

FORMULARIO PARA LA PRESENTACION DE PROYECTOS DE INVESTIGACION

1.) Campo de aplicación: Derecho Civil, Derecho Comercial, Derecho Societario, Derecho Laboral, Sociología, Derecho Internacional Público, Derecho Internacional Privado.

2.) Título del Proyecto: **Teoría del Conflicto y Mecanismos de Solución**

3.) Entidades Participantes¹

Entidad:²

Tipo de vinculación:

Descripción de la vinculación:

4.) Responsables:

4.1.) Director del Proyecto:

Apellido y Nombre³: Rodríguez Mónica Sofía

Lugar Principal de Trabajo⁴: Secretaría de Posgrado - UCES.

Funciones⁵: Impartir conocimientos específicos sobre el tema, durante el Seminario de doctorado propuesto y orientación del desarrollo de la investigación de manera personal, y virtual durante el resto del período establecido.

Dedicación⁶: 18 hs. Semanales, comprendiendo 4hs. de cursada presencial durante el período 12 de mayo al 23 de junio de 2016.

¹ Se refiere además de UCES:

² Nombre si es una entidad científica o Razón Social si se refiere a una empresa.

³ Anexar CV actualizado

⁴ En función de las horas semanales dedicadas.

⁵ Se refiere a las funciones que desarrollará para monitorear, dirigir y evaluar la marcha del Programa.

⁶ Expresado en Horas Semanales dedicadas a la labor de gestionar el Programa.

4.2.) Co-director del Proyecto:

Apellido y Nombre⁷:

Lugar Principal de Trabajo⁸:

Funciones⁹:

Dedicación¹⁰

5.) Antecedentes del Equipo de Investigación

6.) Problema y Justificación

Problema:

Basados en el ideal del desarrollo humano en una sociedad en paz y armonía, mucho se ha debatido sobre si el conflicto es una forma normal de la vida social o una patología de ella, y en consecuencia distintas posturas le han asignado al fenómeno del conflicto en la vida humana en la sociedad, un carácter positivo o negativo.

Se pueden distinguir tres corrientes o enfoques:

- a) Enfoque tradicional: Se desarrolló en las décadas de 1930 y 1940 y se funda en la concepción que todo conflicto es nocivo, malo, que es sinónimo de violencia, destrucción e irracionalidad, y por lo tanto, había que evitarlo porque afecta negativamente a las personas, los grupos y las organizaciones. La única forma de prevenirlo o resolverlo es atacando sus causas que, según los autores enrolados en esta corriente, son entre otros, la mala comunicación, la falta de franqueza y de confianza.

⁷ Anexar CV actualizado

⁸ En función de las horas semanales dedicadas.

⁹ Se refiere a las funciones que desarrollará para monitorear, dirigir y evaluar la marcha del Programa.

¹⁰ Expresado en Horas Semanales dedicadas a la laboral de gestionar el Programa.

- b) Enfoque de las relaciones humanas: Se basa en que el conflicto es inevitable, es un proceso natural de las relaciones humanas y por lo tanto debemos aceptarlo como tal. Se desarrolló desde fines de 1940 hasta mediados de 1970. Significó un avance en torno al manejo o gestión de los conflictos al sostener, no solo que el conflicto no siempre es malo o negativo, sino que puede ser beneficioso para el desempeño de las personas y los grupos.
- c) Enfoque interactivo: A igual que la corriente anterior, acepta el conflicto como algo natural, pero además sostiene que resulta conveniente fomentarlo, ya que un grupo pacífico, armonioso, tranquilo y cooperativo tiende a ser estático, apático, y no responde a las necesidades de innovación y cambio que conducen al desarrollo. Por ello resulta recomendable estimular el conflicto en un grado manejable que incentive la creatividad, la reflexión, el trabajo en equipo, promueva una forma más eficiente de tomar decisiones y el establecimiento de metas ambiciosas y alcanzables, lo que contribuye a un sentido de logro.

Los distintos enfoques nos colocan también frente a diferentes caminos o mecanismos tendientes a encontrar una solución para aquellas situaciones de conflicto en donde las posturas y planteos disímiles de las partes involucradas estarán condicionadas o al menos influenciadas por la percepción que tengan de los hechos y los sentimientos hacia la otra parte.

El desarrollo del conflicto depende de la actitud de las partes involucradas, de su comportamiento y reacción frente a la conducta del otro (lo que llamaremos interacción), y de los mecanismos de regulación y solución que decidamos utilizar.

El enfoque erróneo del problema y una solución deficitaria, que no deje satisfechas a ambas partes produce que los conflictos se dilaten y hasta perpetúen, aún en los casos en los que exista sentencia judicial.

Justificación:

La problemática del conflicto, su identificación, correcto abordaje, su gestión a través de la búsqueda del mecanismo adecuado para lograr una solución satisfactoria resulta no es

exclusiva de una sola disciplina del derecho ya que resulta inherente a todo tipo de relaciones humanas, y por lo tanto importa al derecho de familia, laboral, societario, comercial, administrativo, al derecho civil y al derecho internacional.

No obstante, la investigación no pretende exclusividad respecto al enfoque del conflicto jurídico o desde una concepción puramente normativista, ya que busca abarcar una concepción más amplia. Cuando estamos en presencia del conflicto social, nos remitimos a las formas de control que la propia sociedad ha instituido para su mejor y más eficiente manejo, bien sean de índole formal o informal.

Los abogados, juristas y científicos del derecho en general, hemos estructurado nuestro pensamiento y nuestro comportamiento frente a situaciones de conflicto “conforme a derecho” y estamos habituados a “encasillar” cada situación en un tipo normativo e intentar resolverla dentro de lo prescripto por la ley. Nos hemos educado para considerar que, para resolver cualquier conflicto, debemos recurrir a la justicia y aplicar la norma jurídica.

El pensamiento de los profesionales del derecho está estructurado de acuerdo al binomio derecho-deber.

Nos hemos acostumbrado a pensar que todo conflicto, desacuerdo generado en cualquier situación entre partes encontrará su solución en el sistema jurídico, “en el marco de la ley”. Sin embargo, si bien el “derecho” nos brinda un sistema de “solución pacífica de conflictos”, debemos reconocer que existe una amplia posibilidad de situaciones de conflicto que no están previstas ni resueltas por el sistema jurídico. No todo conflicto puede resolverse en el marco de la “teoría pura del derecho” y es allí donde apuntamos para que el lector comience a razonar en base a la “teoría del conflicto”.

El sistema jurídico prevé y regula conductas prohibidas (pasibles de ser sancionadas) y conductas permitidas que se subdividen en conductas obligatorias o no obligatorias o no

prohibidas. Entendamos que la conducta permitida obligatoria se entiende como el opuesto de la prohibición.

Sin embargo, el sistema jurídico no comprende la regulación de la totalidad de las relaciones humanas. Las conductas simplemente permitidas o no obligatorias, pueden ser o no adoptadas por el sujeto ya que el incumplimiento del permiso, la no realización de la conducta permitida no amerita sanción alguna.

Si nos centramos en el área de conductas permitidas que no son obligatorias y que por consiguiente no encontraremos previsiones jurídicas respecto de ellas, advertimos un sinnúmero de conflictos posibles entre sujetos cuyas pretensiones son admitidas como legítimas sin que exista un sujeto obligado a satisfacerlas.

Es decir que, en una relación, una parte puede legítimamente pretender algo, “tener derecho a algo” (ya que no le está prohibida dicha aspiración) sin que la otra parte tenga la obligación jurídica de comportarse de la manera pretendida o de entregar la cosa anhelada por otro.

Por lo tanto, no todos los conflictos que se pueden desarrollar en las relaciones humanas tienen solución dentro del sistema judicial, resultando relevante poder reconocer los distintos mecanismos de solución de conflictos que las partes tienen a su disposición, para poder seleccionar aquel que resulte más adecuado a obtener resultados satisfactorios para ambas.

Si descartamos la idea negativa que se tiene del conflicto como algo nocivo para cualquier relación (contractual, empresarial, familiar, etc.) podemos advertir que una situación conflictual bien manejada o gerenciada puede ofrecer entre otras ventajas, las siguientes:

- Alcanzar mejores acuerdos para las tareas comunes;

- Fortificar las relaciones; aumentando la confianza mutua y la motivación para trabajar en conjunto.
- Aumentar la autoestima, ya que la parte siente que ha logrado alcanzar sus objetivos.
- Proporcionar la oportunidad de obtener nueva información, estudiar alternativas, aprender a desarrollar mejores soluciones a los problemas.

7.) Marco conceptual

Dentro del género de “relaciones sociales” podemos encontrar “relaciones de convergencia” y “relaciones de divergencia”. Las primeras dan lugar a la teoría de la cooperación y las segundas a las teorías del conflicto. Si reconocemos que el conflicto es una constante de la vida del hombre, enfocar su estudio o un análisis científico presenta ciertos inconvenientes en virtud a que el objeto “conflicto” no es un hecho de la naturaleza.

Ni el orden jurídico ni el conflicto son objetos que puedan verse o tocarse, no puede elaborarse o accederse a una noción a su respecto a partir de la observación empírica.

Está claro que la tarea de aproximarnos a su concepto se simplifica si tratamos de provocar la intuición intelectual de este objeto si puede pensarse como integrante de una clase que forma parte de un género más extenso y ya conocido.

Así Julien Freund desarrolla una noción de conflicto a partir del concepto de “relación social”. La relación social es un fenómeno del cual todos tenemos múltiples experiencias cualquiera sea la formación de quien pretende acceder a una noción de conflicto.

Desde niños todos hemos participado en juegos infantiles, deportes, vivido relaciones familiares, escolares y, posteriormente, laborales, amorosas, sociales, etc., lo que nos permite poseer un conocimiento experimental, vital y biográfico del objeto “relaciones”.

A su turno, Max Weber describe la relación como la conducta recíproca de dos o más sujetos que actúan de modo tal que, cada uno de ellos piensa, asume y decide su conducta teniendo en cuenta la de los demás.

Un aspecto que debemos tener en cuenta es el de las diferentes denominaciones que se han utilizado en y para el estudio de las relaciones de desacuerdo, y en la elaboración de una “teoría del conflicto”; entre las que se destacan las de Resolución de Conflictos, Gestión de Conflictos y Transformación del Conflicto, siendo que cada una de ellas implica una visión especial, diferente del mismo objeto de estudio: El Conflicto.

La noción de resolución mantiene el carácter negativo del conflicto al seguir estudiando sus consecuencias destructivas. En el ideal de sociedad que se relaciona pacíficamente en un estado de derecho, todo conflicto es una relación enferma, una situación nociva. Es una concepción tradicional de la cuestión donde se regula y resuelve el conflicto a través de la destrucción de los otros. Se visualiza como única solución posible que una parte resulte vencedora sobre la otra. Al final del conflicto siempre una parte gana y la otra pierde.

Las personas que destacan los aspectos negativos del conflicto no han sido educadas o entrenadas para observar los posibles aspectos positivos.

La percepción positiva del conflicto ayuda a entenderlo como un elemento funcional dentro de la sociedad que actúa de estímulo para las relaciones humanas.

Algunos autores efectúan distinción entre los diferentes conceptos o nociones relativas al conflicto en tanto que otros los subsumen en uno solo, considerándolos distintos tipos o grados de relaciones no cooperativas o conflictuales.

Por ejemplo, son variados los textos en los que se utiliza el término disputa como sinónimo de conflicto o controversia. En este sentido lo utilizaremos en el presente trabajo (salvo expresa aclaración).

No obstante ello, corresponde en rigor aclarar la distinción existente entre los distintos conceptos.

El término disputa, se refiere a un tipo de controversia verbal, debate o altercado, que puede ser interpretada como una primera fase que posiblemente desemboque en un conflicto. Es así que la disputa es de menor nivel y no reviste el carácter caótico y es síntoma de un conflicto que comienza a tener lugar.

Una diferencia puede entenderse conceptualmente como un conflicto de juicio u opinión (“conflicto cognitivo”), que ocurre cuando una de las partes considera que la otra o las otras han llegado a conclusiones equivocadas sobre hechos reales. Se trata fundamentalmente de una contraposición de opiniones.

Una controversia consiste en una oposición de intereses o posiciones acerca de un hecho, una acción o decisión. Thomas (1992) además efectuar la clasificación de los conflictos en objetivos o de intereses y de valores o normativos, distingue los conflictos de juicio u opinión o conflictos cognitivos (controversias) que implican diferencias sobre temas de hecho o empíricos. Una parte percibe que la otra ha llegado a conclusiones diferentes (e incorrectas) sobre lo que es verdad en un sentido empírico.

Un interés es un objetivo o meta que persigue un grupo social, en tanto una posición es la visión o representación que dicho grupo se ha forjado en torno a un hecho, acción o decisión concreta.

A este respecto, Pondy (1967) distingue cuatro grupos de definiciones según los fenómenos básicos resaltados: así distingue aquéllas que se centran en las “condiciones

antecedentes”, como ser la existencia de recursos escasos; en los “aspectos emocionales” de las partes, que pueden ser de tensión, de hostilidad, de afecto, etc.; en los “estados cognitivos” es decir, en la percepción de la otra parte, como es percibido por una parte la situación de conflicto y cada conducta del oponente; o en las “conductas emitidas

Desde una postura propia de perspectivas de tipo sociológico la teoría del conflicto social se presenta a la sociedad como un sistema marcado por las desigualdades que a su vez son el motor del cambio social.

Desde esta percepción, los contenidos básicos de la teoría del conflicto son: a) las sociedades están sujetas a constantes e interminables cambios, b) el consenso social es prácticamente imposible. De hecho los conflictos y contradicciones están presentes en todos los sistemas sociales, c) en toda sociedad existen elementos que contribuyen a que se produzcan estas mutaciones o cambios y, d) la coerción es un elemento presente siempre en toda sociedad debido a que siempre hay grupos que tienen mayores cuotas de poder que otros.

Por otra parte, encontramos autores que proponen una concepción de alcance más limitado.

Mecanismos de solución: La solución de conflictos se refiere tanto a la superación de los obstáculos que se presentan como a los procesos que implican, los caminos que conducen a la satisfacción de las necesidades: los acuerdos y desacuerdos, los encuentros y desencuentros, las tareas complementarias, las diferencias y los juegos de poder, las coincidencias y los objetivos en común, etc.

Con el desarrollo de la humanidad, las comunidades han ido creando diversos métodos para solucionar sus conflictos, métodos que van desde el uso de la fuerza hasta el

establecimiento de la paz mediante bodas entre miembros de tribus rivales o familias reales de distintos países.

Podemos iniciar afirmando la existencia de métodos de autocomposición y de heterocomposición de los conflictos.

En los primeros, son las propias partes, sus letrados, equipos de negociación, los que se acercan, discuten, efectúan propuestas, e intentan arribar a un acuerdo. Son las propias partes componen la relación dañada, solucionan el conflicto, es decir, lo autocomponen.

En el segundo grupo, las partes se advierten como incapaces de solucionar por ellas mismas la situación conflictual y necesitan recurrir a una tercera parte no vinculada al conflicto para que lo haga, entonces la solución no provendrá de las mismas partes sino de la intervención de un tercero.

Cabe aclarar que la sola intervención de un tercero imparcial al conflicto no encasilla el método dentro del grupo de heterocomposición, ya que para ello se requiere que sea el tercero quien dé solución al conflicto, lo resuelva, componga la relación, es por ello que dentro del grupo de métodos de heterocomposición incluimos los procedimientos judiciales y arbitrales, donde el tercero (juez o árbitro) decide, sentencia, lauda.

La mediación, si bien se caracteriza por la intervención de un tercero imparcial, éste no decide respecto a la relación o situación en conflicto. Son las propias partes las que llegan o no a un acuerdo y solucionan el conflicto.

8.) Objetivos

8.1. Objetivos generales

Estudio del fenómeno del conflicto, su identificación, correcta caracterización y atribución, a fin de saber seleccionar el mecanismo de solución más adecuado para lograr la satisfacción de los principales intereses de cada parte.

8.2.) Objetivos específicos

La investigación se desarrollará en distintas etapas. La primera en forma grupal comprenderá la búsqueda y análisis de información relativa al estudio de conflictos de diversa naturaleza y como son abordados desde las diversas ramas del derecho.

En consideración a la diversidad de disciplinas involucradas en la temática de investigación, en una breve segunda etapa, cada doctorando deberá abordar el estudio del conflicto desde la mira de su proyecto de tesis doctoral a fin de:

- Determinar la existencia de un conflicto principal o relevante (puede abordar diversas cuestiones de conflicto, pero se sugiere focalizarse en la que considere más relevante o importante)
- Identificarlo, clasificarlo, teniendo en cuenta sus distintos elementos.
- Análisis de la doctrina, jurisprudencia nacional e internacional.

Concluida estas labores, el equipo retomará en forma conjunta el estudio de todas las conclusiones arribadas en forma particular, para su abordaje y análisis en forma grupal, en busca de obtener conclusiones generales que permitan confrontar y ratificar la hipótesis de labor planteada.

9.) Hipótesis

La teoría sobre el conflicto ha desarrollado conocimientos y técnicas que posibilitan una mejor y más eficiente gestión de los problemas que habitualmente se ocupa el abogado, a través del manejo más eficaz que el mero uso de las herramientas procesales contenidas en el ordenamiento jurídico.

10.) Metodología

Esta investigación tiene por objeto examinar y eventualmente, demostrar que el mero enfoque normativista se presenta como insuficiente para la correcta gestión, abordaje y solución de los diferentes conflictos que se presentan en las relaciones humanas.

Se recurrirá a la utilización de distinta metodología en los diversos momentos del proyecto.

Se utilizará para ello el método deductivo, partiendo de concepciones y clasificaciones generales para su aplicación e identificación de distintos supuestos de relaciones no cooperativas.

También se recurrirá al método inductivo, ya que se analizarán casos judiciales individualmente (tomados como premisas particulares), para acceder a conclusiones generales.

La modalidad de la investigación será bibliográfica y de campo.

11.) Cronograma

Actividades	MESES											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Planteo del proyecto	x											
Busqueda de información y exploración bibliográfica		x	x	x								
Procesamiento				x	x	x						
Redacción						x	x					
Informe parcial								x				
Revisión general									x	x	x	
Presentación del informe del proyecto												x

12.) Resultados Esperados

12.1.) Aportes científicos

Documentos de trabajo: Publicación en la Revista del Doctorado RATIO IURIS
Artículos con referato.
Capítulos de Libros:
Libros:
Traducciones:
Conferencias Científicas: Organización de Seminarios en UCES

12.2.) Vinculación y Transferencia¹¹

Vinculación con el sector productivo:
Vinculación con la sociedad civil:
Vinculación con el Estado (Nacional, provincial, local):
Otros tipos de vinculaciones:

12.3.) Mediación del conocimiento

Cursos de Capacitación:
Conferencias:
Trabajo de consultoría:
Asesoramiento especializado:

12.4.) Otros.

Clases presenciales expositiva con apoyo de power point y participación activa de los doctorandos.

Se recurrirá a la proyección de distintos fragmentos cinematográficos con la realización de trabajos prácticos individuales en base a los que se impulsará al debate en grupo de lo observado por cada doctorando.

También se hará seguimiento de tareas, evacuación de consultas vía e-mail. Utilización de la página web de la UCES para tareas de difusión: 1) Se volcará información propia y de otros Doctrinarios. 2) Foro para debates.

13.) Investigadores¹²:

¹¹ Indicar el nombre de la entidad destinataria de la transferencia y el tipo de relación formal que habría que tramitar para concretar el vínculo

¹² Anexar CV (máximo cuatro folios) para cada uno de ellos.

13.1.) Seniors

Apellido y Nombre:
Grado Académico:
Principal actividad laboral:
Dedicación al proyecto.

13.2.) Juniors

Apellido y Nombre:
Grado Académico:
Principal actividad laboral:
Dedicación al proyecto.

13.3.) Alumnos asistentes de Investigación.

Apellido y Nombre: Galatro, María Alejandra
Breve descripción de las tareas que se asignarán:
Exploración bibliográfica doctrinaria y legislativa. Colaboración en tareas de revisión general.

Apellido y Nombre: Humphreys, Ethel
Breve descripción de las tareas que se asignarán:
Búsqueda de legislación comparada y jurisprudencia en el ámbito nacional.

Apellido y Nombre: Liendo, Gustavo Carlos
Breve descripción de las tareas que se asignarán:
Exploración de material bibliográfico, fichaje. Colaboración en tareas de revisión general.

Apellido y Nombre: Mele Juan Pablo
Breve descripción de las tareas que se asignarán:
Exploración de material bibliográfico, fichaje.

Apellido y Nombre: Palumbo, Norma Cristina
Breve descripción de las tareas que se asignarán:
Exploración de material bibliográfico, fichaje.

Apellido y Nombre: (A completar oportunamente con la incorporación de otros doctorandos)
Breve descripción de las tareas que se asignarán:

14.) Bibliografía

AIELLO DE ALMEIDA, M.A. y DE ALMEIDA, M. (2001). Régimen de Mediación y Conciliación. Ley 24.573. Concordada con el decreto reglamentario 91/98. Complementado con Decreto 624/00, resoluciones de la AFIP, del Ministerio de Justicia y acordadas de la Corte Suprema. Formularios oficiales y modelos de actuación práctica. Buenos Aires. Astrea

- (2012). Mediación y conciliación. Comentario exegético de la Ley 26.589 y su reglamentación. Buenos Aires. Astrea.

CARAM, M.E., EILBAUM, D. y RISOLÍA, M. (2014). Mediación. Diseño de una práctica. Su desarrollo desde la llegada del caso hasta su conclusión. Los trabajos del mediador: herramientas y técnicas. Las conversaciones en la mediación. Casos. Buenos Aires, Astrea.

COSER, L. (1961) Las funciones del conflicto social, Fondo de cultura económica, México,
- (1970) Nuevos aportes a la teoría del conflicto social, Amorrortu, Buenos Aires.

CAIVANO, R. J., y otros (1998) Mecanismos alternativos para la resolución de conflictos. Negociación, Conciliación y Arbitraje, E. Moame Drago editor, Buenos Aires.

DE ALMEIDA, M. (2015). No puede haber paz sin diálogo. En Revista El Acuerdo. Año XX (95). Buenos Aires. Equipo IMCA.

FELDSTEIN DE CÁRDENAS, S. L. y RODRÍGUEZ, M. S. (2013) Una aproximación crítica al Arbitraje en el Proyecto de Código Civil y Comercial de la Nación”. En: Revista de Derecho Procesal civil y comercial, IJEditores, Diciembre 2013. <http://www.ijeditores.com.ar/> y en Editorial Albremática, Suplemento de Derecho Internacional Privado y de la Integración n° 80, 22 de noviembre. 2013

GALLO, E. (1987) La tradición del orden social espontáneo: Adam Ferguson, David Hume y Adam Smith. Revista Libertas IV(6): Instituto Universitario ESEADE. Recuperado de http://www.eseade.edu.ar/servicios/Libertas/44_5_Gallo.pdf

GIDDENS, A. (1983) Clase, poder y conflicto, McMillan, Londres.

GIRARD, K., y KOCH, S. (1997) Resolución de conflictos en las escuelas, Gránica, Barcelona.

JANDT, F. E., y GILLETTE, P (1987) Ganar, ganar negociando. Cómo convertir el conflicto en acuerdo, Compañía editorial Continental, S. A., México.

MARQUEZ CÁRDENAS, A. (2012). La mediación como mecanismo de justicia restaurativa. En Revista Prolegómenos – Derechos y Valores, 2012(I). pp. 149-171. Bogotá. Recuperado de:
<http://www.pensamientopenal.com.ar/system/files/2015/12/doctrina42687.pdf>

MERTON, R. (1964) Teoría y estructura sociales, Fondo de Cultura Económica, México.

MOORE, C. (1995) El proceso de mediación. Métodos prácticos para la resolución de conflictos, Gránica, Barcelona.

ORMACHEA CHOQUE, I. (1998) Retos y posibilidades de la conciliación en el Perú: Primer estudio cualitativo. Propuesta de políticas y lineamientos de acción, Consejo de Coordinación Judicial, Palacio de Justicia, Madrid.

PARSONS, T. (1966) El sistema social, Revista de Occidente, Madrid.

- (1968) La estructura de la acción social, Guadarrama, Madrid.
- (1970) Apuntes sobre la teoría de la acción, Amorrortu, Buenos Aires.
- (1974) La Sociedad, Trillas, México.

ROBBINS, S. P. (1994) Comportamiento organizacional, conceptos, controversias y aplicaciones, Prentice Hall, México.

RODRIGUEZ, M. S. (2016) "Teoría del conflicto", en: "Introducción a los mecanismos no jurisdiccionales de prevención, manejo, resolución y solución de conflictos (ADR)". Coordinado por el Centro Internacional de Arbitraje, Mediación y Negociación del Instituto Universitario de Estudios Europeos. España.

- (2014) "La Utilización de los Avances Tecnológicos para la Solución de Conflictos: Algunas novedades respecto a la digitalización del procedimiento judicial y la implementación del expediente electrónico". Revista Electrónica del Instituto de Investigaciones "Ambrosio L. Gioja" - Año VII, Número 11, 2014. Pag. 147 a 182 - ISSN 1851-3069.

- (2009)“Algunas reflexiones en materia de jurisdicción internacional y resolución de conflictos en la contratación electrónica”. Resultado del informe de Avance del Proyecto de Investigación desarrollado en el Departamento de Investigación de la Universidad de ciencias Empresariales y Sociales (UCES). Publicado en <http://www.uces.edu.ar/departamentos/investigacion/archivos/informe-para-web-monica-rodriguez.pdf>

- (2009) “Arbitraje en Internet”- Primera Parte. Suplemento de Derecho Internacional Privado y de la Integración nº 49 de <http://elDial.com>. Editorial Albremática. Noviembre de 2009. pags. 1/ 31. ISSN Nro. 2362-3527

RODRÍGUEZ M. S – MEDINA, F. (2014) “Las relaciones de consumo y los mecanismos alternativos de solución de conflictos” en Suplemento de Derecho Internacional Privado y de la Integración. Editorial Albremática. Editorial Albremática. ISSN 2362-3527 25/04/2014.

SILVA GARCÍA, G. (2008). La teoría del conflicto. Un marco teórico necesario. Prolegómenos. Derechos y Valores. XI(2). pp. 29-43. Colombia: Universidad Militar Nueva Granada Bogotá.

SORIANO, R. (1997) Sociología del Derecho, Ariel Derecho, Barcelona.

WEBER, M. (1984) La acción social, Península, Barcelona.

WEBER, M. (2002) Economía y sociedad. Esbozo de Sociología comprensiva, Fondo de Cultura Económica, México.