



**UNIVERSIDAD FERMIN TORO
VICE RECTORADO ACADEMICO
DECANATO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
ESPECIALIZACIÓN EN DERECHO PROCESAL PENAL**

PROGRAMA INSTRUCCIONAL

Nombre de la asignatura:				Código	Trimestre	U.C.	Pre - Requisito
RESOLUCIÓN CONSENSUADA				RCO-314	---	--	S/P
Tipo de Asignatura:	Nivelatoria	Obligatoria	Electiva	DENSIDAD HORARIA			
				H.T	H.P/H.L	H.A	THS/Trim
				---	---	---	--
Profesores especialistas:				Elaborado por:			
Fecha de Vigencia	Revisado por DECANATO			Autorizado por VICE RECTORADO ACADÉMICO			
ENERO, 2005	(FIRMA Y SELLO)			(FIRMA Y SELLO)			

FUNDAMENTACIÓN

En el derecho colectivo la negociación es la manera civilizada de resolver conflictos mediante un proceso de búsqueda y formalización de convenios que satisfagan los intereses de cada parte, con lo que se busca obtener aquello que por otros medios sería más costoso, esto asegurando compromisos duraderos de las partes, con el fin de lograr acuerdos útiles para las mismas. Al respecto, al igual que la negociación existe otros Medios Alternos de Resolución de Conflictos que poseen semejanza con ella, ya que para poder darse se tiene que negociar como lo es el caso de la transacción y la conciliación. Siendo la transacción según el Art. 1713 del código civil “ un contrato por el cual las partes, mediante reciprocas concesiones, terminan un litigio pendiente o precaven un litigio eventual”

En relación a la conciliación es una Convención o acuerdo que llegan las partes por mediación del juez durante el proceso que pone fin al litigio y tiene los mismos efectos que la sentencia definitiva estos tres son negocios bilaterales, donde se dan Reciprocas concesiones que hacen las partes con el fin de lograr la composición de la Litis o a través de acuerdos a que llegan las partes por mediación del juez durante el proceso.

Es importante destacar, que la naturaleza de la Transacción es ser un Negocio de declaración de certeza, que es una convención celebrada por las partes a objeto de establecer sus propias relaciones jurídicas y tiene por fin la composición de un litigio mediante reciprocas concesiones; lo que permite inferir que para que se logre debe existir la negociación al igual que en la conciliación que constituye una forma de autocomposición procesal de gran valor en cuanto permite obtener la composición de la Litis al menor costo (economía) de la solución contractual y con el mayor rendimiento (justicia) de la solución jurisdiccional, por lo que son acuerdos que llegan las partes por mediación del juez durante el proceso.

En este sentido, para la buena marcha de la organización de las empresas y el respeto a la dignidad de los trabajadores se debe mantener un clima organizacional armonioso donde las incidencias puedan ser resueltas satisfactoriamente para ambas partes, de allí que los tribunales no deben ser el lugar donde la resolución de disputas comienza; ellos deben recibir el conflicto después de haberse intentado otros métodos de resolución, salvo que, por la índole del tema, por las partes involucradas o por otras razones el tratamiento subsidiario no sea aconsejable.

En conclusión, un sistema de resolución de conflictos es eficiente cuando cuenta con numerosas instituciones y procedimientos que permiten prevenir las controversias y resolverlas, en su mayor parte con el menor costo posible, partiendo de las necesidades e intereses de las partes, sobre la base del principio de subsidiariedad que se expresa así: “las cuestiones deberán ser tratadas al más bajo nivel en la mayor medida posible, en forma descentralizada; al más alto nivel se tratarán los conflictos en que ello sea absolutamente necesario” obvio es que el más alto nivel está dado por el sistema judicial.

OBJETIVO GENERAL DE LA ASIGNATURA.

Analizar los diversos medios alternos de resolución de conflictos como la negociación, la conciliación, el arbitraje, la transacción, el Desistimiento de la demanda y el Convenimiento entre otros, a ser usados con el fin de resolver controversias bajo el paradigma del consenso.

UNIDAD I		OBJETIVO TERMINAL
LOS MEDIOS ALTERNOS DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS (M.A.R.C.)		DETERMINAR LA IMPORTANCIA DE LOS MEDIOS ALTERNOS DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS DESDE EL ENFOQUE JURÍDICO.
DURACIÓN		
1 SEMANA		
EVALUACIÓN		
20%		
OBJETIVOS ESPECIFICOS	CONTENIDO	ESTRATEGIAS DE INSTRUCCIÓN
Definir los diversos medios alternos de resolución de conflictos, su importancia e influencia en el manejo de conflictos Laborales.	<ul style="list-style-type: none"> • Bienvenida • Técnica de presentación profesor y estudiantes <ul style="list-style-type: none"> • Presentación del programa y plan Plan de evaluación de la asignatura, Discusión del contrato pedagógico • Aproximación conceptual del conflicto, importancia en el ámbito jurídico y en las relaciones humanas. • Estrategias para el abordaje del conflicto. Negociación, la conciliación, el arbitraje, la transacción, el Desistimiento de la demanda y el Convenimiento entre otros. • Leyes venezolanas que establecen la (MARC), importancia Del uso de los MARC como vía pacífica en la resolución de conflictos laborales. 	<p>Saludo y asistencia</p> <p>Lectura reflexiva por parte del profesor</p> <p>Técnica de autopresentación</p> <p>Exposición del docente acerca de la justificación e importancia de la asignatura, objetivo general, contenidos, estrategias metodológicas, plan de evaluación, contrato pedagógico</p> <p>Técnica de la pregunta</p> <p>Aplicación de prueba diagnóstica.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Participación interactiva profesor y estudiantes, sobre los (MARC) • Elaboración, presentación y defensa de producción gráfica creativa sobre los (MARC) <p>Realimentación por parte del profesor</p>
ESTRATEGIAS DE EVALUACIÓN:		
<p>Técnica: Discusión Socializada, Producción gráfica creativa</p> <p>Instrumento: Registro de participación</p>		

UNIDAD II		OBJETIVO TERMINAL	
LA NEGOCIACIÓN, LA CONCILIACIÓN, EL ARBITRAJE, COMO PROCESOS Y MECANISMOS DEL MANEJO DEL CONFLICTO ORGANIZACIONAL.		ANALIZAR LA NEGOCIACION, CONCILIACION Y EL ARBITRAJE COMO MEDIOS ALTERNOS DE RESOLUCION DE CONFLICTOS DESDE LA PERSPECTIVA JURIDICA.	
DURACIÓN			
1 SEMANA			
EVALUACIÓN			
20%			
OBJETIVOS ESPECIFICOS	CONTENIDO	ESTRATEGIAS DE INSTRUCCIÓN	
Desarrollar la negociación, conciliación y el arbitraje como herramienta para la solución de conflictos Laborales.	Aproximación conceptual de los medios alternos de resolución de conflictos como negociación, conciliación y el arbitraje <ul style="list-style-type: none">• Importancia en el ámbito jurídico• Sentencias judiciales• Cualidades del negociador• Principios de negociación• Rango Constitucional• Análisis de casos	<ul style="list-style-type: none">• Exposición oral en forma individual y grupal• Ejercitación práctica, Estudio de casos Realimentación por parte del profesor <ul style="list-style-type: none">• Ensayo	
ESTRATEGIAS DE EVALUACIÓN			
Técnica: Exposición por equipo ,Ejercicios prácticos y Producción escrita Instrumento: Escala de estimación			

UNIDAD III		OBJETIVO TERMINAL	
LA TRANSACCIÓN, EL DESISTIMIENTO DE LA DEMANDA Y EL CONVENIMIENTO COMO PROCESOS Y MECANISMOS DEL MANEJO DEL CONFLICTO ORGANIZACIONAL.		ANALIZAR LA TRANSACCIÓN, EL DESISTIMIENTO DE LA DEMANDA Y EL CONVENIMIENTO COMO MEDIOS ALTERNOS DE RESOLUCION DE CONFLICTOS DESDE EL AMBITO JURIDICO.	
DURACIÓN			
1 SEMANA			
EVALUACIÓN			
20%			
OBJETIVOS ESPECIFICOS	CONTENIDO	ESTRATEGIAS DE INSTRUCCIÓN	
1. Definir la transacción, el desistimiento de la demanda y el convenio como herramienta para la solución de conflictos. 2. identificar las habilidades del abogado en el uso de la transacción y convenio en la resolución de conflictos.	Definición: transacción, el desistimiento de la demanda y el convenio <ul style="list-style-type: none">• Rango Constitucional• Aproximación conceptual a la transacción, el desistimiento y el convenio, importancia, características.• Jurisprudencias Análisis de casos Discusión conjunta. Cierre de la sesión.	<ul style="list-style-type: none">• Saludo y asistencia• Revisión bibliográfica• Participación individual y grupal en el taller• Elaboración y presentación de conclusiones grupales Realimentación por parte del profesor.	
ESTRATEGIAS DE EVALUACIÓN			
Técnica: Taller con defensa , Ejercicios prácticos, estudio de casos Instrumento: Escala de estimación			

UNIDAD IV		OBJETIVO TERMINAL	
LA MEDIACION		ANALIZAR LA MEDIACION COMO MEDIO ALTERNO DE RESOLUCION DE CONFLICTO	
DURACIÓN			
1 SEMANA			
EVALUACIÓN			
20%			
OBJETIVOS ESPECIFICOS	CONTENIDO	ESTRATEGIAS DE INSTRUCCIÓN	
1. Definir la mediación como medio alternativo de resolución de conflictos, su importancia en el ámbito jurídico, características. 2. identificar las habilidades del mediador. 3. desarrollar el proceso de mediación como herramienta para la solución de conflictos organizacionales.	Mediación Laboral : definición, importancia, características Habilidades del mediador: escucha activa, identificación y partes del conflicto, comunicación efectiva Proceso de mediación: desarrollo de la confianza y sentido de cooperación.	Taller grupal. Lluvia de ideas Debates Juego de roles Estudios de casos Realimentación por parte del profesor.	
ESTRATEGIAS DE EVALUACIÓN			
Técnica: Taller con defensa, estudio de caso Instrumento: Escala de estimación			

UNIDAD V		OBJETIVO TERMINAL	
LA JUSTICIA DE PAZ		ANALIZAR LAS PRINCIPALES TEORIAS y LA JUSTICIA DE PAZ COMO MEDIOS ALTERNOS PARA LA RESOLUCION DE CONFLICTOS LABORALES	
DURACIÓN			
1 SEMANA			
EVALUACIÓN			
20%			
OBJETIVOS ESPECIFICOS	CONTENIDO	ESTRATEGIAS DE INSTRUCCIÓN	
<div>1. Definir la programación neurolingüística (PNL), Inteligencia Emocional (IE)y razonamiento jurídico(RJ)</div> <div>2. Identificar aspectos resaltantes de estas teorías</div> <div>3. Establecer el aporte de estas teorías en la resolución pacíficas de conflictos laborales.</div> <div>4. Definir la justicia de Paz como medio alternativo para la resolución de conflictos laborales</div> <div>5. Ubicar la justicia de paz en el ordenamiento jurídico.</div> <div>6. Analizar la competencia del juez de Paz en la Ley Orgánica de Justicia de Paz</div> <div>7. Revisar el procedimiento de la Justicia de Paz en Venezuela</div> <div>8. Identificar los principios rectores de la Justicia de Paz</div>	<div><ul style="list-style-type: none">• Aproximación conceptual de la programación neurolingüística (PNL), Inteligencia Emocional (IE)y razonamiento jurídico(RJ)• características, elementos, contribuciones e importancia de la (PNL), (IE) y razonamiento jurídico (RJ).• Aplicación e importancia (PNL), (IE) y razonamiento jurídico (RJ) en la resolución de conflictos laborales• Aproximación conceptual de la justicia de Paz, su importancia• La Justicia de Paz en el ordenamiento jurídico CRBV y Ley Orgánica de Justicia de Paz• Reflexión y análisis acerca del curso desarrollado• Aplicación de instrumento de autoevaluación y coevaluación• Lectura reflexiva de cierre</div>	<div>Discusión por equipos sobre lecturas asignadas</div> <div>Exposición oral en forma individual y grupal</div> <div>Ejercitación práctica, estudio de casos.</div> <div>Realimentación por parte del profesor.</div>	
ESTRATEGIAS DE EVALUACIÓN			
<div>Técnica: Exposición por equipos, Autoevaluación y coevaluación</div> <div>instrumento: Registro de participación, Hoja de autoevaluación y coevaluación</div>			

BIBLIOGRAFÍA.

Álvarez M. Técnicas de negociación para abogados. Editorial Abeledo. Perrol. Buenos aires. 1999.

Alder H. PNL. Programación Neuro Lingüística. Editorial Edad. México. S/f.

Bastidas J. los medios alternos de resolución de conflictos.

Bell y otros aprenda a tratar con personas en conflictos. Editorial Gestión 2000, S.A. Barcelona España.

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela 1999.

CUENCA N. Negociación y Mediación. Editorial horizonte C.A. Barquisimeto-Venezuela.2004

Gibson James, John Ivancevich y James Donnelly Jr. las organizaciones Comportamientos – estructura-procesos. Editorial Mc Graw Hull. México. 1997.

Goleman D. Inteligencia Emocional. Editorial Vergara, Buenos Aires. 1999.

Ley de Arbitraje Comercial.

Ley Orgánica de Justicia de Paz. 1994

Scott, B. como negociar con ventaja.1999