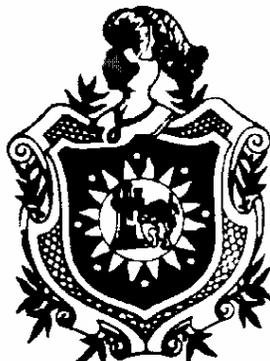




UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE NICARAGUA

UNAN – LEÓN

FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES



CARRERA DE DERECHO

TEMA: CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE EN EL DERECHO LABORAL
NICARAGÜENSE

PARA OPTAR AL TÍTULO DE LICENCIADO EN LA CARRERA DE DERECHO,
CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

AUTORES:

- BR. ALBERTO JAVIER SALMERÓN BRICEÑO.
- BR. PABLO JOSÉ VENTURA HERNÁNDEZ.

TUTOR:

- MSC. FRANCISCO VALLADARES CASTILLO.

León, 23 de Agosto del 2002



DEDICATORIA

Dedico muy especialmente el presente trabajo, en primer lugar a Dios por haberme ayudado siempre, por concederme el don de la sabiduría, paciencia y dominio propio para realizar esta pequeña pero gran obra para nosotros.

A mis padres: Pablo José Ventura Álvarez por su paciencia y atención, por su apoyo y cariño incondicional a mi madre Eva María Hernández Munguía por su sacrificio incondicional, su amor y por haberme brindado ambos la oportunidad de vivir y realizarme como persona y como profesional y ayudarme en todo lo que estuvo a su alcance.

A mi esposa: Evelyngs Mercedes Benavides de Ventura por quererme en el camino del bien y la superación, por darme recursos espirituales que me permitieron encauzar mejor mis metas y objetivos.

Pablo José Ventura Hernández



DEDICATORIA

Dedico muy especialmente el presente trabajo en primer lugar a Dios por haberme dado la vida por ayudarme siempre, por concederme el don de la sabiduría, paciencia y dominio propio para realizar esta pequeña pero significativa obra.

A mis padres: Porfirio Pastor Salmerón López por su paciencia y atención, por su apoyo y cariño incondicional, a mí madre, María del Carmen Briceño Neyra por su sacrificio, su esmero, amor, comprensión y paciencia, por haberme brindado ambos la oportunidad de vivir y de realizarme hoy como una persona de bien, como profesional y ayudarme en todo lo que estuvo a su alcance.

A mis hermanos que una o de otra forma me han apoyado, Carlos, Leana y Allán José Salmerón Briceño.

A mí hermana Brenda y su esposo Hugo Bolaños por brindarme su apoyo incondicional.

A mí esposa y mi hija que les debo mucho de lo que he logrado hasta el momento Delia Libertad Pérez Alonso y Alyson Libertad Salmerón Pérez.

Alberto Javier Salmerón Briceño



AGRADECIMIENTO

Agradecemos primeramente a Dios por habernos dado la oportunidad de ser lo que somos, por haber guiado en el camino de nuestra vida y llevarnos a incursionar en el mundo del derecho, a nuestra facultad por habernos acogido y darnos las herramientas básicas para luchar y ser excelentes profesionales, a nuestra alma mater la UNAN - León.

A nuestros maestros que han ayudado a formar nuestro carácter y enseñarnos la disciplina para ser personas de bien y que podamos servirle a nuestro país.

A nuestro Tutor Dr. Francisco Valladares Castillo que nos ha sabido dirigir con paciencia y esmero para la realización de nuestra monografía y que ha tenido una fineza exclusiva para nosotros brindando su apoyo y conocimiento que ha marcado la calidad de nuestro trabajo.



TEMA:

**La Conciliación Y Arbitraje En El Derecho Laboral
Nicaragüense**



INDICE

Introducción	1
Planteamiento del Problema.....	4
Objetivos	5-6
Antecedentes	7
Justificación	8
CAPITULO I. RESEÑA HISTÓRICA DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS EN NICARAGUA.....	10
CAPITULO II. DERECHO A HUELGA	22
CAPITULO III. DEFINICIÓN DE CONCEPTOS BÁSICOS.....	27
CAPITULO IV. CRITERIOS DE ALGUNOS AUTORES ACERCA DE LA CONCILIACIÓN Y EL ARBITRAJE.....	30
1. Sobre la Conciliación	30
2. Sobre el Arbitraje	34
CAPITULO V. NATURALEZA JURÍDICA ACERCA DE LA CONCILIACIÓN Y EL ARBITRAJE.....	38
1. Sobre la Conciliación	38
2. Sobre el Arbitraje	40
3. Concepción General	41
CAPITULO VI. PROCEDIMIENTOS DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE CARÁCTER ECONÓMICO SOCIAL.....	45
1. Arreglo Directo.....	45
2. Del Pliego de Peticiones.....	46
3. Conciliación en nuestro derecho.....	47
3.1. Rasgos Legales.....	51



4. Funcionamiento de la Conciliación..... 52

5. Del Arbitraje..... 55

5.1 De la Integración del Tribunal de Arbitraje 55

5.2 Función del Tribunal del Arbitraje..... 56

5.3 Laudo Arbitral..... 57

5.4 Recurso contra el Laudo Arbitral 57

CAPITULO VII. ANALOGÍA DE LA CONCILIACIÓN Y EL ARBITRAJE COMO MÉTODOS ALTERNATIVOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS. 60

1. Semejanzas Teórico abstractos. 60

2. Semejanzas pragmáticas. 61

3. Diferencias técnicas y conceptuales. 61

4. Ventajas y desventajas de la conciliación y el arbitraje..... 63

4.1 Conciliación 63

4.2 Arbitraje 64

Conclusión 67

Recomendaciones..... 69

Bibliografía 70



INTRODUCCIÓN

Uno de los problemas que ha venido generando grandes controversias a través del tiempo ha sido el Derecho Laboral desde sus diferentes puntos de vista, tanto económicos como sociales y jurídicos. Es claro que el trabajo es uno de los ejes fundamentales para el desarrollo de la vida del hombre a pesar que de él emanan enormes conflictos a causa de los múltiples presiones que se producen entre los trabajadores y empleadores, pero también a través de este derecho se ha determinado que éxitos diferentes procedimientos que pongan fin a los conflictos de trabajo que existen distintos procedimientos civiles y/o jurídicos que coadyuven a disminuir considerablemente los conflictos de trabajo en el mundo de las relaciones laborales, con el fin de evitar que se realicen huelgas, lock out, pues estos promueven el caos económico en los países en vías de desarrollo y nuestro país (no escapa a esta situación) es uno de los ejemplos de este modelo social.

Partiendo de esto consideramos necesario hacer un estudio monográfico que nos permita conocer los métodos alternativos para resolver los conflictos colectivos de trabajo como son la Conciliación y el Arbitraje como métodos para resolver conflictos colectivos en el Derecho Laboral Nicaragüense y de esta forma resolver conflictos sin necesidad de irlos a resolver en la vía judicial, sino en la vía administrativa.

Es precisamente, que en este contexto civil y/o jurídico elegimos como tema de nuestro trabajo "La Conciliación y el Arbitraje en el Derecho Laboral Nicaragüense", donde analizamos estos dos medios de



resolución de conflictos laborales que se encuentran regulados en nuestro sistema.

Abordamos este tema guiados por una preocupación fundamental como es el incremento de la utilización de la violencia y la fuerza como alternativa que el trabajador nicaragüense encuentra para defender sus propios intereses que le permitan satisfacer sus principales necesidades, razón por la que pretendemos exponer en general, la existencia de vías pacíficas que ayudan a mantener una verdadera estabilidad social en pro de una mejor calidad de vida futura de la sociedad nicaragüense.

En este trabajo iniciamos abordando los antecedentes históricos de los conflictos colectivos en Nicaragua, la naturaleza jurídica de la conciliación y el arbitraje, también tomamos en cuenta los procedimientos de cada uno de ellos y por último hacemos una analogía entre lo que es la conciliación y el arbitraje como métodos alternativos de resolución de conflictos.

En cuanto a las fuentes utilizadas, para realizar nuestra investigación se consultó en primer lugar, algunos apuntes y consejos que nos brindará nuestro tutor como especialista en la materia; siendo determinante para la comprensión y fundamentación, la Constitución Política de Nicaragua, el Código del Trabajo, Diccionarios Jurídicos, Textos especializados en el tema y otros útiles para nuestra investigación, además hemos recurrido al método de investigación documental, a través de la indagación de la información pertinente.



Haciendo un esfuerzo de nuestra parte para que las personas conozcan de la existencia de métodos alternativos eficaces para la resolución de conflictos colectivos y mejorar así la situación de violencia y caos que resultan de estos conflictos por falta de conocimiento de otros métodos alternativos y eficaces para resolverlos y lograr mantener una estabilidad en el país, haciendo uso de métodos jurídicos de solución como son la Conciliación y el Arbitraje.



PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Al proponernos realizar nuestra investigación dentro del contexto de la Conciliación y el Arbitraje de nuestro sistema nos planteamos las siguientes interrogantes:

1. ¿En que consiste la Conciliación y el Arbitraje?.
2. ¿Cómo se relacionan estos procedimientos jurídicos?.
3. ¿Qué semejanzas y diferencias existen entre la Conciliación y el Arbitraje?.
4. ¿Cómo se aplican estos procesos como métodos alternativos para el manejo y solución de los conflictos laborales en nuestro país?.

Estas interrogantes nos orientan en determinar nuestro tema como: “La Conciliación y el Arbitraje en el Derecho Laboral Nicaragüense” tomando como fundamentación teórica sus antecedentes históricos y conceptos jurídicos básicos pertinentes para nuestro trabajo investigativo.



OBJETIVO GENERAL

- Analizar los procesos de la conciliación y el arbitraje como método alternativo en la solución y manejo de los conflictos laborales en la sociedad nicaragüense.



OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Determinar los pasos a seguir en los procesos conciliatorios y de arbitraje como mecanismo de solución de conflictos laborales.
2. Determinar las razones prácticas por las cuales se debe utilizar la conciliación y el arbitraje.
3. Interpretar los contenidos acerca de la conciliación y el arbitraje como lo establece nuestro sistema legal.



ANTECEDENTES

Nuestro tema de investigación tiene una expresa complejidad en nuestra sociedad, ya que en el ámbito de las relaciones de trabajo constantemente se presentan conflictos laborales entre trabajadores y empleadores, por ende, en el contexto de nuestro sistema jurídico, se requiere de la aplicación de los procedimientos jurídicos competentes, como son la Conciliación y el Arbitraje como métodos idóneos para la solución de conflictos laborales.

A pesar de lo anterior, después de lo expresado en nuestro Código del Trabajo, no se han realizado estudios que coadyuven a disminuir estos conflictos, salvo de ciertos trabajos monográficos como los de Zayda Vargas, Doctora Xiomara Paguaga y algunos libros como los del Dr. Francisco Valladares Castillo, Alfredo Montoya Melgar que se han esforzado por darnos una base para al estudio de estas vías alternas de solución de conflictos y que nos sirvió como punto de partida (o referencia) para realizar nuestro estudio.

Además contamos con las orientaciones de nuestro tutor Dr. Francisco Valladares Castillo y como base jurídica los Códigos de Trabajo que han existido en nuestra legislación nicaragüense y que han dado incapié en la protección de los trabajadores y que ha dejado precedente en nuestra historia jurídica laboral y que nos han servido como antecedente a lo que es nuestra legislación laboral actual en Nicaragua.



JUSTIFICACIÓN

Para el género humano, los conflictos si no son debidamente administrados suelen tener efectos destructivos entre las personas en pugna, sean estos naturales y/o jurídicas. Claro está que toda sociedad es fuente de conflictos que demanda se diseñe promueva y utilice una serie de mecanismos o medios para resolver y manejar los conflictos.

El objetivo general que perseguimos en nuestra investigación es analizar los procesos de Conciliación y Arbitraje como método alternativo en la solución y manejo de los conflictos laborales en la sociedad nicaragüense.

En si nuestro interés es tratar de lograr una exposición amplia de lo que trata la Conciliación y el Arbitraje, su contribución a través de un proceso en la solución de los distintos conflictos en especial los de carácter laboral que se nos presentan a diario en nuestro campo de acción como futuros profesionales del Derecho y que por su naturaleza podrían ser objeto de Conciliación y Arbitraje.

Es frecuente que en nuestra vida cotidiana distintos profesionales o personas en general vinculadas por el trabajo y/o por las circunstancias que se presentan en las relaciones humanas con otras personas, vayan encontrándose con problemas o conflictos, los cuales son resueltos en la práctica por estas vías de solución, con el único afán de salir y lograr un ambiente donde prevalezca la paz.



Los mecanismos alternativos de solución de conflictos ante todo estructuran consensos y hacen anidar en los hombres y mujeres los más valores de una consolidada cultura de pacificidad.

Nicaragua está urgida de buscar la cultura de la paz y el civismo. No le conviene buscar soluciones violentas a sus problemas ni permitirlos, ni incentivarlos, ya que esto ayudaría más a la crisis en que se encuentra, lo que se necesita son propuestas o alternativas de solución de conflictos que sean justas en pro de la paz, en donde las distintas partes en conflictos se ajusten a discutir sus asuntos, respetándose recíprocamente y así alcanzar acuerdos de mutuos beneficios.

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



CAPÍTULO I.

RESEÑA HISTÓRICA DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS EN NICARAGUA

Ahora iniciaremos en lo que es nuestra base para nuestro trabajo, pero para poder hablar de lo que son los antecedentes históricos de los conflictos colectivos en Nicaragua tenemos que dejar claro que para poder llevarse a cabo los procesos de Conciliación y Arbitraje se tienen que dar una discrepancia entre los ejes de la economía nacional; empleadores y trabajadores a estas desavenencias es lo que llamamos conflictos colectivos por esto mismo tenemos que estudiar primeramente el nacimiento de estos conflictos colectivos en Nicaragua para poder después analizar estos dos procesos que son de mucha importancia para la convivencia pacífica de la nación.

En Nicaragua “Los conflictos colectivos de trabajo” tiene su origen en el surgimiento de la clase trabajadora producto de las relaciones capitalistas de producción con la formación y desarrollo desigual, atendiendo a las características impuestas por el mercado internacional a fines del siglo XIX e inicios del XX.

En León en 1923 – 1924, hubo una reforma avanzada de organización es la federación obrera nicaragüense que realmente no era una federación sino que era una asociación de trabajadores en que estaban mezclados además los artesanos, los semiproletariado, obreros artesanales, organizaciones mutualistas, asociaciones campesinas y otras de organizaciones no sindicales de la ciudad.

Para el año 1928 la F.O.N da un salto cualitativo en la lucha anti-imperialista, en estos momentos se está dando la intervención norte –



americana en Nicaragua y la guerrilla sandinista luchando en contra de la intervención, los anti - imperialista en su afán de destruir la guerrilla bombardea la ciudad de Ocotal primer bombardeo a una ciudad en América y se encuentra en los estados unidos Tranquilizó Sáenz y Salomón de la Selva por la FON en la primer conferencia panamericana del trabajo en donde esta delegación propone en dicha conferencia la condena a la intervención y al bombardeo de esta ciudad y se logra como conclusión la condena.

Al principio de 1931 cuando estábamos en el cenit de la experiencia revolucionaria sandinista, se produce la primera preparación orgánica y política de los trabajadores de las corrientes tradicionales de la política en Nicaragua, se hace el primer partido político de los trabajadores que se llamo partido de los trabajadores nicaragüense (P.T.N) es el primer grito de independencia política que dan los trabajadores creando su propia forma de organización en oposición a las formas de organización política de las clases dominantes cuyos partidos eran liberal y conservador, las paralelas históricas.

El nacimiento de este partido se da ligado a la acción anti - imperialista esta organización en el año de 1932 sufre su primera represión cuando enarbola la lucha de Sandino y se pronuncia en contra de la elecciones de Sacaza .

En el año de 1934 cuando el imperialismo norte - americano asesina al general Sandino a través de su lacayo criollo Somoza se da una ofensiva por desvirtuar el papel de los sindicatos y su orientación política cuando ya no les fue posible destruirlo y lograr que no naciera la organización trata de desviarla.



En esta época se dan varios hechos fundamentales que podemos resumirlos en:

1. Negación absoluta de libertad sindical, pues se consideraba a esta una actividad fuera de ley.
2. La represión constante contra todo vestigio de organización campesina. Pues la represión en el campo fue mayor, donde la GN al mando de Somoza asesino a miles de campesino que ya no representaban resistencia alguna por que el resto de sandinistas andaban huyendo.
3. Desaparición del brazo armado anti – imperialista de el pueblo que encabezaba Sandino.

En los años subsiguientes el movimientos obrero nicaragüense siguió luchando en contra de la burguesía y la dictadura mas feroz de América latina la dictadura militar somocista que había logrado penetrar en las filas del movimiento obrero, pues les era imposible la organización entonces trataban de desviar sus objetivos históricos y es así que dividen al P.T.N.

Para el año de 1938, ya existía en el seno de la P.T.N dos tendencia una era llamada Independiente, que mantenían una actitud crítica al gobierno de Somoza, la otra era conocida como Colaboracionista, lo cuales no vacilaban en darle todo el apoyo a Somoza.

A pesar de esas discrepancia representantes de las dos tendencia efectuaron una reunión con Somoza par discutir la posibilidad de que la



P.T.N apoyara a Somoza en la constituyente, a cambio de eso Somoza les ofrecía dos diputado para decidir este asunto se acordó que el partido convocaría a un congreso. Dicho congreso decidió no apoyar a Somoza, el P.T.N es reprimido hasta que desaparece. Pero las dos tendencias venían trabajando en la creación de una central sandinista nacional aprovechando la existencia de un clima de agitación laboral nace el 20 de Noviembre de 1938 la Confederación de Trabajadores Nicaragüense.

Para el año de 1944 el movimiento se encuentra dividido por la penetración ideológica del somocismo, en este momento Somoza estaba en apuros, se amenaza con derribarlos y ofrece la legislación laboral para resolver los problemas sociales y económicos de los trabajadores, es decir una reivindicación histórica de los trabajadores de la que Somoza se sirve logrando dividir a los trabajadores en dos tendencia los independientes miembros del partido socialista y los colaboracionistas o sea los somocista, tenemos que hacer ver que los inicios del trabajo sindical en nuestro país correspondieron al partido socialista surgido este mismo año, en 1950 se crea la C.G.T y en 1963 se crea la G.G.T.

Para en 1950 el algodón alcanza precios en el mercado mundial lo que induce a los capitalistas invertir en ese cultivo obteniendo fabulosas ganancias. Alrededor de las siembras, manteniendo corte, desmote y comercialización del algodón se crea una serie de empresas, casas comerciales, distribuidores de tractores, avionetas, maquinaria, implementos agrícolas, agroquímicos, desmotadoras, red de caminos, puertos, energía eléctrica, servicios bancarios y comerciales. El cultivo algodonoero reúne todos los elementos de una empresa capitalista moderna.



La producción se desenvuelve en condiciones de un alto grado de desarrollo de las fuerzas productivas, utilizando intensiva de maquinarias y otros productos relacionados con la siembra del algodón, surge la burguesía empresarial y se fundan los bancos de América y nicaragüenses.

A medida que avanza la producción los campesinos pobres son desalojados de sus tierras y obligados a vender su fuerza de trabajo ingresando las filas del proletariado. La crisis cíclica del algodón, a partir de 1956 que deprimió los precios internacionales, redundó directamente en un aumento de los niveles de explotación de los trabajadores, se incrementa la desocupación y la baja del nivel de vida de los trabajadores.

El auge de la actividad de masas se manifestó en huelgas de obreros, manifestaciones estudiantiles, protestas masivas, creación de sindicatos y confederaciones obreras y campesinas, sabotaje, guerra de guerrillas.

En 1959 el movimiento sindical en Nicaragua venía desarrollando dos líneas la oportunista somocista y la independiente, la somocista protegida económica y militarmente por la G.N.

En este año se da el triunfo de la revolución cubana habiendo conmoción continental, los trabajadores, campesinos y estudiantes buscan nuevas formas de lucha armada con una estrategia y una conducción política diferente. Con el chaparral en 1959 surge dos concepciones de la lucha armada.

- a. Que no tiene futuro y no es capaz de resolver el problema político de Nicaragua.



- b. Que sí era capaz de resolver el problema política y podía lograr el derrocamiento de la dictadura que es la tesis de Carlos Fonseca quien en 1961 funda el FSLN y busca como influencia al movimiento sindical independiente para tratar de hacerles entender que la simple forma de organización y de lucha económica no es suficiente para incorporarse al torrente de la lucha histórica y la construcción de una nueva sociedad.

Se debe de recordar que esta época es posterior al triunfo de la revolución cubana. La burguesía empieza a maniobrar y a confundir el movimiento obrero, encerrándola en luchas económicas logrando una corriente que es la de los sindicatos cristianos y organizan el MOSAN (Movimiento Sindica Autónoma de Nicaragua), el MOSAN posteriormente cambia su nombre por el de Central de Trabajadores Nicaragüenses (CTN).

En los años 64 – 65 el FSLN puso el acento en el trabajo de masas y se desarrollan importantes contactos con los campesinos del norte a quienes organizan en sindicatos campesinos, tareas que realiza Pablo Ubeda y Germán Pomares quienes se contactan con Bernardino Díaz Ochoa quien era miembros del PSN, pero que en ese entonces comienza a trabajar con el FSLN a nivel urbano también se penetra a los centros productivos bajo la línea de organizar a los trabajadores con una concepción revolucionaria que trasciende los límites economistas de la lucha, organizándolos para tal toma del poder político. En el año de 1966 hay un incremento en la organización sindical en el país y se va preparando el movimiento obrero para un nuevo enfrentamiento con la dictadura, en el 67 se da la masacre el 22 de enero, en este año se da también la jornada Heroica de PANCASAN, que no es más que la proyección consecuente del desarrollo



político que se venía gestando dentro de los sindicatos campesinos y otros sectores populares.

En el año de 1968 el Instituto Americano para el desarrollo de sindicalismo libre organiza en nuestro país el Consejo de Unificación Sindical movimiento que pretende conducir a la clase obrera no lográndolo, fundando otra central con esas mismas siglas y es la Confederación de Unidad Sindical. (CUS).

En los años 70, las huelgas obreras adquiere masividad y elevada combatividad a pesar de la represión que sufre. Su nivel de organización en contra de las formas organizadas de lucha especialmente contra los obreros y campesinos, son reprimidos los maestros desaparece la Federación Sindical de Maestros de Nicaragua.

En 1972 se da el terremoto en Managua y empiezan a existir grandes contradicciones entre grupos financieros y empresas Constructoras con Somoza, quienes buscan como explotar más a los trabajadores de la construcción los que libran la huelga en contra de las 60 horas en 1973 el Partido Comunista Organiza la CAUS (Central de Acción y Unidad Sandinista), este año se organiza el movimiento de Acción Popular de orientación MAOISTA, su aparición divide mas el movimiento obrero, este movimiento organiza la central obrera llamado Frente Obrero en 1975 partir de 1974 los esfuerzos clandestinos urbano tienen su mayor expresión y se forma los Comités Obreros Revolucionarios (COR), Movimiento Sindical Pueblo Trabajador (MSPT), Comité de Lucha de los Trabajadores (CLT) y la Asociación de Trabajadores del Campo (ATC), que en medio de la mas feroz represión aunaron esfuerzos con otras organizaciones sindicales como la CGT y la CAUS, para reprimir las demandas económicas y de otro tipo,



de la manera mas unida posible su acción unificadora y vigorosa, colocándose así un muro de fuerza, a los enemigos del pueblo Nicaragüense.

Sin embargo, debemos reconocer que durante el período que antecedió al derrocamiento de la dictadura, muchas veces pudo observarse la presión en el seno del movimiento, la necesidad impostergable de dotar a las clases de una sola conducción para enfrentar sus problemas, resolver sus necesidades, orientarlos bajo una sola línea política que le permitiera eliminar esa dispersión, esa desunión de criterio, esa atadura que le impedía seguir en sus objetivos.

Fueron los destacamientos mas avanzados de la clase obrera lo que se integraron a la lucha revolucionaria y detrás de ella llevaron a todos los sectores de su clase a huelga, a las insurrecciones y la lucha final por la toma del poder político.

Independientemente de sus debilidades, la situación del Movimiento Obrero, de sus limitaciones organizativas y políticas, el Movimiento Sindical cumplió en ciertas medidas el papel que debe cumplir cualquier organización para participar de manera beligerante contra su enemigo directo, contra su enemigo común.

El 19 de Julio de 1979, abre las puertas a la historia contemporánea nicaragüense, al pueblo de Nicaragua vanguardizado por el FSLN, la construcción de un nuevo estado que definió una política a favor de los intereses populares.



En Nicaragua no se esperó la muerte del dictador para cambiar las estructuras, sino que fue el triunfo de las luchas armadas el que dio comienzo al cambio de estructuras, que produjeron reacciones contrarias de la burguesía apoyada por el imperialismo norteamericano, se afirmaba una vez más que toda revolución tiene su contra revolución, tanto armada como ideológicamente.

Los cambios dialécticos, obligaron al nuevo estado revolucionario a buscar nuevas formas para configurar un nuevo orden jurídico sindical que en ese momento se creaba, se tenía que promulgar un nuevo derecho que protegiera a los trabajadores y sus organizaciones.

Como primer paso se eliminaron las bases legales de la dictadura, constitución y demás leyes, se disolvieron la cámara de Senadores y de Diputados, la Corte Suprema de Justicia y el Tribunal Superior del Trabajo.

Se estableció la igualdad incondicional de todos los nicaragüenses y se reconoció la libertad de organización política y sindical.

El 21 de Agosto de 1979 se promulgó el Estatuto sobre los Derechos y Garantías de los Nicaragüenses, el que no contenía ninguna limitación acerca de la libertad sindical, sino que más bien promovía y protegía el Derecho a fundar sindicatos y afiliarse a ellos, sujetándose sus asociados solamente a sus estatutos, protegía el Derecho de los sindicatos a formar federaciones, confederaciones nacionales, y a fundar organizaciones sindicales internacionales o afiliarse a las mismas.

Al triunfo de la revolución, la central sandinista de los trabajadores y la asociación de trabajadores del campo, se convierte en los organismos



sindicales con mayor número de afiliados que reconoció como vanguardia al FSLN. Y consideraron el estado revolucionario sandinista, como un estado de transición que representaba los intereses y proyectos de los obrero y campesinos y con el cuál no existían contradicciones antagónicas.

En todo el período revolucionario las centrales mayoritarias del país lucharon por la unidad de todas centrales obrera del país en un contexto revolucionario.

En el año 1980 procurando una sola Central Sindical, se formo la comisión intersindical, a la que pertenecieron, la Asociación de Trabajadores del Campo, la Central Sandinista de los Trabajadores y la Central General de Trabajadores. Cuyo objetivo principal era la búsqueda de unidad de la clase obrera.

A finales 1980 hubieron algunos vicios de unidad de la clase obrera nicaragüense, se dio la Coordinadora Sindical de Nicaragua, la que en su documento constitutivo existía una definición, principios básicos, plan de lucha, reglamento interno, órganos de dirección de la coordinación.

Decía que la coordinadora sindical de Nicaragua era la unión voluntaria de las Centrales y Organizaciones Sindicales que se enumeran a continuación.

1. Central de Acción y Unidad Sindical (CAUS).
2. Federación de Trabajadores de la Salud (FET SALUD).
3. Unión de Periodistas de Nicaragua (UPN).
4. Asociación de Trabajadores del Campo (ATC).



5. Asociación Nacional de Educadores de Nicaragua (ANDEN).
6. Confederación de Unidad Sindical. (CUS).
7. Frente Obrero (FO).
8. Confederación General del Trabajo Independiente (CGTI).
9. Central Sandinista de los Trabajadores (CST).

Se constituyo con el interés de que se desarrollará en nuestro país la unidad en la Acción de las Organizaciones Sindicales.

La Coordinadora Sindical de Nicaragua respeta la concepciones ideológicas y políticas que sustentan los dirigentes y las bases de los sindicatos y centrales que la integran, pero aunque mantienen el principio de libertad de pensar y de expresión, rechaza para su política todas aquellas teorías y exposiciones que son incompatibles con los intereses de la clase obrera y con el proceso de transformaciones revolucionaria de nuestro país. Así también en aras de la permanencia de la democracia y de la fraternidad en sus filas, y del desarrollo de la unidad entre las organizaciones que la integran no acepta pretensiones hegemónicas en su seno.

La CSN coordina, asesora y apoya a todas las centrales y organizaciones sindicales que la forman para el desarrollo general de sus tareas globales, de acuerdo al papel que le corresponde en esta etapa de reconstrucción nacional del país.

Desde finales de 1987 , el 4 de Diciembre 4 centrales opuestas ideológicamente al FSLN , la Central de Acción y Unidad Sindical, Confederación de Unificación Sindical, Confederación General de Trabajadores y la Central de Trabajadores de Nicaragua a acordaron



iniciar un plan de unidad y programación en contra del gobierno y de esta unidad nació el Congreso Permanente de los Trabajadores.

Durante el proceso revolucionario existieron centrales obreras que respondían a corrientes de concepciones ideológicas contrarias a la revolución influenciada por la forma de concebir los fenómenos económicos y sociales, por la ideología de la clase históricamente enemiga de los trabajadores, pues había elementos de concepción política ideológica de la burguesía y del imperialismo norteamericano. Cuya acción práctica tenía que reflejarse en las actividades negativas frente a las tareas fundamentales que la revolución se planteaba. Cada una de estas corrientes sindicales respondía y responde a una tendencia política¹.

La Clase Obrera Nicaragüense durante su historia no se ha podido homogenizar en su forma organizativa, política e ideológicamente como lo debería hacer una clase, con la división se ha dejado un margen amplio donde puedan penetrar y moverse corrientes económicas y políticas que desvían y obstruyen el proceso de unidad.

¹ Valladares Castillo Francisco, Derecho del Trabajo II, Edit. Universitaria. 1998. Pag. 16-24.



CAPITULO II DERECHO A HUELGA

La relación existente entre conflicto colectivo del trabajo y la huelga como procedimiento para la solución de conflictos laborales.

Se sintetiza en tres puntos a saber:

Primero: El conflicto es la causa y la huelga su efecto.

Segundo: El conflicto representa una huelga en potencia y ésta la manifestación de aquel.

Tercero: El conflicto es interior y la huelga exterior, o sea un conflicto colectivo no se nota mientras no haya una forma externa de expresión pública y que por lo regular es la huelga o el paro.

La Doctrina Jurídica Española no ha logrado unificar el acuerdo de si existe o no la huelga como derecho, pero nuestra legislación ha venido tomando la huelga como un verdadero derecho, como una forma externa de expresión pública, siempre y cuando ésta cumpla los requisitos establecidos en los códigos para considerarse lícito y tener verdadera validez.

En nuestra legislación laboral que data de 1945 se toma por primera vez el derecho a huelga de los trabajadores y la define como: Huelga es el abandono temporal del trabajo acordado y ejecutado en una empresa o negocio con los siguientes propósitos:²

² Código del Trabajo de 1945, Gaceta Diario Oficial, Managua D.N. Jueves 1° de Febrero de 1945, No. 23, Pág. 209 – 216.



1. Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción y evitar medidas injustas o malos tratos del patrón o su representante.
2. Obtener del patrón la celebración, el cumplimiento o la revisión después de concluido el contrato de trabajo.
3. En general, todo lo que sirva para armonizar los derechos del trabajo con los del capital y para la defensa de los intereses económicos, sociales y comunes de los trabajadores (Arto. 222 CT 1945) y en el arto 223 nos habla de la situación de los contratos de trabajo de los trabajadores que están en huelga, donde se dice que la huelga lícita sólo suspende los contratos de trabajo vigente en la empresa o negociación que se declare por todo el tiempo que ella dure, sin terminar ni extinguir los derechos y las obligaciones que emanen de los mismos. En 1972 se da una mayor garantía a quienes se encontrasen en esta situación de huelga, aclarando que, además de lo anteriormente dicho, el patrón no podrá celebrar nuevos contratos con los huelguistas,³ poniendo de relieve la excepción que: salvo para aquellos cuya suspensión perjudique gravemente la reanudación de los trabajos o ponga en peligro la vida de las personas o seguridad y conservación de los talleres o negocios siendo potestad de la Junta de Conciliación el ver estos casos y decir cuantos trabajadores necesitan para dicha tarea; preferentemente de los huelguistas y con la debida autorización de sus compañeros de sus compañeros y representantes.

³ Reforma al código del trabajo de 1945 (1972), Editorial Texto Ltda.. San José Costa Rica. Pág. 116 – 132.



En cuanto a la autorización del Ministerio del Trabajo y su competencia para ver sobre estos casos hubieron ciertas modificaciones estructurales, en cuanto a las Juntas Permanentes de Conciliación del arto. 243 del Código del Trabajo de 1945 pues este decía en su numeral tercero, que serán competentes las Juntas Permanentes de Conciliación; pero en el Reforma al Código del Trabajo de 1945 en 1972 se aclara que, según las reformas hechas en el decreto No. 675 del 12 de Octubre de 1962, las Juntas de Conciliación propiamente dichas no serán permanentes sino que se integrarán especialmente para cada caso. Lo único que existe como permanente es el aparato legal y administrativo, con los elementos necesarios para organizarla y en cuanto al numeral 6 del mismo arto 243 del Código de 1945 existen varias comisiones de salario mínimo según trataba el arto 326, pero en virtud de las reformas hechas en el decreto No. 675 del 12 de Octubre de 1962 hay ahora una sola Comisión de Salario Mínimo. En el Código del Trabajo de 1945 y su reforma en 1972 en el arto 247 que habla acerca de los jueces del trabajo, nos dice que habrá un juez del trabajo en cada uno de los municipios de la república y en los lugares que determinará el congreso nacional e iniciativa de la Corte Suprema de Justicia, mientras que en su Reforma al Código del Trabajo de 1945 en 1987⁴ agrega a este arto, que podría haber uno o más jueces del trabajo en cada una de las cabeceras departamentales, municipales y ciudades importantes por su población y actividad laboral que determine, ahora en este caso el Consejo de Estado, o la Junta de Gobierno a iniciativa de la Corte Suprema de Justicia o del Tribunal Superior del Trabajo. Mientras tanto en el código vigente de 1996 agotada las audiencias de conformidad al arto. 379 y siguiente el

⁴ Reforma al Código del Trabajo de 1945 en 1987, Editorial Asociación Catalana de profesionales, Cooperación Emb. Nicaragua, Pág. 54 – 64.



conciliador certificará en acta los puntos en que no hubo acuerdo, notificando al ministerio del trabajo para que en el término de 24 horas nombre al presidente del Tribunal de Huelga.

El presidente del Tribunal de Huelga nombrará al Secretario de Actuaciones y notificará a las partes para que el término de 24 horas cada una de ellas presente un listado de 5 personas, de las cuales seleccionará a dos para sustituir a dos de sus negociadoras en la conformación de dicho Tribunal quien programará tres días hábiles de negociaciones levantando actas de los acuerdos a que se llegasen en cada uno de ellos. Las parte de mutuo acuerdo podrán ampliar dicho término (arto. 385 y 386).

Las negociaciones se limitará a las peticiones que no hubiesen sido resuelta en la conciliación si realizada las sesiones o antes hubiese acuerdo, se considerará resuelto el conflicto. Si no hubiese acuerdo total o parcial el Tribunal procederá a celebrar votación en Asamblea General de Trabajadores de la Empresa para que estos decidan por simple mayoría en votos secretos y directos, si aceptan las propuestas del empleador. Si la aceptan se consignaran en el acta y se declarará resuelto el conflicto; si las rechaza celebraran votación para que los trabajadores decidan si van a huelga o someten el caso a arbitraje.

Si los trabajadores deciden por el arbitraje se intentará inmediatamente el Tribunal de Arbitraje y si deciden por la huelga, el presidente del Tribunal la declarará legal y ordenara todas las medidas pertinentes para garantizar la realización de las mismas sin que se cauce perjuicio a los trabajadores, a la población o a la empresa.



Durante el período de huelga, las partes podrán seguir negociando por su cuenta, o con auxilio del Tribunal si así lo estimare. El Tribunal a solicitud de parte notificará a la otra cualquier nueva propuesta que contribuya a la solución del conflicto. (arto. 388). Transcurrido 30 de huelga si el conflicto no se hubiese resuelto se proveerá la suspensión del estado de huelga y el sometimiento del caso a arbitraje obligatorio para tal efecto, el presidente del Tribunal de Huelga someterá el expediente al Ministerio de Trabajo para que designe al presidente del Tribunal de Arbitraje⁵.

⁵ Código del Trabajo de la República de Nicaragua, 1996, artos. 385 – 388.



CAPITULO III. DEFINICIÓN DE CONCEPTOS BÁSICOS

1. Empleo:

El empleo o cargo es la ocupación o profesión ejercida por un trabajador con subordinación a otra persona determinada empleador, para prestar sus servicios de acuerdo a las responsabilidades que deben ser cumplidas. (arto 13 de Código Laboral Vigente).

2. Relación Laboral o de Trabajo:

Es la presentación de trabajo natural subordinada a un empleador mediante el pago de una remuneración (arto. 19, párrafo 2 CT).

3. Contrato Individual de Trabajo:

Es el convenio verbal o escrito entre un empleador y un trabajador por el cual se establece entre ellos una relación laboral para prestar o ejecutar una obra (arto 19, párrafo 2 CT).

4. Sindicato:

Es la asociación de trabajadores o empleadores constituida para la representación y defensa de sus respectivos intereses. La constitución de sindicatos no necesitan autorización previa para efectos de abstención de personalidad jurídica. Los sindicatos deben inscribirse en el Libro de Registro de Asociaciones Sindicales del Ministerio de Trabajo (arto. 203 CT).



5. Asamblea general:

Es la máxima autoridad del sindicato (art. 215 CT).

6. Federaciones:

Dos o más sindicatos podrán formar una federación.

7. Confederaciones:

Dos o más federaciones podrán de la misma actividad económica podrán formar una confederación. ⁶

8. Centrales Sindicales:

La unión de dos o más confederaciones constituirán una central (art. 227 y 228 CT). ⁷

9. Contrato Colectivo de Trabajo:

En nuestra legislación denominamos al contrato colectivo de trabajo: Convención Colectiva de Trabajo.

10. Arbitrar:

Juzgar, Fallar, determinar como arbitro; o proceder el Juez según su leal saber y entender.

⁶ Moro Tomás, Diccionario Jurídico, Edit. Espasa Calpe, S. A. España, 1998. Pág. 337.

⁷ Código del Trabajo de la República de Nicaragua, 1996, Arto. 13 – 19 (Párrafo 2), Artos. 203, 215, 227 y 228 CT.



11. Arbitramento:

El juicio o la sentencia de los arbitradores y también la acción y facultad para dar sentencia arbitral.

12. Compromiso Arbitral:

Es un contrato que celebran personas que tienen un litigio y por el cual constituyen el tribunal arbitral y se someten a la jurisdicción y competencia de los árbitros.

13. Cláusula Compromisoria:

La estipulación que figuran en algunos contratos en virtud de la cual las partes contratantes se obligan a someter a Jueces, Árbitros los litigios que en lo futuro puedan surgir entre ellos, con motivo al negocio que se refiere el contrato. ⁸

14. Laudo Arbitral:

Es la resolución en la que los árbitros deciden con carácter definitivo la controversia conforme a derecho, ha de ser congruente y deberá resolver sólo aquellas cuestiones sometidas a su decisión, no deberá contener más ni menos de los pedido.

⁸ Argeñal Hernández, Eira Verónica, Vías de Solución de Conflictos Colectivos de Naturaleza Jurídica en Nicaragua. Pág. 1, 2.



CAPITULO IV. CRITERIOS DE ALGUNOS AUTORES ACERCA DE LA CONCILIACIÓN Y EL ARBITRAJE.

1. SOBRE LA CONCILIACIÓN.

Según el Diccionario de la Real Academia Española, Conciliación la define como la avenencia que sin necesidad de juicio de ninguna clase, tiene lugar entre partes que disienten acerca de sus derechos en un caso concreto y de las cuales unas tratan de entablar un pleito contra las otras.⁹

Aunque, según Pallares, la definición no es exacta por que puede haber Conciliación cuando las dos partes quieren demandarse mutuamente y no sólo una de ellas lo pretenda hacer y por que algunas legislaciones remitan las diligencias de Conciliación, aun ya promovidos en el juicio.¹⁰

Según César Augusto García Corrales: es la avenencia que sin necesidad de juicio de ninguna clase tiene lugar entre las partes que disienten acerca de sus derechos en un caso concreto, y de las cuales una trata de entablar un pleito contra las otras.¹¹

Pero, según la concepción general dada, por Gladis S. Álvarez, conciliar supone avenimiento entre intereses contrapuestos, en armonía establecida entre dos o más personas con posiciones diferentes. El verbo proviene del latín "Conciliare", que significa reunir, componer y ajustar los

⁹ Diccionario Jurídico de la lengua española. 28 a Ed. Madrid. España – Calpe. 2002.

¹⁰ Pallares, Eduardo Diccionario de Derecho civil 25 a Ed. México, Parrua, 1999.

¹¹ Salinas Salinas, Oscar, Conflictos colectivos de trabajo en Nicaragua. León Nicaragua, UNAN, 1995. 12 h



ánimos en diferencia de los que estaban opuestos entre sí, o conformar dos o más proposiciones contrarias, en definitiva, a venir las voluntades o poner a los contendientes en paz. La finalidad del Conciliador es atajar el conflicto antes de que este ingrese a los tribunales para brindarle una resolución conveniente con resultados positivos, o bien estando el conflicto ante un órgano jurisdiccional, el trámite se realice con el objetivo de no iniciar un proceso complejo y difícil, sino más bien lograr la solución del conflicto de una manera expedita.

Conciliación, según la Legislación Española, es la resolución de los conflictos de intereses derivados de la aplicación o modificación de las normas laborales que pueden ser resueltos por procedimientos de composición autónomas o heterónomas. Los primeros excluyen la intervención de personas ajenas a las partes en conflictos como son expresión de la autonomía individual o colectiva de las partes. Los segundos se fundamentan en la intervención de un tercero imparcial y neutral.

La condición en su proyección jurídica laboral es la actuación de un tercero dirigida a facilitar el acuerdo entre las partes en conflictos. El papel esencial del conciliador es impulsar el diálogo y la negociación entre las partes, sin sugerir ni proponer soluciones, ni resolver los puntos controvertidos (mediación o arbitraje).

En el derecho Español la conciliación ante el órgano administrativo competente es un requisito previo para la tramitación de cualquier procedimiento ante la jurisdicción laboral, tanto por conflicto individual como colectivo, quedan exceptuados de este requisito: los procedimientos que versen sobre seguridad social, los que se inicien de oficio o a iniciativa



de la autoridad laboral; aquellos en que sea parte el estado los entes públicos territoriales con sus organismos autónomos, los procesos en materia electoral y aquellos que exijan el agotamiento de la vía administrativa previa.

Los acordado en conciliación ante el órgano administrativo competente tendrá fuerza ejecutiva para las partes intervinientes sin necesidad de la ratificación ante la magistratura del trabajo.

Intentada sin avenencia la conciliación ante el órgano administrativo competente que es la Junta de Conciliación. El procedimiento laboral Español prevé una nueva conciliación judicial, que se celebra ante el Magistrado de trabajo, quién debe advertir a las partes de los derechos y obligaciones que pudieren corresponderle. La conciliación judicial, verdadera o proceso laboral, es obligatoria salvo los supuestos de exigencia de reclamación previa o cuando el demandado tenga prohibida la transacción previa. Lo convenido por las partes en el acto de conciliación celebrada ante el Magistrado del Trabajo se llevará a efectos por los trámites de ejecución de sentencia, salvo que el magistrado, entendiéndose que existe lesión grave para alguna de las partes, ordenase la continuación del juicio.

El acuerdo alcanzado en la conciliación judicial constituye la transacción entre las partes y tiene el valor de cosa juzgada por lo que sólo podrá ser impugnada su validez por recurso, cuyo caso de caducidad es de un año contado a partir de la fecha del acta de conciliación.



Conciliación en nuestra legislación es el sometimiento de un conflicto colectivo de carácter Económico - Social a un Conciliador donde las partes expondrán su desavenencia¹².

¹² Código del trabajo de la República de Nicaragua, 1996. arto. 253.



2. Sobre el Arbitraje:

El arbitraje es considerado por algunos procesalistas como una institución de carácter privado, en atención al origen (compromiso), que es la voluntad de las partes. Este error depende de la falta de distinción entre el impulso que lo determina y el fin. Las partes renuncian, en el compromiso al conocimiento de una controversia por la autoridad judicial; pero no a la resolución justa del conflicto de intereses que ella supone, lo que hacen sustituir un órgano por otro.

CHIOVENDA:

Ha negado que los árbitros ejerzan una función jurisdiccional, fúndese entre otras razones, en que su decisión en el derecho Italiano no es ejecutiva. Reconoce, no obstante, que el laudo provisto de fuerza ejecutiva mediante la homologación, es equiparado al acto jurisdiccional. Lo que los árbitros hacen, dice Chiovenda, es preparar la materia lógica de la sentencia.

Para algunos **Procesalistas** Mexicanos la naturaleza jurisdiccional de la función se deduce de la finalidad que se le atribuye, por ejemplo, el Código de Procedimiento Civil del distrito Federal y territorios de México (arto. 609). Concede a las partes "El derecho de sujetar sus diferencias al juicio arbitral", lo que hace es autorizar la sustitución del Juez profesional, que en otro caso sería competente por jueces no profesionales designados por la misma; pero los árbitros no hacen, en el caso que se somete, cosa distinta de lo que haría el Juez profesional que hubiese intervenido, de no existir el compromiso de someter la cuestión al juicio arbitral.



Los árbitros constituyen un órgano jurisdiccional accidental, integrado por jueces no profesionales encargados de administrar justicia en un caso concreto, arbitral en su significación gramatical significa "Jusgai".

Lescano, con referencia con la legislación Argentina afirma que "Los árbitros no ejercen jurisdicción:

- **Primero**, porque el estado considera la función jurisdiccional como propia de su soberanía y siendo así no puede ser compartida por los particulares.
- **Segundo**, porque al reducir la materia, objeto de la actividad de los árbitros, quita a ésta todo carácter jurisdiccional, puesto que de la esencia de la jurisdicción es amplia e ilimitada como la soberanía de que emana.
- **Tercero**, porque no reconoce a los árbitros las facultades o poderes indispensables para el juicio de las funciones jurisdiccionales.
- **Cuarto**, porque considera al arbitraje como un asunto exclusivamente privado no admitiendo, en ningún momento, carácter público al arbitro ni a los actos de este.

En opinión de **Carnelutti** las razones por las que las partes pueden preferir la solución de la litis por medio de árbitros a su solución procesal, ordinarias, son varias; Principalmente la naturaleza de las cuestiones que exijan una experiencia particular en quien las va a resolver, la conveniencia de sustraer el proceso a la publicidad, la dificultad de



valerse del proceso ordinario de documentos que no estén en regla con las disposiciones fiscales. Antes había que recurrir a los árbitros, también cuando las partes preferían para la composición de la litis, el juicio de equidad al juicio de derecho, entonces los árbitros sólo podrían juzgar y no al Juez ordinario, cuando las partes les hubiere convenido juzgar sin tomar en cuenta la norma jurídica; en esta caso se les llamaban amigables componedores, esta razón no cuenta ya hoy porque no sólo los árbitros, sino también los jueces del estado pueden ser dispensados de aquellas observancia”.

La nueva ley Española de arbitraje, sigue las pautas modernas a nivel mundial respecto, el cual fue sustituido por el convenio arbitral. En España a pesar de la cláusula arbitral la contraparte podía escapar de arbitraje, sino formalizaba voluntariamente la escritura de compromiso en otras palabras cláusulas de estilo admitida pacíficamente en el comercio internacional; tales como arbitraje, (Madrid o Paris), resultaba ineficaz sin el concurso recíproco de formalizar la escritura arbitral. Cláusula como las mencionadas tienen hoy pena y validez moral.

El tribunal arbitral de Barcelona un ejemplo de fuerza diferentes tales como Institución de Abogados, Colegio Notariales y Cámaras de Comercio, han sido una institución altamente institucional, con un proyecto abierto a otras, para excitar las ideas de mercantilización.

En Latinoamérica ha evolucionado el arbitraje. Cabe señalar que las convenciones internacionales sobre arbitraje internacional que incluyen la Interamericana de Panamá, otorgan plena ejecutoriedad a la convenciones de arbitrajes, aún en aquellos casos en que se celebren con



anterioridad la certificación de la controversia según nuestra legislación. El arbitraje puede ser voluntario o forzoso.

Es voluntario o espontáneo cuando las partes de mutuo-propio, sustrayéndose a la jurisdicción ordinaria de previo suscriben un compromiso arbitral en cualquier estado del conflicto; y es forzoso u obligatorio, cuando hayan transcurrido treinta días desde la declaratoria de legalidad de la huelga, cuando la mayoría de los trabajadores de la empresa lo soliciten; cuando se haya declarado el estado de emergencia y cuando el tribunal de la huelga lo considere necesario con el objeto de evitar daños graves e irreparables.



CAPITULO V.

NATURALEZA JURÍDICA DE LA CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.

1. Sobre la conciliación:

En cuanto a su naturaleza la conciliación puede configurarse del siguiente modo:

- Se trata de un acto jurídico negocial a través del cual se realiza una transacción Inter partes; bien entendido que tal avenencia no podrá afectar a derechos irrenunciables; tal negocio jurídico es, evidentemente un acto paccionado, convencional o contractual.
- Se trata de un acto contractual cuya finalidad es la excitación de un procedimiento heterónomo, esto es conocido y resuelto por un tercero distinto de las propias partes en conflictos. Claro está que el fracaso de la tentativa de la conciliación, y la consiguiente subsistencia de los conflictos colectivos, llevan a la intervención de este tercero (Arbitro, Juez o Autoridad Administrativa según los casos y sistemas jurídicos) convirtiéndose entonces la conciliación en un trámite previo para la iniciación del procedimiento Arbitral, Judicial y Administrativo.¹³
- Por tratarse de un negocio contractual es factor definidor de la conciliación el acuerdo Inter.-partes. Es la voluntad de éstas que realmente opera en la solución del conflicto, de tal manera que en los sistemas jurídicos en los que se prevé la existencia de un conciliador

¹³ Montoya Melgar, Alfredo. Derecho del Trabajo Edit. Técno. Ed. 18 a. 1997, Pág. 703 - 707.



distinto de las partes, éste no tiene más función que la de acercar las posiciones de los contendientes. El conciliador, por consiguiente ni resuelve conflicto, como hace el Arbitro, ni propone una solución como hace el Mediador; aunque es preciso reconocer que sus diferencias con éste no siempre son claras.

Finalmente desde un punto de vista dogmático, hay que decir que es relevante aclarar lo que es la naturaleza jurídica de la conciliación, que según Alfredo Montoya Melgar que es un auténtico tribunal, no cabe la menor duda por cuanto su resoluciones tienen carácter imperativo y dentro de sus funciones está el conocer y decidir sobre la legalidad de los conflictos colectivos económicos sociales, autorizando o denegando la huelga, el paro, así como también crear derechos cuando sus recomendaciones son aceptadas por aprobación conjunta de las partes las cuales en lo sucesivo sirven de bases a posteriores casos similares. No por eso diremos que corresponden al orden legislativo, ni tampoco lo es del orden administrativo, porque para ello sería necesario la integración a ella de un representante gubernamental con sujeción jerárquica al Estado. Ni es en fin, exclusiva del Poder Judicial, tanto porque la constitución en el capítulo correspondiente al Poder Judicial no lo cita en la organización de éste, como lo hace de las Cortes y Juzgados, cuanto porque ni siquiera conoce de los conflictos colectivos de carácter jurídico, sino que solamente de lo económico – social. Es pues una institución de carácter muy especial con la representación directa de las clases sociales y la participación de un miembro del poder judicial, con necesidad de armonizar sus intereses, respondiendo así mejor a los ideales democráticos de donde proviene su obligatoriedad específica.¹⁴ El procedimiento

¹⁴ Montoya Melgar, Alfredo. Derecho del Trabajo. Edit. Tecnos. Ed. 18ª 1997. pág. 657 – 660.



conciliador esté previsto en el ordenamiento, como facultativo u obligatorio; que la conciliación se lleve a cabo por las propias partes exclusivas o con ayuda de un conciliador y este conciliador sea designado por las partes o por otro medio.

2. Sobre el Arbitraje:

Al abordar este tema es preciso señalar la discusión que ha existido en la doctrina en cuanto considerar el arbitraje, bien de naturaleza contractual o jurisdiccional.

Al respecto se han destacado dos grandes corrientes doctrinales; la Alemana y Francesa:

1. **Los Privatistas:** Para quienes el Arbitraje tiene la naturaleza jurídica de un acuerdo de voluntades o contratos, en el sentido que depende de las partes el someter o no una determinada cuestión a dicho trámite en atención a su consentimiento.
2. **Los Publicistas:** Atribuyen la naturaleza jurídica a la ley.

El arbitraje es por su origen un negocio de derecho privado, como creación de la voluntad de los particulares; pero es procesal por las sujeciones y limitaciones a que dicha voluntad se encuentra sometida para que produzca efectos procesales y por las actividades de orden procesal que hace surgir el conocimiento del asunto por otras personas que terminan el efecto declarativo vinculante y más tarde ejecutivo del laudo de los Árbitros.

Referente a esta temática en nuestro sistema, según el Código de Procedimiento Civil, la naturaleza jurídica del arbitraje se encuentra en el



acuerdo de voluntades, ya que la voluntad de las partes prevalece y son éstas quienes fuera de cualquier circunstancia legal deciden someter un asunto al trámite o proceso arbitral, por tanto, basta que las personas en conflicto estén de acuerdo.

3. Concepción General:

Nuestro país se ha caracterizado por una democracia naciente que se ha venido manifestando de diversas maneras y como ejemplo de ello podemos citar la libertad que tienen los individuos, de expresar de forma pública las ideas y opiniones acerca de una determinada situación, así como también la facultad que tiene por medio del ejercicio del sufragio universal, igual, directo, libre y secreto de elegir a las autoridades o personas que tienen a su cargo el destino de un país, dicha democracia está desarrollada en su máxima expresión filosófica, es decir, estrictamente concebida en el plano teórico, conceptual, idealista, pero hay que reconocer que en la práctica el ejercicio de la misma es mínimo y esto conlleva que a los problemas y situaciones que se presentan en un conglomerado social, necesiten ser abordados con mucho cuidado, atendiendo a la realidad, para tratar de dar soluciones lo más adecuadas posibles a los intereses de cada individuo y dada esta situación se hace necesario señalar la importancia que juega el Poder Judicial como Órgano de la Administración de Justicia, dirigido ha evitar que el pretensor continuará haciendo justicia con sus propias manos, poniendo así un límite a ciertas actitudes de individuos que constituían un atentado a la estabilidad de una determinada sociedad; lo que hacía totalmente imposible la convivencia; por lo que aparece la función jurisdiccional que



tiene del Poder Judicial con un procedimiento específico en cada caso y para la resolución de estos conflictos.¹⁵

Dada la cantidad de intereses encontrados que se presentan ante el poder judicial, surge la necesidad de la existencia de los instrumentos (medios) que contribuyen a la solución pacífica de dichos conflictos. Así el Estado como expresión matriz de la sociedad, atendiendo a la necesidad de crear jurídicamente los medios adecuados; para tratar de lograr una convivencia pacífica de todo el conglomerado social, debe tutelar los derechos y deberes de la ciudadanos, no sólo como un Poder Judicial eficiente, transparente y con independencia; sino que, además, debe fomentar e institucionalizar formas alternativas de resolución de conflictos que sean distintas a las tradicionales (Judiciales) como son la Mediación, Conciliación y Arbitraje contribuyendo a dar un mejor servicio a la comunidad.

Consideramos que para una mejor comprensión y manejo de este tema se hace necesario dedicar parte de este capítulo a expresar puntos de vista y apreciaciones que entendidos en la materia han tenido sobre estos medios de resolución pacífica, entre los cuales podemos señalar: a la Conciliación como unos de los medios de gran utilización en el sector social y legal que en un sentido amplio podemos decir que el acuerdo de dos personas en litigio el cual se realiza con el objetivo de poner fin a un pleito o juicio.

En materia de conflicto colectivo de trabajo viene a constituir un procedimiento previo al arbitraje y en materia de conflictos individuales de

¹⁵ Carvajal Palma, Gisela del Carmen, Estrada Bárcenas, Irela Elizabeth, Análisis comparativo entre: Medicina, Conciliación y Arbitraje, Pág. 2 - 6.



trabajo es el procedimiento previo al juicio o el que se intentó por el juez antes de la apertura a prueba.

Para que la comprensión de este medio sea más accesible es preciso citar el enfoque de Guillermo Cabanellas Tórriz quien sostiene que la conciliación es la avenencia de las partes en un acto judicial previo a la iniciación de un pleito; en el cual el acto o juicio de conciliación procura la transigencia de las partes, con el objeto de evitar el pleito que unas de ellas pretenda establecer.¹⁶

Si bien es cierto en ambos casos se trata de evitar el conflicto, pero en el concepto de Gronda hace referencia a una figura que se da dentro del juicio y en el caso de Cabanellas considera a la Conciliación como una figura prejudicial con el propósito de cuidar que un conflicto tenga una trascendencia mayor.

Como corolario de todo lo anterior no podemos sino agregar que otras de las figuras importantes que nos hemos propuesto analizar es el Arbitraje, que viene a constituir una institución, que permite a los justiciables dirimir contiendas surgidas entre ellos sin necesidad de acudir a los Órganos Jurisdiccionales del Estado siempre y cuando las partes en conflicto quieran .

Guillermo Cabanella Tórriz en su diccionario jurídico elemental, define al Arbitraje como: La acción o facultad de arbitrar toda decisión dictada por un tercero con autoridad para ello en una cuestión o asunto; y

¹⁶ Cabanellas de Tórriz, Guillermo, Diccionario Jurídico Elemental, Edit. Heliasta. SRL. Argentina 1988. Pág. 61.



al mismo tiempo sostiene que el Arbitro: es el juez nombrado por las mismas partes; para decidir una diferencia o asunto litigioso entre los mismos.¹⁷

Laudó Arbitral: Es la resolución en lo que los árbitros deciden con carácter definitivo la controversia conforme a derecho, debe de ser congruente y deberá resolver solo aquellas cuestiones sometidas a su decisión, no deberá contener más ni menos de lo pedido.

¹⁷ Ob. Cit. (44)



CAPITULO VI.

PROCEDIMIENTO EN LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE CARÁCTER ECONÓMICO SOCIAL.

De acuerdo con las normas del derecho positivo de nuestro Código del Trabajo vigente, los conflictos colectivos de carácter económico y social pueden resolverse mediante arreglo directo entre los Sindicatos y el empleador o empleadores y mediante el procedimiento de conciliación ante la correspondiente Inspectoría Departamental del Trabajo.

1. Arreglo Directo:

Según el Arto 371 CT, los sindicatos están facultados o tienen la opción de presentar directamente al empleador o empleadores las peticiones o quejas que estimaren convenientes, antes de iniciar el procedimiento de conciliación. A la vez el Arto. 372 del mismo cuerpo legal dispone que por la vía de arreglo directo podrán celebrarse convenciones colectivas; señalando la misma norma como requisito indispensable, la obligación de presentar la convención colectiva celebrada ante el Ministerio del Trabajo para verificar si está llena los requisitos de ley y para su respectiva inscripción. Como se observa dicho requisito y como ya se dijo, es indispensable ya que del mismo depende la obligatoriedad y vigencia de la cancelación colectiva acordada.



2. Del Pliego de Peticiones:

Además del procedimiento del arreglo directo ya referido, el Arto. 373 CT, faculta a los sindicatos de trabajadores plantear un conflicto de carácter económico – social, ante la Inspectoría Departamental del Trabajo respectiva presentando con la solicitud el pliego de peticiones pertinentes en original y tres copias, la cual debe contener:

- A) Autoridad a quien se dirige.
- B) Identificaciones del Sindicato.
- C) Las peticiones que se hacen a quienes se dirigen; y si se pide la celebración de una convención colectiva el pliego de peticiones debe ir acompañado del proyecto correspondiente.
- D) La lista de los trabajadores que apoyan las peticiones con sus nombres y apellidos y firmas.
- E) Las quejas concretas que se presentan.
- F) Señalamiento del lugar para resolver notificaciones en la población donde tiene asiento la Inspectoría Departamental del Trabajo respectiva.
- G) Breve relación de los hechos que motivan el conflicto colectivo de carácter económico – social.



H) Petición de que se tenga por planteada el pliego.

Presentando el pliego de peticiones en original y con las copias respectivas, la Inspectoría Departamental del Trabajo en acatamiento en los preceptuado por el Arto. 374 CT, devolverá una copia a la parte que plantea el conflicto con la razón de haberse recibido; otra copia le entregará a la parte contra quien se dirige el pliego; y la última quedará en el archivo de la respectiva Inspectoría Departamental, el original del pliego de peticiones formará parte del expediente.

Cabe aclarar que, al tenor de lo preceptuado por el Arto. 376 CT, desde el momento que los interesados presentan a la Inspectoría Departamental del Trabajo el escrito de peticiones, toda terminación del contrato individual del trabajo, de los suscriptores o de los que se adhieren posteriormente al pliego de peticiones, deberán ser previamente autorizados por el conciliador o si éste ya no estuviere conociendo por la Inspectoría Departamental del Trabajo.¹⁸

3. Conciliación en Nuestro Derecho:

Antes de entrar en materia recordemos que no hay que confundir la conciliación instancia o sea los actos realizados por la autoridad conciliadora, con el arreglo a que lleguen las partes conocido como arreglo conciliatorio que son el resultado. Vamos a referirnos precisamente a lo primero.

El Código del Trabajo vigente establece dos tipos de regulación respecto a la conciliación:

¹⁸ Código del Trabajo de la República de Nicaragua. Edit. Bitecsa. Ed. 1998. Artos. 371 – 376.



a- Conciliación Judicial establecida en los artos. 323 – 325.CT (Jueces de Trabajo).

b- Conciliación Administrativa Laboral establecida en los artos. 373 – 384. CT. Ministerio del Trabajo.

a- La Conciliación Judicial.

En la audiencia para contestar la demanda, también se lleva a efecto el trámite conciliatorio. En el mismo auto en el que el juez manda a oír el demandado sobre la demanda, cita también a las partes para que en ese acto trate de conciliarse y evitar que la litis continúe.

Una vez que las partes se hagan presente al funcionario judicial lee en voz alta la demanda. Las partes pueden terminar ahí mismo sus diferencias en cuyo caso se cierra el procedimiento sin recurso ulterior o llegue a una conciliación parcial: por ejemplo: El patrón puede reconocer y pagar las vacaciones reclamada, pero negar el derecho al décimo tercer mes que alega el trabajador en su demanda.

En este caso el juez cierra la discusión en cuanto a vacaciones y continúa el juicio para dilucidar la cuestión del décimo tercer mes, también puede que no se diera ninguna clase de conciliación por dos causas:

- O por que el reo se halla negado simplemente.
- O por que halla opuesto algunas excepciones como por ejemplo: Pago o Prescripción de Obligaciones o Ilegitimidad de Personería.



Del trámite conciliatorio se dejara constancia en un acta que firmará el juez, los comparecientes y el secretario que autoriza. El juez actúa como moderador y las partes debatirán el asunto aduciendo las razones que estimen pertinente, el debate finaliza cuando la autoridad considere oportuno.

La autoridad hará un resumen objetivo del caso haciendo ver a los compareciente la conveniencia de resolver los asuntos en forma amigable. Los acuerdos a que llegare las partes producirá los mismos efectos que la sentencia firme.

b- La Conciliación Administrativa Laboral.

Una vez cumplido los requisitos o subsanado los errores u omisiones en el escrito y pliego de peticiones presentado por un grupo de trabajadores o por el sindicato ante el Ministerio del Trabajo, éste mismo designará un conciliador para iniciar las negociaciones entre las parte.

Nombrado el conciliador se citara a las partes en conflicto para comparezca a negociar; las audiencias se celebrarán por un plazo de 15 días prorrogables por otros 8 días, para la conciliación son hábiles todos los días y horas, el conciliador dará 3 días a la parte que no halla nombrado a su representante y si no lo hace designará de oficio a quienes considere los más representativo, quienes serán los negociadores de esa parte.

En cada audiencia se levanta un acta estableciendo los hechos mas importante y los puntos sobres los que hubo acuerdo. Cada acta que se realice debe ser firmada por los compareciente. Cuando no se realice la audiencia conciliatoria se debe expresar la razón por la cual no se realizo, si se llega a un acuerdo definitivo, en el acta se consignarán los puntos



acordados y se dan certificaciones a las partes y la Inspectoría Departamental del Trabajo correspondiente. El conciliador debe velar por que los acuerdo no sean contrario a las disposiciones que protegen a los trabajadores y el Inspector de Trabajo velará que los acuerdos sean cumplidos.



3.1 Rasgos Legales Distintivos

En el Código del Trabajo de Nicaragua la conciliación puede ser llevada a cabo antes: Órganos Jurisdiccionales o sea con facultad de juzgar, y Órganos Administrativo (Ministerio del Trabajo).

Así en la Conciliación Judicial resaltan las características siguientes:

- a- Conciliación Judicial: Tiene como premisa que se incoado una demanda, se va a configurar una relación procesal.
- b- La conciliación es obligatoria; el trámite conciliatorio es parte integrante del debido proceso laboral.
- c- La calidad del acuerdo, se asemeja en su efecto al de una sentencia firme.
- d- La ejecución forzosa del acuerdo en caso que una de las partes incumple al mismo.

En la Conciliación Administrativa resalta las características siguientes:

- a- Se presenta un pliego de peticiones ante la Inspectoría Departamental de Trabajo respectiva, en vez de una demanda.
- b- La conciliación es obligatoria y se puede realizar cualquier día y a cualquier hora.
- c- Si no se llega a un acuerdo, los trabajadores pueden votar para decidir si se van a la huelga o se somete el asunto a arbitraje.
- d- Se le aplican sanciones al que no cumpla con lo pactado que consiste en multa a favor del fisco.



4. Funcionamiento de la Conciliación:

Con la existencia de problemas entre patronos y empleados nace la necesidad de una forma alternativa y eficaz de solucionar jurídicamente las avenencias entre estos tomando en cuenta ciertos requisitos indispensables como son:

Como el escrito y pliego de peticiones estuvieran de acuerdo con los requisitos del Arto. 373 CT, estos deberán subsanar los errores y omisiones de este pliego de peticiones antes de ser presentada ante el Ministerio del Trabajo subsanados estos errores designará un conciliador para iniciar las negociaciones entre las partes (Arto. 377 CT).

Una vez que ha sido nombrado el conciliador, éste deberá proceder de acuerdo con el Arto. 379, del mismo Código, citando a las partes que comparezcan a negociar. (La citación a las partes para efectuar el trámite conciliatorio, obliga a estos a concurrir, según lo dispone el Arto. 378 CT). Pero la no comparecencia de algunas de las partes no paralizará los tramites; celebrándose tantas audiencias seas necesarias para un arreglo definitivo en un plazo de quince días, prorrogables por otros ocho días, para la conciliación son hábiles todos los días y horas.¹⁹

En el caso que algunas de las partes tenga que unificar su representación de acuerdo con el párrafo último del Arto. 379 CT, el conciliador no podrá fijar un término no mayor de tres días para estas lo hagan y si no hiciere designará de oficio a quienes considere los más representativos, los que se tendrán como negociadores de dicha parte. Aquí debe aclararse que los representantes por cada parte que deban

¹⁹ Ob. Cit. Arto. 373, 377, 379, 378.



intervenir en los conflictos o convenciones colectivas, podrán llegar acompañados por sus respectivos asesores, que no podrán ser más de tres por cada parte, pues así lo dispone el Arto. 375 CT.

Para la verificación de las audiencias, el conciliador notificará por secretaría a las partes o sus representantes, diligencias que no estarán sujetas a más formalidades que la constancia que se ponga en autos y se tendrán por auténticos, salvo prueba fehaciente en contrario (Arto. 383 CT); y en caso que alguna de las partes se negase a comparecer a las audiencias conciliatorias, al tenor de lo preceptuado por el Arto. 389 CT, el conciliador podrá declararlo rebelde.

Según lo dispone el Arto. 380 CT de cada audiencia conciliatoria debe levantarse acta, consignando los hechos más importantes y los puntos sobre los que haya acuerdo, lo que deberá ser firmada por los comparecientes. En caso de no llevarse a efecto la audiencia conciliatoria, deberá dejarse asentada la razón de su no realización.

Por otro lado, la misma norma determina que de llegarse a un arreglo definitivo entre las partes, en el acta deberá consignarse los puntos acordados. De la misma acta se expedirán las correspondientes certificaciones a las partes y la inspectoría del trabajo que corresponda. En cada caso que las partes no llegaren a ningún acuerdo, los trabajadores podrán recurrir al trámite del Arto. 385 CT, es decir, al trámite de huelga.

Según lo dispone el Arto. 381 CT el conciliador debe velar porque el acuerdo a que lleguen las partes no sean contrarios a las disposiciones legales que protejan a los trabajadores.



A la vez, el mismo párrafo determina que, es obligación del inspector departamental del trabajo respectivo, velar por los acuerdos a que lleguen las partes en conflicto, sean rigurosamente cumplidos, estableciendo el Arto. 382 CT, como sanción en caso que alguna de las partes contravenga lo pactado, la imposición de una multa a favor del fisco la que debe ser impuesta por el inspector departamental del trabajo, siendo tan sanción apelable ante la Inspectoría General del Trabajo, sin perjuicio del derecho de la parte que ha cumplido de exigir ante las autoridades laborales la ejecución del acuerdo o el pago de los daños y perjuicios que se hubiese ocasionado.

En cuanto al Arto. 382 CT referido, es necesario señalar que la citada norma es un tanto imperfecta, pues no determina ni el máximo de la multa a que hace referencia, dejando su imposición al arbitrio de la autoridad respectiva. Además, dicha norma no señala el término en que debe interponerse el recurso de apelación ni su procedimiento y, por consiguiente, ha de referirse que esté contemplado en el Arto. 68 del Reglamento Orgánico del Ministerio del Trabajo, es decir, dentro de 24 horas siguientes más el término de la distancia en su caso, notificada la resolución respectiva y ante la autoridad que lo dictó, la que una vez interpuesto el recurso deberá elevar las actuaciones al funcionario de jerarquía superior para que esté en el plazo improrrogable de cinco días hábiles confirme, modifique y deje sin efecto la resolución requerida. Dicho término comienza a contarse desde el día siguiente a la fecha en que se recibirán las actuaciones.



5. Del Arbitraje:

Con respecto al arbitraje nosotros tomamos en cuenta el Arto. 390 en el cual se definen los casos en que cabe someter el conflicto colectivo a arbitraje y estos casos son los siguientes:

- A) Por acuerdo entre las partes en cualquier estado del conflicto.
- B) Obligatoriamente.
 1. Cuando hayan transcurrido treinta días la declaratoria de legalidad de la huelga.
 2. Cuando la mayoría de los trabajadores de la empresa lo solicita.
 3. Cuando se haya declarado el estado de emergencia.
 4. Cuando el tribunal de huelga lo considere necesario con el objeto de evitar daños graves e irreparables.²⁰

5.1 De la Integración del Tribunal del Arbitraje:

El tribunal de arbitraje que ha de conocer del conflicto colectivo debe integrarse por un representante del empleador un representante de los trabajadores y uno del Ministerio del Trabajo que ha de presidirlo.

El presidente del tribunal una vez que nombra al secretario de actuaciones procederá a notificar a las partes para que, en el término de veinticuatro horas, para que nombren cada uno de ellos un arbitro; determinando a su vez el Arto. 392 CT en caso de cualquiera de las partes no nombrase dicho arbitro en el término indicado; al presidente del tribunal corresponderá designarlo de oficio. También debe señalarse que en el Arto. 393 CT otorga a las partes la facultad de revisar al arbitro designado de oficio ante el mismo presidente del tribunal que lo nombró, dentro de

²⁰ Ob. Cit. (Arto. 390) Pág. 23.



veinticuatro horas después de notificarlo a las partes la procedencia en que se hizo la designación, aclarando las mismas normas que las partes no podrán hacer uso de tal derecho más de una vez.

5.2 Función del Tribunal de Arbitraje:

Para que funcione dentro del marco de la ley el tribunal de arbitraje, éste deberá estar integrado por todos sus miembros, pues así lo determina el Arto. 394 CT. La misma norma preceptúa que en caso de que facultare a alguno de ellos por causa justa que lo imposibilitare por más de dos días desempeñar su cargo, debe procederse a reemplazarlo dentro de las veinticuatro horas siguientes de la misma forma en que fue nombrado, esta es de acuerdo con el Arto. 391 CT.

Constituido el tribunal de arbitraje en la forma que la ley determina, el Ministerio del Trabajo, le remitirá todo lo actuado, en acatamiento por todo lo actuado en el Arto. 395 CT y dicho tribunal según lo dispuesto por el Arto. 393 del mismo código deberá resolver dentro del plazo de cinco días contados a partir de la fecha de su integración, prorrogables por igual tiempo si a su juicio fuere necesario realizar algunas diligencias para mejor fundamentar el laudo, que es la resolución en lo que los árbitros deciden con carácter definitivo la controversia conforme a derecho, sobre aquellas cuestiones sometidas a su decisión.

En cuanto a la manera de computar el plazo, que la ley le concede al tribunal de arbitraje; para resolver podría ocurrir que el Ministerio del Trabajo, no le remita todo lo actuado al tribunal, el mismo día en que éste se integrase y en tal caso, a juicio de los parientes, dicho plazo debería de



computarse a partir de la fecha en que son recibidas por el tribunal de arbitraje.

5.3 Laudo Arbitral:

En el laudo arbitral deberán resolverse por separado las peticiones de derecho y los que importan remuneraciones económicas y prestaciones sociales que no hubieran sido objeto de acuerdo, estando el tribunal de arbitraje facultado para aprobar o rechazar total o parcialmente las peticiones y contrapropuestas; para ello deberá tomar en consideración, la situación económica de los trabajadores y la del país, así como el tamaño, estado económico y condiciones generales de trabajo existentes en la empresa.²¹

5.4 Recurso contra el Laudo Arbitral:

Una vez que ha sido notificado el laudo arbitral a las partes; estos, de acuerdo con el Arto. 398 CT, pueden interponer contra dicho laudo, el Recurso de Revisión que pasa ante el tribunal de apelaciones correspondientes, por lo que respecta a cuestiones de derecho.

Las partes aclaran que en las regiones en que los tribunales de apelaciones están divididos en salas, corresponderá a la sala de lo civil y laboral, conocer del recurso citado, pues la referida sala, es la competente para conocer de las causas en materia laboral, como tribunal de segunda instancia.

²¹ Ob. Cit. Artos. 397.



Según lo dispone el Arto. 399 CT, el Recurso de Revisión debe interponerse ante el tribunal de arbitraje, expresando los agravios correspondientes, dentro de los cuarenta y ocho horas de notificado el laudo arbitral, recibiendo éste un plazo individual por las partes.

Una vez que se ha interpuesto el Recurso, el Tribunal de Arbitraje mediante la respectiva providencia, admitirá el recurso previniendo a la otra parte que deberá contestar los agravios dentro del término (Plazo), dentro de cuarenta y ocho horas de notificado ante el tribunal de apelaciones respectivo y, una vez hecha la notificación de tal providencia, el tribunal del arbitraje deberá remitir el expediente al tribunal de apelaciones en el término de veinticuatro horas.

Vencido el término para contestar los agravios, con la contestación o sin ella, el tribunal de apelaciones resolverá en término no mayor de cinco días. De acuerdo con el Arto. 400 CT, una vez que ha quedado firme el laudo arbitral, éste es de obligatorio cumplimiento para las partes. De éste se remitirá copia al Juez del Trabajo, a la Dirección de Negociación Colectiva y Conciliación y a la Inspectoría Departamental para fines de su cargo.

La misma norma determinará que el juez del trabajo es la autoridad competente para dar cumplimiento al laudo arbitral y en el caso que los trabajadores lo desacaten, se le autorizará al empleador para contratar a otros trabajadores bajo las nuevas condiciones establecidas en el laudo. Si fuese el empleador que desacatare el laudo, el juez decretará la intervención de la empresa y el interventor se encargará de aplicar lo resuelto; tal intervención sólo será levantada si el empleador cumple lo ordenado. El Arto. 401 CT aclara que, todas las votaciones previstas en el



título VI, del libro segundo del código referido, se ejercerán mediante el voto personal, secreto y directo. A su vez el Arto. 402 CT determina que lo dispuesto en el inciso B) numeral 4) del Arto. 390 CT sólo será aplicable en estado de emergencia.²²

²² Ob. Cit. 398 – 402. Pág. (24).



CAPITULO VII.

ANALOGÍA DE LA CONCILIACIÓN Y EL ARBITRAJE COMO MÉTODOS ALTERNATIVOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS.

Conciliación y el Arbitraje

1. Semejanzas Teóricas – Abstractas:

La conciliación y el Arbitraje como métodos alternativos de solución conflictos presentan alguna semejanza de carácter teóricas – abstractas, pragmáticas y diferencias técnicas y conceptuales entre las que se pueden señalar:

- A) Son mecanismos de intervención de terceros.
- B) Constituye por definición, medio de solución pacífica.
- C) Constituyen medios directos encaminados a la solución de conflictos.
- D) Constituyen medios de solución de conflictos que ofrecen una mayor flexibilidad, una menor solemnidad y formalismo que las soluciones de carácter procesal.
- E) Ambos tienen un procedimiento autónomo.
- F) Fortalecer la capacidad de diálogo y la solución civilizada de los conflictos, estableciendo principios y valores que ya reactivan una cultura de paz.
- G) Atienden asuntos transigibles (objetos o derechos que podemos mediar y le podemos poner un valor económico.)



2. Semejanza Pragmáticas:

Estas semejanzas tienen como finalidad la practicidad de los procedimientos conciliatorios y la de arbitraje son:

- A) Brindar una mejor calidad de justicia para diversos tipos de litigios.
- B) Reducen la demora judicial en la terminación de los procesos.
- C) Consumen menos tiempo, es menos costoso, es confidencial comparada con el proceso.
- D) En ambos las partes, son las que deciden el acuerdo.
- E) Si ambos llegan a un acuerdo, el interés de ambas partes pueden ser satisfechos.
- F) En ambos se levanta un acta que contendrá el acuerdo.

3. Diferencias Técnicas y Conceptuales:

Las diferencias técnicas y conceptuales de la conciliación y el arbitraje las señalaremos por separadas así:

- A) Tiene un procedimiento establecido que no se puede modificar.
- B) El conciliador procura el acercamiento y avenimiento de las partes, induciendo a las partes a una propuesta.
- C) El conciliador orienta su actividad a la composición equitativa del conflicto.



- D) La conciliación la realiza siempre un funcionario judicial y en lo laboral, se faculta el Ministerio del Trabajo para la solución de conflictos individuales y/o colectivos.
- E) La conciliación termina con el juicio, para esto se da cuando el proceso está en trámites.
- F) Si en la conciliación laboral administrativa no se llega a un acuerdo los trabajadores pueden votar por irse a la huelga o someter el caso al arbitraje.

Mientras el arbitraje sus diferencias técnicas conceptuales son:

- A) El arbitraje termina con la resolución del arbitro que radica en el laudo arbitral.
- B) En el arbitraje se forma un compromiso o cláusula arbitral donde se llega a un acuerdo que no consiguieron con la conciliación.
- C) El arbitraje es obligatorio.
- D) Cuando haya transcurrido treinta días desde la declaración de legalidad de la huelga.
- E) Cuando la mayoría de los trabajadores de la empresa lo solicite.
- F) Cuando se haya declarado el estado de emergencia a diferencia de la conciliación.



4. Ventajas y desventajas de la conciliación y el arbitraje.

4.1. La Conciliación:

Ventajas:

Las ventajas que brinda la conciliación, podrá decirse que son las que ofrece la mediación, por el carácter de economía, rapidez y simplicidad que pretenden apreciar las personas en un conflicto, para el acercamiento de sus opiniones.

El conciliador puede imponer a las partes de acuerdo a que se ha llegado por la exteriorización de la voluntad de los mismos.

Desventajas:

La conciliación es un medio de resolución pacífica de conflictos que sólo podrá ser empleado en los casos aplicados por la ley, con procedimientos previamente establecidos y regulados por nuestra legislación. Es una desventaja, pues las personas no podrán elegirla libremente para cometer sus asuntos a dichos medios alternativos.

La resolución o acuerdo no goza del carácter de cosa juzgada aunque el tercero puede imponer el acuerdo, si alguna de las pautas no cumple, luego de ser llamado a su cumplimiento, se deberá proceder con la demanda que dará inicio al proceso judicial.



Otra desventaja se enmarca dentro del papel del conciliador. Esto es porque el tercero que conozca del trámite conciliatorio, de no llegarse éste, a un avenimiento, será el mismo que conocerá de la causa en caso de trascender al proceso, por lo que puede haber tendencia a la parcialidad por parte del juez.

4.2. El Arbitraje:

Ventajas:

Esta vía alternativa de resolución de conflictos nos ofrece una serie de ventajas de las cuales consideramos más importantes las siguientes:

- El hecho de que las partes puedan nombrar sus propios árbitros de común acuerdo, esto es que las partes tendrán mayor confianza y credibilidad en la resolución avenida.

Puede buscarse en los árbitros una persona impuesta en una determinada materia jurídica, que las hace más idónea para emitir una decisión, que los jueces ordinarios. Los árbitros privados tienen una ventajosa relación con el tribunal ordinario, al rodearse los adversarios de personas especializadas que llegarán a un conocimiento más profundo que se discute.

- Es un procedimiento rápido, por razones de economía y tiempo, ya que son asuntos que de tardarse largo tiempo no tendrá razón de ser. El arbitraje es más rápido que el procedimiento arbitral.



- Si bien la publicidad o la concurrencia nutrida de público, hace que el juez que nos encamine, se torne exigente y justo, ante la sensata opinión pública que vela de cerca sus actividades, existen aspectos que de ser discutidos públicamente en el foro, provocaría un perjuicio para las personas interesadas en el conflicto, deseando que aquellos asuntos más delicados no sean mostrados en su realidad más cruda al público.
- El arbitraje siempre ofrece una resolución la que incluso puede ejecutarse, aunque se requiera del auxilio del juez para dotar de eficacia el laudo dictado, ya que los árbitros carecen de imperio.
- El arbitraje es una figura que puede ser utilizada para resolver cuestiones de índole internacional, no solo de orden interno enfocándose según la naturaleza del conflicto.

Desventajas:

- Por lo que respecta a las desventajas del arbitraje, podemos decir que en nuestro país, no existe la práctica del arbitraje, sino de forma excepcional y sobre todo para asuntos de naturaleza mercantil. Aún cuando lo tenemos contemplado en las leyes patrias (legislación) su práctica es muy reducida y sólo a un ámbito determinado.
- El arbitraje es un método más rígido y con frecuencia menos satisfactorio de resolución de conflicto para los particulares. Se usa de manera exitosa en sistemas jerárquicos que exigen una aceptación de mayor autoridad pero parece menos adecuado como primera opción para resolver conflicto en una sociedad que concede gran



valor a la opción individual y la libertad, más aún los criterios que se utilizan para tomar la decisión, con frecuencia conllevan a tantas desavenencias como la capacidad del arbitro para evaluar la información. Si las partes no tienen fe en los criterios del arbitro, pero se comprometen por el poder que representan estos árbitros, el problema resurgiría con mayor intensidad.²³

²³ Paguaga de Valladares, Xiomara. Moreno Carlos, Marvin. Estudio Comparativo entre arbitraje y mediación como soluciones alternativas de soluciones de conflictos. UNAN – León. Dic. 1997. Pág. 9 – 10.



CONCLUSIÓN

Nicaragua, históricamente, se ha caracterizado por resolver sus conflictos laborales mediante el método de la violencia y en la actualidad existe un atrofiamiento en el sistema para la resolución de conflictos, es decir, el Sistema Judicial de Nicaragua se ve saturado con la creciente demanda de justicia lo que tiene como efecto la retardación de ésta, lo que a la vez provoca un mayor costo económico, un aumento en el tiempo invertido y de la presión psicológica a que se ven sometidos las partes en disputa.

Por lo tanto, la vía judicial debe ser siempre último recurso a que pueden acudir las partes en conflicto para salvaguardar sus derechos e intereses legítimos.

La participación directa y personal de las partes en conflicto y su protagonismo en la resolución de estos, a través de acuerdos y aceptaciones en su cumplimiento encaminará a la sociedad al rescate de los valores perdidos como son: La seguridad, confidencialidad, autodeterminación, confianza, credibilidad, respeto y cordialidad.

Parte del éxito de programas de resolución de alternativas de disputa dependen de la capacitación que se brinde a los terceros naturales que intervendrán como facilitadores en la administración del conflicto.



La conciliación y el arbitraje tienen mucha importancia como instrumento expedito de hacer justicia que van adquiriendo poco a poco gran auge como medio de resolver conflictos conllevando a la sociedad a una convivencia pacífica, aún a pesar de sus diferencias.

La conciliación es el instrumento más usado en la vía laboral que armoniza sus fundamentos y técnicas de aplicación con el del arbitraje, en lo que respecta a la materia laboral.

El derecho laboral más que ningún otro derecho está urgido de temas a disposición de los sujetos laborales, mecanismos alternativos de resolución de conflictos para la persecución de una sociedad más igualitaria y equitativa.



RECOMENDACIONES

Después de haber llegado a las conclusiones antes expuestas consideramos que, para una mayor eficacia en la utilización de los procesos de conciliación y arbitraje como métodos para la solución de conflictos laborales de nuestro sistema jurídico se podrán tomar en cuenta las siguientes recomendaciones:

1. Aplicar las instancias correspondientes en el sistema jurídico de Nicaragua con el fin de descongestionar las ya existentes, para contrarrestar la retardación de justicia.
2. Fomentar la aplicación de los procesos de solución conflictos a través de consenso y el acuerdo entre las partes conjugando la agilidad y la economía procesal mediante el respeto a los derechos y garantías procesales establecidas en nuestro sistema jurídico.
3. Crear más instancias institucionales donde se resuelvan conflictos extrajudiciales con la finalidad de evitar la retardación de justicia y brindar una mayor participación a las personas que se encuentran en conflicto colectivo de trabajo.
4. Promover la implementación de los procesos de Conciliación y Arbitraje como medios de resolución de conflictos a través de programas de divulgación y/o talleres de concientización con el fin de contrarrestar el surgimiento de conflictos laborales entre trabajadores y empleadores.



BIBLIOGRAFÍA

1. Montoya Melgar Alfredo, "Derecho del Trabajo"
Editorial. Tecnos, Edición 18ª España, 1997
2. Cabanellas de Torrez Guillermo, "Diccionario Jurídico Elemental",
Editorial. HELIASTAS. SRN, Argentina, 1988.
3. Valladares Castillo Francisco, "Manual Teórico Práctico de
Procedimiento Laboral". Editorial Universitaria, 1997.
4. Diccionario Jurídico, Fundación, Tomas Moro, Editorial Espasa. Calpe,
S.A. España, 1998.
5. Argeñal Hernández Eira Verónica, "Vías de Solución de Conflictos
colectivos de naturaleza jurídica en Nicaragua, 1999.
6. Carvajal Palma Gisela del Carmen, Estrada Bárcenas Irela Elizabeth,
"Análisis comparativo entre: Mediación, conciliación y arbitraje",
2000.
7. Paguaga de Valladares Xiomara, Moreno Carlos Marvin, "Estudio
comparativo entre arbitraje y mediación como soluciones
alternativas de resoluciones de conflictos". UNAN – León, Diciembre
de 1997.
8. Vargas Talavera Zayda, "Mediación y conciliación como
mecanismos alternos para resolver conflictos colectivos", 2000.



9. Valladares Castillo Francisco, Derecho del trabajo II. Edit. Universitaria. 1998. Pág. 16 – 24.
10. Código del Trabajo, Gaceta Diario Oficial, Managua, Nicaragua, Jueves primero de Febrero de 1996.
11. Reforma al Código del Trabajo de 1945 (1987), Editorial Asociación Catalana, Cooperación A, Nicaragua, 1987.
12. Reforma al Código del Trabajo de 1945 (1972), Editorial texto limitado, San José, Costa Rica. 1972.