, teniendo en cuenta las circunstancias y particularidades de la controversia. Asimismo, en cualquier etapa del procedimiento de mediación, previo acuerdo entre las partes, podrá sugerir propuestas para un arreglo de la controversia.

De cada sesión que se realice durante el proceso de mediación se deberá de levantar un acta que contendrá como mínimo lo siguientes requisitos:

- a) Lugar, hora y fecha donde se llevo a cabo la mediación.
- b) Nombres, apellidos y generales de las partes.
- c) Nombre, apellidos y generales de los representantes y asesores si lo hubiere.
- d) Nombre, apellido y generales del o de los mediadores que actuaron en el proceso.
- e) Nombre, apellidos y generales de cualquier otra persona que estuviere presente en el proceso de mediación y el carácter que ostentaba.
- f) Un resumen de lo ocurrido en la sesión.
- g) Indicación de los acuerdos a que se llegaron durante la sesión.
- h) En caso de que el proceso de mediación se de por terminado, se deberá indicar la razón de su determinación.
- i) Las actas deberán ser firmadas por las partes, los asesores si los hubiere y por el mediador o mediadores.

Artículo 12.- COMUNICACIÓN ENTRE EL MEDIADOR Y LAS PARTES

El mediador podrá reunirse o comunicarse de forma oral escrita con las partes conjuntamente o con cada una de ellas por separado.

Artículo 13.- DEL MANEJO DE INFORMACIÓN POR PARTE DEL MEDIADOR EN EL PROCEDIMIENTO DE MEDIACIÓN

Si el mediador recibe de una de las partes información relativa a la controversia, podrá revelar el contenido de esa información a la otra parte. No obstante, el mediador no podrá revelar a ninguna de las otras partes la información que reciba de esa parte, si ésta pone la condición expresa de que se mantenga confidencial.

Artículo 14.- DE LA CONFIDENCIALIDAD DEL PROCEDIMIENTO DE MEDIACIÓN FRENTE A LOS TERCEROS.

A menos que las partes convengan otra cosa, toda información relativa al procedimiento de mediación deberá considerarse confidencial, salvo que su divulgación esté prescrita por ley o sea necesaria a efectos del cumplimiento o la ejecución de un acuerdo de mediación.

Artículo 15.- ADMISIBILIDAD DE PRUEBAS EN OTROS PROCEDIMIENTOS

Ninguna prueba que sea admisible en un procedimiento arbitral, judicial o de índole similar dejará de serlo por el hecho de haber sido utilizada en un

procedimiento de excepto las que tengan relación con:

- a) La invitación de una de las partes a entablar un procedimiento de mediación o el hecho de que una de las partes esté dispuesta a participar en un procedimiento de mediación;
- b) Las opiniones expresadas o las sugerencias formuladas por una de las partes en el procedimiento de mediación respecto de un posible arreglo de la controversia;
- c) Las declaraciones formuladas a los hechos reconocidos por algunas de las partes en el curso del procedimiento de mediación;
- d) Las propuestas presentadas por el mediador;
- e) El hecho de que una de las partes se haya declarado dispuesta a aceptar un arreglo propuesto por el mediador;
- f) Cualquier documento preparado únicamente para los fines del procedimiento de mediación.

En estos casos, las partes que se hayan sometido a un procedimiento de mediación, y el mediador no harán valer ni presentarán pruebas, ni rendirán testimonio en un procedimiento arbitral, judicial o de índole similar.

Ningún tribunal arbitral, tribunal de justicia ni cualquier otra autoridad competente podrá revelar la información a que se refieren las literales a), b), c), d), e) y f) el presente artículo. Si esa información se presenta como prueba en contravención a lo dispuesto en estos literales, dicha prueba no se considerará admisible. No obstante, esa información podrá revelarse o admitirse como prueba en la medida en que lo prescriba la Ley o en que sea necesario a efectos del cumplimiento o la ejecución de un acuerdo de mediación.

Las disposiciones del presente artículo serán aplicables independientemente que un determinado procedimiento arbitral, judicial o de índole similar se refiera o no a una controversia que haya sido objeto de un procedimiento de mediación.

CAPÍTULO III

DE LA FINALIZACIÓN DEL PROCEDIMIENTO Y DEL ACUERDO DE MEDIACIÓN

Artículo 16.- TERMINACIÓN DEL PROCEDIMIENTO DE MEDIACIÓN.

El procedimiento de mediación se dará por terminado:

- a) Al llegar las partes a un acuerdo y firmarlo;

b) Al hacer el mediador, previa consulta con las partes, una declaración por escrito que haga constar que ya no se justifica seguir intentando llegar a un acuerdo, en la fecha de tal declaración;

c) Al hacer las partes al mediador una declaración por escrito de que dan por terminado el procedimiento de mediación, en la fecha de tal declaración; o

d) Al hacer una parte a la otra o las otras partes y al mediador, una declaración por escrito de que da por terminado el procedimiento de mediación, en la fecha de tal declaración.

Artículo 17.- EL MEDIADOR ACTUANDO COMO ÁRBITRO.

Salvo acuerdo en contrario de las partes, no podrá actuar como árbitro en una controversia quien haya participado como mediador en la misma; ni en controversia que surja a raíz del mismo contrato o relación jurídica o de cualquier contrato o relación jurídica conexos a la controversia de la que fue mediador.

Artículo 18.- NO UTILIZACIÓN DE PROCEDIMIENTOS ARBITRALES O JUDICIALES.

Cuando las partes hayan acordado recurrir a la mediación y se hayan comprometido expresamente a no entablar, en un determinado plazo o mientras no se produzca cierto hecho, ningún procedimiento arbitral o judicial con relación a una controversia existente o futura, el tribunal arbitral o de justicia dará a efecto a ese compromiso en tanto no se haya cumplido lo en él estipulado, salvo en lo que se respecta a medidas necesarias para la salvaguarda de los derechos que, a juicios de las partes, les correspondan. El inicio de tales medidas no constituirá, en sí mismo, una renuncia al acuerdo de recurrir a la mediación ni la terminación de ésta.

Artículo 19.- DEL ACUERDO DE MEDIACIÓN.

El acta en la que se plasme el acuerdo de mediación deberá de cumplir con los siguientes requisitos básicos:

a) Lugar, hora y fecha en que se tomó el acuerdo.

b) Nombre, apellido y generales de las partes y sus asesores si los hubiere.

c) Nombre, apellidos y generales del mediador o mediadores.

d) Indicación detallada de la controversia.

e) Relación detallada de los acuerdos adoptados.

f) Indicación expresa (si hubiera proceso judicial o administrativo) de la institución o instancia judicial o administrativa que conoce del caso, número de expediente y la voluntad de conciliar la controversia objeto de esos procesos.

g) Constancia de que las partes fueron informadas de sus derechos y obligaciones.

h) Firma de las partes, los mediadores y de los asesores que hubieren intervenido en la audiencia en la que se llegó al acuerdo de mediación.

Artículo 20.- EJECUTABILIDAD DEL ACUERDO DE MEDIACIÓN.

El acuerdo al que lleguen las partes en un proceso de mediación será definitivo, concluye con el conflicto y será ejecutable en forma inmediata.

La ejecución de un acuerdo de mediación, en caso de incumplimiento, se solicitará ante el Juzgado de Distrito competente y se realizará con las reglas establecidas en el Título XXVI, Capítulo IV, Artículos 1996 y siguientes del código de Procedimiento Civil de la República de Nicaragua.

TÍTULO TERCERO

DEL ARBITRAJE

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES RELATIVAS AL ARBITRAJE

Artículo 21.- ÁMBITO DE APLICACIÓN.

La presente Ley se aplicará al arbitraje nacional e internacional, sin perjuicio de cualquier tratado multilateral o bilateral vigente del cual la República de Nicaragua sea Estado parte. Así mismo, estas disposiciones relativas al arbitraje se aplicarán únicamente si el lugar del arbitraje se encuentra en el territorio de la República de Nicaragua.

La presente Ley no afectará otra ley en virtud de la cual determinadas controversias no sean susceptibles de arbitraje o estas se deban someter a arbitraje únicamente de conformidad con disposiciones diferentes de las establecidas en la presente Ley.

Artículo 22.- ARBITRAJE INTERNACIONAL

Un arbitraje será internacional cuando las partes en un acuerdo de arbitraje tienen, al momento de la celebración de ese acuerdo, sus respectivos domicilios en Estados diferentes.

También tendrá el carácter de arbitraje internacional cuando uno de los lugares

enumerados a continuación está situado fuera del Estado en que las partes tienen sus domicilios:

1. El lugar del arbitraje, si éste se ha determinado en el acuerdo de arbitraje o con arreglo al acuerdo de arbitraje.
2. El lugar del cumplimiento de una parte sustancial de las obligaciones de la relación comercial o el lugar con el cual el objeto de litigio tenga una relación más estrecha.

A los efectos de esta disposición, si alguna de las partes tiene más de un establecimiento, el domicilio será el lugar donde se sitúe el establecimiento que guarde una relación más estrecha con el acuerdo de arbitraje. Si una parte no tiene ningún establecimiento, se tomará en cuenta el lugar de su propio domicilio.

También se reconocerá como arbitraje internacional cuando las partes han convenido expresamente en que la cuestión objeto del acuerdo de arbitraje está relacionado con más de un Estado.

Artículo 23.- MATERIA OBJETO DE ARBITRAJE.

La presente Ley se aplicará en todos aquellos casos en que la controversia verse sobre materias en que las partes tengan libre disposición conforme a derecho. También se aplicará la presente Ley a todos aquellos otros casos en que, por disposición de otras leyes, se permita el procedimiento arbitral, siempre que el acuerdo arbitral sea válido conforme la presente Ley.

No podrán ser objeto de arbitraje las cuestiones sobre las haya recaído resolución judicial firme, salvo los aspectos derivados de su ejecución.

Tampoco las materias inseparablemente unidas a otras sobre las que las partes no tengan libre disposición o cuando la ley lo prohíba expresamente o señale un procedimiento especial para determinados casos.

Así mismo, no podrán ser sujetos de arbitraje las cuestiones que versen sobre alimentos; divorcios; separación de cuerpos; nulidad de matrimonio; estado civil de las personas; declaraciones de mayor de edad; y en general, las causas de aquellas personas naturales o jurídicas que no pueden representarse así mismas, por lo que en estos casos se atenderá a las formalidades prescrita en la ley respectiva para efectuar los arbitrajes. Tampoco son objeto de arbitraje las causas en que deba de ser parte necesaria el Ministerio Público, ni las que se susciten entre un representante legal con su representado.

Quedan excluidos del ámbito de aplicación de la presente Ley los arbitrajes laborales.

Artículo 24. DEFINICIONES Y REGLAS DE INTERPRETACIÓN RELATIVAS AL

ARBITRAJE.

Para efecto de la presente Ley se establecen las siguientes definiciones y disposiciones:

a) "Arbitraje": Es un mecanismo alternativo de solución de conflictos que surge de la autonomía de la voluntad de las partes, quienes delegan en un tercero imparcial llamado árbitro la resolución de su controversia, y éste, siguiendo el procedimiento determinado previamente por las partes decide la controversia mediante un "laudo arbitral" que es de obligatorio cumplimiento para las partes.

b) "Tribunal arbitral": Es el encargado de impartir justicia arbitral y que puede estar compuesto por uno o varios árbitros.

c) "Tribunal": Significa un órgano del sistema judicial nicaragüense, ya sea unipersonal o colegiado.

d) "Arbitraje de Derecho": Se da cuando los árbitros resuelvan la cuestión controvertida con arreglo al derecho aplicable.

e) "Arbitraje de Equidad" ("ex aequo et bono"): Se da cuando el Tribunal Arbitral resuelve conforme a sus conocimientos profesionales y técnicos.

f) Libre disponibilidad: Situación en virtud de la cual se deba a las partes la facultad de decidir libremente sobre un asunto, esa facultad conlleva el derecho de las partes de autorizar aun tercero, a que adopte esa decisión.

g) Cuando una disposición de la presente Ley se refiera a un acuerdo que las partes hayan celebrado o que puedan celebrar o cuando, en cualquier otra forma, se refiera a un acuerdo entre las partes, se entenderán comprendidas en ese acuerdo todas las disposiciones del reglamento de arbitraje en él mencionado.

h) Cuando una disposición de la presente Ley, se refiera a una demanda, se aplicará también a una reconvenición, y cuando se refiera a una contestación, se aplicará asimismo a la contestación a esa reconvenición.

Artículo 25.- RECEPCIÓN DE COMUNICACIONES ESCRITAS.

Salvo acuerdo en contrario de las partes, para efecto de la presente Ley, se considerará recibida toda comunicación escrita que haya sido entregada personalmente al destinatario o que haya sido entregada en su establecimiento, domicilio o dirección postal, en el supuesto de que no se descubra, tras una indagación razonable, ninguno de esos lugares, se considerará recibida toda comunicación escrita que haya sido enviada al último establecimiento, domicilio o dirección postal conocido del destinatario por carta certificada o cualquier otro medio que deje constancia del intento de entrega. La comunicación se considerará recibida el día en que se haya realizado tal entrega.

Artículo 26.- RENUNCIA AL DERECHO A IMPUGNAR

Cuando una parte permite que se desarrolle un procedimiento arbitral determinado conociendo que no se ha cumplido con algún requisito de la presente Ley del cual las partes puedan apartarse o algún requisito del acuerdo de arbitraje y no exprese su objeción a tal incumplimiento oportunamente, o, si se prevé un plazo para hacerlo, y no hace uso de ese derecho en el plazo previsto se considerará como renuncia al derecho a impugnar sobre tales circunstancias y hechos.

La parte que no haya ejercido su derecho a impugnar conforme al párrafo anterior, no podrá solicitar posteriormente la anulación del laudo con fundamento en ese motivo.

CAPÍTULO II

DEL ACUERDO DE ARBITRAJE

Artículo 27.- DEFINICIÓN Y FORMA DEL ACUERDO DE ARBITRAJE

El acuerdo de arbitraje es un mecanismo por el cual las partes deciden someter a arbitraje todas las controversias o ciertas controversias que hayan surgido o puedan surgir entre ellas respecto de una determinada relación jurídica, contractual o no contractual. El acuerdo de arbitraje podrá adoptar la forma de una cláusula arbitral incluida en un contrato o la forma de un acuerdo independiente o autónomo.

El acuerdo de arbitraje deberá constar por escrito. Se entenderá que el acuerdo es escrito cuando esté consignado en un documento firmado por las partes o que el mismo se pueda hacer constar por el intercambio, inclusive electrónico, de cartas, telex, telegramas, telefax o por cualquier otro medio de comunicación que pueda dejar constancia escrita del acuerdo, o en un intercambio de escritos de demanda y contestación en lo que la existencia de un acuerdo sea afirmado por una parte sin ser negada por otra. La referencia hecha en un contrato a un documento que contiene una cláusula compromisoria constituye acuerdo de arbitraje siempre que el contrato conste por escrito y la referencia implique que esa cláusula forma parte del contrato.

En el acuerdo escrito, las partes deberán establecer expresamente los términos y condiciones que regirán el arbitraje, de conformidad con esta Ley. En caso de que no se establezcan reglas específicas, se entenderá que este acuerdo podrá ser objeto de complementación, modificación o revocación entre las partes en cualquier momento, mediante convenio especial. No obstante; en caso de que decidan dejar sin efecto un proceso de arbitraje en trámite, deberán asumir los costos correspondientes, de conformidad con la presente Ley.

Artículo 28.- ACUERDO DE ARBITRAJE Y DEMANDA EN CUANTO AL FONDO ANTE UN TRIBUNAL

El tribunal al que se someta un asunto sobre el cual las partes han acordado con anticipación ventilarlo en un tribunal arbitral y bajo el procedimiento arbitral, remitirá a las partes a ese tribunal y procedimiento a más tardar, en el momento de presentar el primer escrito sobre el Fondo del litigio, o cuando tal circunstancia llegue al conocimiento de tribunal, a menos que se argumente y demuestre que dicho acuerdo es nulo, ineficaz o de ejecución imposible.

Artículo 29.- ACUERDO DE ARBITRAJE Y ADOPCIÓN DE MEDIDAS PROVISIONALES POR EL TRIBUNAL

No será incompatible con un acuerdo de arbitraje que cualquiera de las partes, ya sea con anterioridad a las actuaciones arbitrales o durante transcurso, solicite de un tribunal la adopción de medidas cautelares provisionales ni que el tribunal conceda esas medidas.

CAPÍTULO III

COMPOSICIÓN DEL TRIBUNAL ARBITRAL

Artículo 30.- COMPOSICIÓN DEL TRIBUNAL

En el caso de los arbitrajes de derecho, el tribunal deberá estar compuesto exclusivamente por abogados y resolverá las controversias con estricto apego a la ley aplicable.

Si se tratará de un arbitraje de equidad, el tribunal podrá estar integrado por profesionales expertos en la materia objeto de arbitraje, excepto lo que las partes dispongan para ese efecto. En este caso, el tribunal resolverá las controversias "ex aequo et bono" según los conocimientos sobre la materia objeto del arbitraje y el sentido de la equidad y la justicia de sus integrantes.

Artículo 31.- NÚMERO DE ÁRBITROS

Las partes podrán determinar libremente el número de árbitros que deberá ser siempre un número impar. A falta de tal acuerdo, los árbitros serán tres.

Artículo 32.- REQUISITOS PARA SER ÁRBITRO.

Pueden ser árbitros todas las personas naturales, que no tengan nexo alguno con las partes o sus apoderados. No obstante, las partes conociendo dichas circunstancias podrán habilitar a dicha persona para que integre el tribunal, en cuyo caso no podrán impugnar posteriormente el laudo por ese motivo.

Las partes podrán establecer requisitos o condiciones adicionales para los árbitros en el convenio arbitral.

No podrán ser nombrados como árbitros las personas que se encuentren inhabilitadas por la ley ni que tengan anexa jurisdicción.

Artículo 33.- NOMBRAMIENTOS DE LOS ÁRBITROS

Salvo acuerdo en contrario de las partes, la nacionalidad de una persona no será obstáculo para que actúe como árbitro. Sin perjuicio de lo establecido en el presente artículo, las partes podrán acordar libremente el procedimiento para el nombramiento del árbitro o los árbitros.

A falta de tal acuerdo, se deberá proceder de la siguiente manera:

a) En el arbitraje con tres árbitros, cada parte nombrará un árbitro y los dos árbitros así designados nombrarán al tercero; si una parte no nombra al árbitro dentro de los quince días del recibo de un requerimiento de la otra parte para que lo haga, si los dos árbitros no consiguen ponerse de acuerdo sobre el tercer árbitro dentro de los quince días contados desde su nombramiento, la designación será hecha, a petición de una de las partes, por el Juez Civil de Distrito.

b) En el arbitraje con árbitro único, si las partes no consiguen ponerse de acuerdo sobre la designación del árbitro, éste será nombrado, a petición de cualquiera de las partes, por el Juez Civil de Distrito competente.

Cuando en un procedimiento de nombramiento de árbitros convenido por las partes, una parte no actúe conforme a lo estipulado en dicho procedimiento; cuando las partes o dos árbitros no puedan llegar a acuerdo conforme al mencionado procedimiento; o cuando un tercero, o el Centro de Mediación y Arbitraje, no cumpla una función que se le confiera en dicho procedimiento para efectuar ese nombramiento, cualquiera de las partes podrá solicitar al tribunal u otra autoridad competente que adopte la medida necesaria, a menos que en el acuerdo sobre el procedimiento de nombramiento se prevean otros medios para conseguirlos.

Toda decisión del tribunal o autoridad competente sobre las cuestiones encomendadas en el presente artículo será definitiva y no tendrá recurso alguno. Al nombrar un árbitro, el tribunal u otra autoridad tendrán debidamente en cuenta las condiciones requeridas para un árbitro por el acuerdo entre las partes y tomará las medidas necesarias para garantizar el nombramiento de un árbitro independiente e imparcial.

Artículo 34.- MOTIVOS DE RECUSACIÓN

La persona a quien se comunique su posible nombramiento como árbitro, deberá revelar todas las circunstancias que puedan dar lugar a dudas justificadas acerca de su imparcialidad o independencia. En el caso que tales circunstancias sean sobrevivientes al nombramiento de árbitro, el mismo está obligado a revelarlas a las partes al momento que estas sean de su conocimiento.

A falta de Determinación de Caudales de Recusación de los Árbitros, estas serán

las mismas que se aplican a los jueces y magistrados. Una parte solo podrá recusar al árbitro nombrado por ella, o en cuyo nombramiento haya participado, por causas de las que haya tenido conocimiento después de efectuada la designación.

Artículo 35.- PROCEDIMIENTO DE RECUSACIÓN

Las partes podrán acordar libremente el procedimiento de recusación de los árbitros o remitirse al reglamento del Centro de Mediación y Arbitraje que administre la causa.

A falta de tal acuerdo, la parte que desee recusar a un árbitro enviará al tribunal arbitral, dentro de los quince días siguientes a aquel en que tenga conocimiento de la constitución del tribunal arbitral mismo, un escrito en el que plantee la recusación del árbitro y exponga los motivos en que funda la recusación.

A menos que el árbitro recusado renuncie a su cargo o que la otra parte acepte la recusación, corresponderá al tribunal arbitral decidir sobre ésta.

El tribunal arbitral tendrá hasta quince días, contado a partir de la interposición de la recusación respectiva, para pronunciarse sobre la misma. Mientras no se resuelva la recusación presentada, el tribunal arbitral suspenderá sus actuaciones. En el acto de notificación de esta resolución o a más tardar en tercer día posterior a la notificación aludida, cualquiera de las partes podrán presentarse ante el tribunal arbitral recurriendo de la misma, para ante el tribunal de apelaciones competente. Si las partes no recurren de esta resolución, el tribunal arbitral continuará conociendo normalmente de la causa.

Salvo acuerdo en contrario, las partes que hayan hecho uso del derecho de recurrir de la resolución relativa a la recusación promovida ante el tribunal arbitral, podrán recurrir ante el tribunal de apelaciones competente para personarse y presentar sus alegatos en el mismo momento, dentro de los quince días siguientes de haber expresado su voluntad verbal o escrita de recurrir. En este caso el tribunal de apelaciones competente tendrá un plazo de quince días improrrogable para resolver. El tribunal arbitral suspenderá sus actuaciones hasta que el tribunal de apelaciones respectivo emita su resolución sobre el recurso presentado. De la resolución emitida por el tribunal de apelaciones no hay ulterior recurso.

Pasado este término y resuelta definitivamente la recusación, el tribunal arbitral, le dará cumplimiento a la misma, proseguirá con las actuaciones y dictará su laudo.

Artículo 36.- FALTA O IMPOSIBILIDAD DE EJERCICIO DE LAS FUNCIONES

Cuando un árbitro se vea impedido de hecho o por disposición legal para el ejercicio de sus funciones o por otros motivos no las ejerza dentro de un plazo determinado en el acuerdo arbitral, el árbitro podrá renunciar al cargo o las partes podrán acordar la remoción del mismo, situación por la cual en ambos casos

cesará en sus funciones de forma inmediata. Si se da desacuerdo respecto a cualquiera de esos motivos, cualquiera de las partes podrá solicitar al tribunal de arbitraje o al tribunal de justicia ordinaria, una decisión que declare la cesación del mandato. El tribunal emitirá su resolución dentro de quince días contados a partir de la solicitud referida y la misma no será objeto de recurso alguno.

Si conforme lo dispuesto en la presente Ley un árbitro renuncia a su cargo o una de las partes acepta la terminación del mandato de un árbitro, ello no se considerará como una aceptación de la procedencia de ninguno de los motivos mencionados en el presente artículo.

Artículo 37.- NOMBRAMIENTO DE UN ÁRBITRO SUSTITUTO

Cuando un árbitro cese de su cargo por renuncia, remoción expiración de su mandato o por cualquier otra causa, por acuerdo de las partes, se procederá al nombramiento de un árbitro sustituto utilizando el mismo procedimiento por el cual se designó al árbitro que se ha de sustituir.

Artículo 38.- RENUNCIA AL ARBITRAJE

Las partes pueden renunciar al arbitraje mediante:

1. Convenio expreso.
2. Renuncia tácita,
3. Cuando se inicie causa judicial por una de las partes y el demandado no invoque la excepción arbitral dentro de los plazos previsto para cada proceso.

Vencido el plazo correspondiente, se entenderá renunciado el derecho a invocarla y se considerará la convención sin efecto alguno.

Artículo 39.- CONVENIO ARBITRAL CON PROCESO JUDICIAL EN CURSO.

Si estando un proceso judicial en curso, las partes deciden voluntariamente someter, el asunto a un convenio arbitral, sobre todas o partes de las de las pretensiones controvertidas en aquel, deben en ese caso presentar al Juez un escrito con todas las firmas debidamente autenticadas por Notario, y adjuntando copia del convenio arbitral.

En tal caso, el Juez deberá dictar auto mandando a archivar las diligencias, dejando a salvo el derecho de las partes de continuar con una nueva demanda sobre las pretensiones que no fueron sometidas al arbitraje.

El Juez puede objetar el convenio arbitral, declarándolo sin lugar en caso que el asunto sea de los que no son sujeto a arbitraje según la presente Ley.

Artículo 40.- PERSONAS INHIBIDAS PARA ACTUAR COMO ÁRBITRO

Están inhibidos para actuar como árbitros, por ministerio de la presente Ley:

- 1) Los funcionarios públicos, electos por voto popular y sus respectivos suplentes.
- 2) Los funcionarios públicos, electos por la Asamblea Nacional, por disposición constitucional y sus suplentes.
3. Los funcionarios públicos nombrados por el Presidente de la República.
- 4) Los funcionarios y empleados públicos de la Procuraduría General de Justicia y del Ministerio Público.
- 5) Los Magistrados de los Tribunales de Apelaciones, Jueces, sus suplentes y secretarios, así como los defensores públicos.
- 6) Los oficiales del Ejército de Nicaragua y de la Policía Nacional.
- 7) Cualquier otro funcionario público que por razón del cargo que desempeña, la ley le determine incompatibilidad con el ejercicio de la función de árbitro.

Artículo 41.- RENUNCIA DE LOS ÁRBITROS

Las partes podrán solicitarla renuncia del cargo de árbitro por:

- 1) Incompatibilidad sobrevenida conforme al artículo anterior.
- 2) causales pactadas en el convenio arbitral o al momento de aceptar el cargo de árbitro.
- 3) Enfermedad comprobada que impida el desempeño del cargo.
- 4) Recusación debidamente comprobada.
- 5) Ausencia injustificada por mas de treinta días, sin perjuicio de la demanda por daños y perjuicios.

CAPÍTULO IV

COMPETENCIA DEL TRIBUNAL ARBITRAL

Artículo 42.- FACULTAD DEL TRIBUNAL ARBITRAL PARA DECIDIR ACERCA DE SU COMPETENCIA

El tribunal arbitral está facultado para decidir acerca de su propia competencia, incluso sobre las excepciones relativas a la existencia o a la validez del acuerdo de arbitraje. A ese efecto, una cláusula arbitral que forme parte de un contrato se

considerará como un acuerdo independiente de las demás estipulaciones del contrato. La decisión del tribunal arbitral de que el contrato es nulo no implicará la nulidad de la cláusula arbitral.

La excepción de incompetencia del tribunal arbitral deberá oponerse a más tardar en el momento de presentar la contestación. Las partes no se verán impedidas de oponer esta excepción por el hecho de que hayan designado a un árbitro o participado en su designación. La excepción basada en el tribunal arbitral ha excedido su mandato deberá oponerse tan pronto como se plantee, durante las actuaciones arbitrales, la materia que supuestamente exceda su mandato. El tribunal arbitral podrá, en cualquiera de los casos, estimar una excepción presentada más tarde si considera justificada la demora.

El tribunal arbitral podrá decidir sobre las excepciones a que se hace referencia en el presente artículo como cuestión previa o en el laudo sobre el fondo del asunto. Si, como cuestión previa, el tribunal arbitral se declara competente, cualquiera de las partes, dentro de los quince días siguientes al recibo de la notificación de esa decisión, podrá solicitar a la Sala Civil de la Corte Suprema de Justicia, que resuelva sobre la cuestión. La Sala resolverá dentro de los quince días siguientes a la recepción de la solicitud. La resolución de este tribunal será inapelable. Mientras este pendiente dicha solicitud, el tribunal arbitral no podrá proseguir sus actuaciones.

Artículo 43.- FACULTAD DEL TRIBUNAL ARBITRAL DE ORDENAR MEDIDAS PROVISIONALES CAUTELARES.

Salvo acuerdo en contrario de las partes, el tribunal arbitral, a petición de cualquiera de ellas, podrá a ordenar la adopción de medidas cautelares que el tribunal arbitral estime necesarias respecto del objeto de litigio. Asimismo, el tribunal arbitral podrá solicitar de cualquiera de las partes una garantía apropiada en relación con esas medidas. Las autoridades o dependencias públicas así como los particulares a quienes el tribunal arbitral le solicite realizar algún tipo de acto o tomar algún tipo de medida para materializar la medida provisional cautelar, cumplirán con lo solicitado hasta tanto no reciban petición en contrario de dicho tribunal arbitral o una orden de un tribunal de la justicia ordinaria que disponga otra cosa.

CAPITULO V

PROCEDIMIENTO ARBITRAL

Artículo 44.- TRATO EQUITATIVO DE LAS PARTES

El tribunal arbitral deberá tratar a las partes con igualdad y darle a cada una de ellas plena oportunidad de hacer valer sus derechos.

Artículo 45.- DETERMINACIÓN DEL PROCEDIMIENTO

Las partes tendrán libertad para convenir el procedimiento a que se haya de ajustar el tribunal arbitral en sus actuaciones.

A falta de acuerdo el tribunal arbitral podrá determinar el procedimiento a seguir para dirimir el asunto que se le presenta sobre el que deberá pronunciarse. Esta facultad conferida al tribunal arbitral incluye, entre otras, la de determinar la admisibilidad, la pertinencia y el valor de las pruebas, con sujeción a lo dispuesto con la presente Ley y lo consagrado en la Constitución de la República, relacionado con el debido proceso.

Artículo 46.- LUGAR DEL ARBITRAJE

Las partes podrán determinar libremente el lugar del arbitraje. En caso de no haber acuerdo al respecto, el tribunal arbitral determinará el lugar del arbitraje, atendida la circunstancia del caso, inclusive las conveniencias de las partes.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo precedente, el tribunal arbitral podrá salvo acuerdo en contrario de las partes, reunirse en cualquier lugar que estime apropiado para celebrar deliberaciones entre sus miembros para oír a los testigos, a los peritos o a las partes, o para examinar mercancías u otros bienes o documentos.

Artículo 47.- INICIACIÓN DE LAS ACTUACIONES ARBITRALES

Salvo que las partes hayan convenido otra cosa, las actuaciones arbitrales respecto de una determinada controversia se iniciarán en la fecha en que el demandado haya recibido el requerimiento de someter esa controversia al arbitraje.

El requerimiento de someter una controversia a arbitraje deberá hacerse mediante forma escrita y contendrá:

- a) Nombre y generales de ley del demandante y demandado.
- b) La solicitud de someter a arbitraje la controversia.
- c) Copia autenticada del acuerdo arbitral o cláusula arbitral en que se ampara la solicitud, con referencia al contrato base de la controversia.
- d) Descripción general de la controversia que desea someter al arbitraje y las pretensiones del demandante.
- e) En caso de que las partes no hayan convenido el número de árbitro, una propuesta sobre el número de los mismos.
- f) Señalamiento de oficinas para oír notificaciones, en el lugar del arbitraje.
- g) La notificación referente al nombramiento al nombramiento del tercer arbitro.

Artículo 48.- IDIOMA

El arbitraje se desarrollará en el idioma que elijan las partes. A falta de acuerdo expreso, se entenderá que el arbitraje se verificará en el idioma español. Si el idioma seleccionado por las partes es distinto del español, aquellas actuaciones que requieran de revisión ante las autoridades judiciales nicaragüenses, así como el laudo definitivo, deberán ser traducidas al español.

El tribunal arbitral podrá ordenar que cualquiera prueba documental vaya acompañada de una traducción al idioma o los idiomas convenidos por las partes o determinados por el tribunal arbitral.

Artículo 49.- DEMANDAS Y CONTESTACIÓN

El demandante presentará ante el tribunal arbitral, dentro del plazo de diez días a partir de la audiencia de instalación, su escrito de demanda en la que incluirá los hechos en que se funda, los hechos controvertidos y el objeto de la misma. El demandado deberá responder a todos los extremos alegados en la demanda so pena de declarar contestado de forma asertiva los extremos de la misma sobre los cuales el demandado no se haya pronunciado. Todo sin perjuicio de cualquier otra cosa acordada por las partes respecto de los elementos de la demanda y la contestación deban necesariamente contener. Las partes podrán aportar, al formular sus alegaciones, todos los documentos que consideren pertinentes o hacer referencia a los documentos u otras pruebas que vayan a presentar.

Salvo acuerdo en contrario de las partes, en el curso de las actuaciones arbitrales, cualquiera de las partes podrá modificar o ampliar su demanda o contestación, a menos que el tribunal arbitral considere improcedente esa alteración en razón de la demora con que se ha hecho.

La parte demandante que no presente su demanda en el plazo fijado en la presente Ley, correrá con las costas del arbitraje hasta ese momento, las cuales serán fijadas por el tribunal arbitral.

Artículo 50.- AUDIENCIAS Y ACTUACIONES PO RESCRITO

Salvo acuerdo en contrario de las partes, el tribunal arbitral decidirá si han de celebrarse audiencias para la presentación de pruebas o para alegatos orales, o si las actuaciones se sustanciarán sobre la base de documentos y demás pruebas. No obstante, al menos que las partes hubiesen convenido que no se celebren audiencias, el tribunal arbitral celebrará dichas audiencias en la fase apropiada de las actuaciones, a petición de las partes.

Salvo que las partes hayan establecido otro plazo, deberá notificarse a las partes con al menos tres días de antelación la celebración de las audiencias y las reuniones del tribunal arbitral para examinar mercancías u otros bienes o

documentos.

De todas las declaraciones, documentos o demás información que una de las partes suministre al tribunal arbitral se dará traslado a la otra parte. Asimismo, deberán ponerse a disposición de ambas partes los peritajes o los documentos probatorios en los que el tribunal arbitral pueda basarse al adoptar su decisión.

Artículo 51.- DE LA ACTUACIÓN DE LAS PARTES.

Salvo acuerdo en contrario de las partes, el tribunal arbitral dará por terminada las actuaciones, en caso que el demandante no presentes su demanda de acuerdo a lo establecido en la presente Ley.

Si el demandado no presenta su contestación de conformidad con lo dispuesto por esta Ley, el tribunal arbitral, continuará las actuaciones, sin que esa omisión se considere por si misma como una aceptación de las alegaciones del demandante.

Si alguna de las partes no comparece a una audiencia o no presenta pruebas documentales, el tribunal arbitral podrá continuar las actuaciones y dictar el laudo basándose en las pruebas de que disponga.

Artículo 52.- NOMBRAMIENTO DE PERITOS Y SOLICITUD DE INFORMES TÉCNICOS POR EL TRIBUNAL ARBITRAL

Salvo acuerdo en contrario de las partes, el tribunal arbitral estará facultado para nombrar uno o más peritos con el fin de que le informen e ilustren sobre materias concretas que determinará el tribunal arbitral mismo. Así mismo, podrá solicitar a cualquiera de las partes que suministre al perito toda la información pertinente o que le presente para su inspección todos los documentos, mercancías u otros bienes pertinentes, o le proporcione acceso a ellos.

Cuando una parte lo solicite o cuando el tribunal arbitral lo considere necesario, el perito, después de la presentación de su dictamen oral o escrito, deberá participar en una audiencia ante el tribunal arbitral, en la que las partes tendrán oportunidad de hacerle preguntas o formularle inquietudes sobre los puntos controvertidos, con el objetivo de aclarar su dictamen pericial, salvo acuerdo en contrario de las partes.

El tribunal arbitral determinará el plazo dentro del cual el perito debe rendir su informe final.

Artículo 53.- DESISTIMIENTO

Mediante comunicación escrita a los árbitros, la parte demandante puede desistir del arbitraje, en cualquier momento, antes de la notificación del laudo. En este caso y salvo pacto en contrario, todos los gastos del arbitraje y las remuneraciones de los árbitros, serán asumidos por dicha parte.

CAPÍTULO VI

PRONUNCIAMIENTO DEL LAUDO Y TERMINACIÓN DE LAS ACTUACIONES.

Artículo 54.- NORMAS APLICABLES AL FONDO DEL LITIGIO

El tribunal arbitral decidirá el litigio de conformidad con las normas de derecho elegidas por las partes como aplicables al fondo del litigio. Se entenderá que toda indicación del derecho u ordenamiento jurídico de un Estado determinado se refiere, a menos que se exprese lo contrario, al derecho sustantivo de ese Estado.

Si las partes no indican la ley aplicable al fondo del litigio, el tribunal arbitral tomando en cuenta las características y naturaleza del caso, determinará la ley aplicable.

El tribunal arbitral decidirá ex aequo et bono o como amigable componedor sólo si las partes le han autorizados expresamente a hacerlo así.

En todos los casos, el tribunal arbitral decidirá con arreglo a las estipulaciones del contrato y tendrá en cuenta los usos y costumbres aplicables al caso.

Artículo 55.- ADOPCIÓN DE DECISIONES CUANDO HAY MÁS DE UN ÁRBITRO

En las actuaciones arbitrales en que haya mas de un árbitro, toda decisión del tribunal arbitral se adoptará, salvo acuerdo en contrario de las partes, por mayoría de votos de todos los miembros. Sin embargo, el árbitro Presidente podrá decidir cuestiones de procedimiento, si así lo autorizan las partes o todos los miembros del tribunal arbitral.

Artículo 56.- TRANSACCIÓN

Si durante las actuaciones arbitrales, las partes llegan a una transacción que resuelva el litigio, el tribunal dará por terminada las actuaciones y, si lo piden ambas partes, el tribunal arbitral hará constar tal situación y la transacción misma en forma de laudo arbitral en los términos convenidos por las partes.

Este laudo tiene la misma naturaleza y efecto que cualquier otro laudo dictado sobre el fondo del litigio. Deberá llenar las mismas formalidades que prescribe la presente Ley sobre la forma y contenido de los laudos.

Artículo 57.- FORMA Y CONTENIDO DEL LAUDO

El laudo se dictará por escrito dentro del plazo establecido por las partes, o en su defecto, en un plazo máximo de seis meses contados a partir de la integración del tribunal arbitral y será firmado por el árbitro o los árbitros que han conocido del asunto. En actuaciones arbitrales con más de un árbitro, bastarán las firmas de la

mayoría de los miembros del tribunal arbitral para que haya resolución, siempre se dejará constancia de las razones de la falta de una o más firmas. Cualquier árbitro podrá razonar su voto.

El laudo del tribunal arbitral deberá ser motivado, a menos que las partes hayan convenido en otra cosa o que se trate de un laudo pronunciado en los términos convenidos por las partes en la transacción que resuelva el litigio, al tenor del artículo 56 de la presente Ley.

Se deberá dejar constancia en el laudo la fecha que ha sido dictado y el lugar del arbitraje. El laudo se considerará dictado en el lugar convenido libremente por las partes o por el tribunal arbitral en caso de no haber acuerdo al respecto.

Después de dictado el laudo, el tribunal lo notificará a cada una de las partes mediante entrega de una copia firmada por los árbitros de acuerdo con lo establecido en la presente Ley.

Artículo 58.- TERMINACIÓN DE LAS ACTUACIONES

Las actuaciones arbitrales terminan con el laudo definitivo.

El tribunal arbitral podrá también ordenar la terminación de las actuaciones arbitrales cuando el demandante retire su demanda, a menos que el demandado se oponga a ello y el tribunal arbitral reconozca un legítimo interés de su parte en obtener una resolución definitiva del litigio.

Así mismo, se declarará por el tribunal arbitral la terminación de las actuaciones cuándo las partes lo pidan en ese sentido o cuando el tribunal arbitral compruebe que la continuación de las actuaciones resultaría innecesaria o imposible.

El tribunal arbitral cesará en sus funciones al terminar las actuaciones arbitrales, salvo las correcciones e interpretaciones del laudo y del laudo adicional que cualquiera de las partes pidan con notificación a la otra y dentro del plazo de quince días siguientes a la recepción del laudo.

El Recurso de Nulidad es el único recurso contra un laudo arbitral cuando corresponda y cuando así lo solicite una de las partes de acuerdo a lo establecido en a presente Ley.

Artículo 59.- NOTIFICACIÓN DEL LAUDO.

El laudo será notificado a las partes por el tribunal arbitral, a más tardar cinco días después de dictado bajo las formalidades y requisitos establecidos en la presente Ley.

Artículo 60.- CORRECCIÓN E INTERPRETACIÓN DEL LAUDO Y LAUDO ADICIONAL

Salvo acuerdo contrario de las partes, dentro de los quince días siguientes a la recepción del laudo cualquiera de las partes podrá, con notificación a la otra, pedir al tribunal arbitral que corrija en el laudo cualquier error de cálculo, de copia o tipográfico o cualquier otro error de naturaleza similar.

El tribunal arbitral podrá corregir cualquier error por su propia iniciativa dentro de los quince días siguientes a la fecha del laudo.

Si así lo acuerdan las partes, cualquiera de ellas podrá, con notificación a la otra y dentro de un plazo de quince días, pedir al tribunal arbitral que dé una interpretación sobre un punto o una parte concreta del laudo. Si el tribunal arbitral estima justificado el requerimiento, efectuará la corrección o dará la interpretación dentro de los quince días siguientes a la recepción de la solicitud. La interpretación formará parte del laudo.

Salvo acuerdo contrario de las partes, dentro de los quince días siguientes a la recepción del laudo, cualquiera de las partes, con notificación a la otra parte, podrá pedir al tribunal arbitral que dicte un laudo adicional respecto de reclamaciones formuladas en las actuaciones arbitrales, pero emitidas del laudo. Si el tribunal arbitral estima justificado el requerimiento, dictará el laudo adicional dentro de un plazo máximo de quince días.

El tribunal arbitral podrá prorrogar, de ser necesario, el plazo en el cual efectuará una corrección, dará una interpretación o dictará un laudo adicional. Los requisitos de forma y contenido del laudo, se aplicará a las correcciones o interpretaciones del laudo o a los laudos adicionales, en su caso.

CAPÍTULO VII

IMPUGNACIÓN DEL LAUDO

Artículo 61.- EL RECURSO DE NULIDAD COMO ÚNICO RECURSO CONTRA UN LAUDO ARBITRAL

Contra un laudo arbitral sólo podrá recurrirse ante la Sala Civil de la Corte Suprema de Justicia mediante un recurso de nulidad dentro del término de quince días contados a partir de la notificación del laudo o de resuelta la corrección o interpretación del laudo.

El laudo arbitral sólo podrá ser anulado por la Sala Civil de la Corte Suprema de Justicia cuando:

1) La parte que interpone la petición pruebe:

a) Que una de las partes en el acuerdo de arbitraje, estaba afectada por alguna incapacidad que vició su voluntad, o que dicho acuerdo no es válido en virtud de la ley a que las partes lo han sometido, o si nada se hubiera indicado a este

respecto, en virtud de la ley del país en que se haya dictado el laudo;

b) Que no ha sido debidamente notificada de la designación de un árbitro o de las actuaciones arbitrales, o no ha podido por cualquier otra razón, hacer valer sus derechos;

c) Que el laudo se refiere a una controversia no prevista en el acuerdo de arbitraje o contiene decisiones que exceden los términos del acuerdo de arbitraje; no obstante, si las disposiciones del laudo que se refieren a las cuestiones sometidas al arbitraje pueden separarse de las que no lo están, sólo se podrán anular estas últimas; o

d) Que la composición del tribunal arbitral o el procedimiento arbitral no se han ajustado al acuerdo entre las partes, salvo que dicho acuerdo estuviera en conflicto con una disposición de esta Ley de la que las partes no pudieran apartarse o, falta de dicho acuerdo, que no se han ajustado a esta Ley.

2) O cuando el tribunal compruebe:

a) Que según la ley de este Estado, el objeto de la controversia no es susceptible de arbitraje; o

b) Que el laudo es contrario al orden público del Estado nicaragüense.

También se declarará nulo un laudo arbitral cuando este no se haya dictado dentro del plazo establecido por las partes o en su defecto según lo establecido en la presente Ley.

El tribunal, cuando se le solicite la anulación de un laudo, podrá suspender las actuaciones recurridas de nulidad, cuando corresponda y cuando así lo solicite una de las partes, por un plazo que determine a fin de dar al tribunal arbitral la oportunidad de reanudar las actuaciones arbitrales o de adoptar cualquier otra medida que a juicio del tribunal arbitral elimine los motivos para la petición de nulidad.

CAPÍTULO VIII

RECONOCIMIENTO Y EJECUCIÓN

Un laudo arbitral, cualquiera que sea el país en que se haya dictado, será reconocido como vinculante y, tras la presentación de una petición por escrito al tribunal competente, será ejecutado en conformidad con las disposiciones establecidas en la presente Ley y demás leyes de la materia.

La parte que invoque un laudo o pida su ejecución deberá presentar el original del laudo debidamente autenticado o copia debidamente certificada del mismo, y el original del acuerdo de arbitraje, o copia debidamente certificada del mismo. Si el laudo o el acuerdo no estuvieran redactados en el idioma oficial de este Estado, la

parte deberá presentar una traducción debidamente certificada a este idioma de dichos documentos.

Artículo 63.- MOTIVOS PARA DENEGAR EL RECONOCIMIENTO O LA EJECUCIÓN

Sólo se podrá denegar el reconocimiento o la ejecución de un laudo arbitral, cualquiera sea el país en que se haya dictado a instancia de la parte contra la cual se invoca, cuando esta parte pruebe ante el tribunal competente del país en que se pide el reconocimiento o la ejecución, las siguientes circunstancias:

- 1) Que una de las partes en el acuerdo de arbitraje, estaba afectada por alguna incapacidad que vició su voluntad, o que dicho acuerdo no es válido en virtud de la ley a que las partes lo han sometido, o si nada se hubiera indicado a este respecto, en virtud de la ley del país en que se haya dictado el laudo.
- 2) Que la parte contra la cual se invoca el laudo no ha sido debidamente notificada de la designación de un árbitro o de las actuaciones arbitrales o no ha podido, por cualquier otra razón, hacer valer sus derechos.
- 3) Que el laudo se refiere a una controversia no prevista en el acuerdo de arbitraje o contiene decisiones que exceden los términos del acuerdo de arbitraje; no obstante, si las disposiciones del laudo que se refieren a las cuestiones sometidas al arbitraje pueden separarse de las que no están, se podrá dar reconocimiento y ejecución a las primeras.
- 4) Que la composición del tribunal arbitral o el procedimiento arbitral no se han ajustado al acuerdo celebrado entre las partes o, en defecto de tal acuerdo, que no se han ajustado a la ley del país donde se efectuó el arbitraje; o
- 5) Que el laudo no es aún obligatorio para las partes o ha sido anulado o suspendido por un tribunal del país en que, o conforme a cuyo derecho, ha sido dictado ese laudo.

También se podrá denegar el reconocimiento o la ejecución de un laudo arbitral, cualquiera sea el país en que se haya dictado, a instancia de la parte contra la cual se invoca cuando el tribunal compruebe:

- 1) Que según la ley de este Estado, el objeto de la controversia no es susceptible de arbitraje.
- 2) Que el reconocimiento o la ejecución del laudo serían contrarios al orden público de este estado.

Si se ha pedido a un tribunal jurisdiccional, la nulidad o la suspensión del laudo, el tribunal al que se pide el reconocimiento o la ejecución podrá, si lo considera procedente, aplazar su decisión y podrá también ordenar a la otra parte que dé

garantías apropiadas, todo a instancia de la parte que pida el reconocimiento o la ejecución del laudo.

CAPÍTULO IX

DE LA REMUNERACIÓN

Artículo 64.- REMUNERACIÓN

Los centros de arbitraje o los árbitros en su caso, podrán exigir a las partes la provisión de fondos necesaria para atender los honorarios de los árbitros y los gastos que puedan producirse en la administración y tramitación del arbitraje, en el monto, tiempo y bajo las condiciones que se hayan pactado previamente en el convenio de arbitraje. Los centros de arbitraje en su reglamento interno podrán establecer la cuantía y forma de pago de los honorarios de los árbitros, del centro de arbitraje mismo, y demás costos y gastos propios del trámite arbitral, siendo de obligatorio cumplimiento para las partes una vez que cada una de ellas lo haya aceptado así expresamente en el respectivo acuerdo arbitral.

Artículo 65.- DE LA CONDENATORIA EN COSTAS DE SU FORMA DE PAGO

El tribunal arbitral podrá condenar a la parte perdedora al pago de las costas, que incluyen gastos de administración del proceso arbitral, honorarios de árbitros y de los asesores legales de la parte a favor de la cual se emitió la resolución del laudo arbitral, cuando así lo haya solicitado cualquiera de las partes en su escrito de demanda o de contestación o de contra demanda o reconvencción.

Excepto si se decreta especial condenatoria en costas, los honorarios de los árbitros serán pagados, en montos iguales, por las partes del proceso.

TÍTULO CUARTO

DE LA ORGANIZACIÓN Y CONSTITUCIÓN DE INSTITUCIONES DEDICADAS A LA ADMINISTRACIÓN DE MECANISMOS DE SOLUCIÓN DE CONTROVERSIAS

Artículo 66.- CONSTITUCIÓN Y ORGANIZACIÓN DE ENTIDADES

Podrán constituirse y organizarse entidades dedicadas a la administración institucional de procesos de mediación y arbitraje, a título oneroso o gratuito.

Artículo 67.- DE LA ACREDITACIÓN DE LAS ENTIDADES

Las personas naturales o jurídicas que administrarán institucionalmente mecanismos alternos de solución de controversias regulados por esta Ley, deberán acreditarse ante la Dirección de Resolución Alternativa de Conflictos (DIRAC), adscrita a la Corte Suprema de Justicia. Asimismo, la Dirección de Resolución Alternativa de Conflictos (DIRAC), remitirá sin costo alguna información de las acreditaciones efectuadas, a la Cámara de Comercio de Nicaragua y pondrá a

disposición del público toda información sobre los organismos ante ella acreditados.

Cuando después de transcurrido el plazo anterior no se hubiere dictado y notificado resolución alguna al respecto, el silencio de la DIRAC tendrá valor positivo y en consecuencia se interpretará como favorable al solicitante.

Solamente las personas naturales o jurídicas, acreditadas ante la Dirección de Resolución Alternativa de Conflictos (DIRAC), están autorizadas para funcionar como Centros de Mediación y/o Arbitraje. Para efecto de desarrollo en el ejercicio de sus funciones, los árbitros y mediadores internacionales, deberán cumplir con el requisito de la acreditación ante la Dirección de Resolución Alternativa de Conflictos (DIRAC).

Para efectos de proceder a la acreditación correspondiente, deberán cumplir con los siguiente requisitos:

1) Persona Jurídica:

Solicitud en papel común expresando:

- a) Nombre de la razón social.
- b) Indicación exacta de su domicilio.
- c) Nombre y apellido del representante legal.
- d) Adjuntar copia de documento de identificación del representante legal.
- e) Adjuntar testimonio en original de escritura pública de constitución y estatutos de la persona jurídica solicitante.
- f) Adjuntar certificación de acta de la Junta Directiva autorizando al representante legal que gestione la acreditación.

2) Personas naturales

solicitud en papel común expresando:

- a) Nombre y generales del solicitante
- b) Indicación exacta de su domicilio
- c) Copia de documento de identificación.

Tanto las personas naturales como las personas jurídicas además deberán acompañar con solicitud, acreditación la siguiente información:

1. declaración de contar con la infraestructura física adecuada conforme las especificaciones que a tal efecto dicte el ente acreditador.
2. Organigrama de Funcionamiento el que deberá contener al menos: a) Director; b) Secretaría; c) Lista de mediadores y de árbitros.
3. Copia de los Reglamentos de Procedimiento de cada uno de los mecanismos de solución de controversias que administran. Así mismo, deberán declarar y contraer la obligación de mantener correctamente actualizados a sus mediadores y árbitros, garantizando un programa permanente de capacitación de obligatorio cumplimiento para los mismos.
4. Copia de las normas de ética para cada uno de los mecanismos de solución alternativos de controversias que administran, por las que se regirán los mediadores y árbitros, y las sanciones en que incurrirán en caso que fuesen violentadas.
5. Lista de mediadores y árbitros correspondiente con el tipo de mecanismos alternativos de solución de controversias que administran.
6. Documento de identificación, currículo y atestado que respalden y acrediten que los mediadores y árbitros que integran las listas cuentan con capacitación suficiente y adecuada en métodos alternos de solución de controversias.
7. Tarifas por concepto de gastos de administración y de honorarios de los mediadores y árbitros.

Presentados los requisitos anteriores, la Dirección de Resolución Alternativa de Conflictos (DIRAC) procederá sin más trámite, en un plazo no mayor de quince días hábiles, a extender la correspondiente constancia de acreditación.

Las entidades así acreditadas deberán renovar y actualizar su acreditación cada año.

Artículo 68.- DE LAS PUBLICIDAD DE LAS ENTIDADES INSTITUCIONALES DEDICADAS A LA ADMINISTRACIÓN DE MECANISMOS DE SOLUCIÓN DE CONTROVERSIAS.

La constancia de acreditación, estatutos, reglamento, normas de ética, listas de mediadores y árbitros, tarifas administrativas, honorarios y gastos, de las entidades dedicadas a la administración de mecanismo de solución alterna de controversias, deberán publicarse en cualquier diario de circulación nacional dentro de los quince días posteriores a la acreditación, sin perjuicio de su posterior publicación en La Gaceta, Diario Oficial. Los documentos antes enunciados también deberán estar a disposición del público en cada una de las entidades acreditadas.

Se reconoce las existencias de las entidades públicas y privadas que a la fecha se

han venido dedicando a la administración de este tipo de mecanismos, quienes en lo sucesivo se sujetaran a lo establecido en la presente Ley. En el caso de las entidades privadas estas deberán llenar los requisitos que establece el presente ordenamiento jurídico para continuar operando como tales.

TÍTULO QUINTO

DISPOSICIONES FINALES

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES VARIAS

Artículo 69.- DISPOSICIONES VIGENTES

Quedan vigentes las disposiciones relacionadas con la mediación y el arbitraje establecidas en las siguientes leyes de la República 1) Ley de la Propiedad Reformada Urbana y Agraria, Ley 278 y su reglamento; 2) Lo dispuesto en la Ley Orgánica del Poder Judicial, Ley 260 relativo a la mediación judicial; 3) Lo dispuesto en la Ley 138, Ley de la Disolución del vínculo matrimonial por Solicitud por una de las partes y sus reformas; 4) Las disposiciones relativas a la mediación en materia penal contenidas en el Código Procesal Penal. 5) Lo dispuesto en el Código del Trabajo relativo a la conciliación en materia laboral.

Los procesos establecidos en los artículos 147, 180, y 334 del Código de Comercio vigente se regirán por lo establecido por la presente Ley.

Artículo 70.- REFORMATORIAS

Se reforma el numeral 9 del artículo 20 de la Ley 306, Ley de Incentivos para la Industria Turística de la República de Nicaragua, publicada en La Gaceta, Diario Oficial, No. 117 del día 21 de junio del año 1999, la cual se leerá así:

"Artículo 20.- Inc. 9. Toda persona que se acoja a la presente Ley, estará obligada a:

Someter las diferencias a la jurisdicción de los tribunales nacionales, no obstante, si las partes lo acuerdan, podrán acogerse a lo dispuesto en la Ley de Mediación y Arbitraje vigente en la República de Nicaragua."

Artículo 71.- DEROGATORIAS

Se deroga el título XIII del Libro Tercero del Código de Procedimiento Civil de Nicaragua.

El literal p) del artículo 2 y los artículos 11, 12, 13, 14, 15 y 16 de la Ley General sobre Cámaras de Comercio, publicado en La Gaceta, Diario Oficial No. 197 del 3 de Septiembre de 1934.

Artículo 72.- VIGENCIA DE LA PRESENTE LEY

La presente Ley entrará en vigencia sesenta días después de su publicación en cualquier diario de circulación nacional sin perjuicio de su posterior publicación en La Gaceta, Diario Oficial.

Dada en la ciudad de Managua, en la Sala de Sesiones de la Asamblea Nacional, a los veinticinco días del mes de mayo del año dos mil cinco. **RENÉ NUÑEZ TÉLLEZ**, Presidente de la Asamblea Nacional.- **MARIA AUXILIADORA ALEMAN ZEAS**, Secretaria de la Asamblea Nacional.

Por tanto: Téngase como Ley de la República, publíquese y ejecútese. Managua, veintiuno de Junio del año dos mil cinco. **ENRIQUE BOLAÑOS GEYER**, Presidente de la República.