

TESIS DE LICENCIATURA

FANNY SANCHEZ DE MARTANS

EL ARBITRAJE COMO EL SISTEMA MAS EFICAZ EN LA SOLUCION DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO

DIRECTOR PONENTE: Lc. ELIADES TRUJILLO

**UNIVERSIDAD SANTA MARIA LA ANTIGUA
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS
ESCUELA DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS**

1982

TESIS DE LICENCIATURA

Fanny Sánchez de Martáns

EL ARBITRAJE COMO EL SISTEMA MAS EFICAZ EN
LA SOLUCION DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS
DE TRABAJO

Director Ponente: Lic, Eliades Trujillo

UNIVERSIDAD SANTA MARIA LA ANTIGUA

, Facultad de Derecho y Ciencias Políticas ,

Escuela de Derecho y Ciencias Políticas

1982

DEDICATORIA

A mi esposo, a mis hijos, y
a mis padres, quienes me die
ron el ánimo necesario en
los momentos que más lo ne-
cesitaba.

AGRADECIMIENTO

Mis primeras palabras de agradecimiento son para mi esposo César, que con sus sabios consejos ha sido mi guía, y me ha orientado durante mi carrera, dándome su apoyo moral en los momentos más difíciles, y para mis adorados hijos, César Guillermo, Juan Manuel y Claudia Ileana, quienes llegaron a comprender mis esfuerzos y esperaron impacientes este gran día.

Para ellos todo mi amor y gratitud.

INDICE GENERAL

	Página
Introducción	x

CAPITULO I

LOS CONFLICTOS DE TRABAJO

A.	RESEÑA HISTORICA	2
B.	CONCEPTO DEL CONFLICTO DE TRABAJO	12
C.	CLASIFICACION DE LOS CONFLICTOS LABORALES	20
	a) Conflictos Individuales y Colectivos	21
	b) Conflictos Colectivos Jurídicos o de Derecho	23
	c) Conflictos Colectivos Económicos o de Intereses	25
D.	LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO EN LA LEGISLA- CION PANAMEÑA	29

CAPITULO II

MEDIOS DE SOLUCION DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO

A.	EL ARREGLO DIRECTO	34
B.	LA CONCILIACION	38
	a) Concepto	38
	b) Requisitos de la Conciliación	41

c)	La Conciliación Colectiva en la Legislación . . .	
	Panameña	43
	1. Clasificación	43
	2. Presentación, Corrección del Pliego y Plan- teamiento del Conflicto Colectivo	44
	3. Notificación del Conflicto y Designación del Conciliador	45
	4. Desarrollo y Bases del Procedimiento Conci- liatorio en Panamá	48
	5. Terminación de la Conciliación	52
C.	LA HUELGA	55
	a) Noción y Generalidades Históricas de la Huelga . . .	55
	b) Definición de la Huelga	58
	c) Definición Legal de la Huelga	61
	d) Consideraciones Personales sobre el Término de Duración de la Huelga en la Legislación Panameña . .	63
D.	EL ARBITRAJE	66

CAPITULO III

GENERALIDADES DEL ARBITRAJE LABORAL

A.	CONCEPTO	69
B.	CLASIFICACION DEL ARBITRAJE LABORAL	71
	a) Arbitraje Laboral Voluntario ,	72
	b) Arbitraje Laboral Obligatorio	74
	c) Arbitraje Mixto o Voluntario-Forzoso ,	76

C.	EL PROCEDIMIENTO ARBITRAL	78
D.	EL LAUDO ARBITRAL	79

CAPITULO IV

EL ARBITRAJE EN LA LEGISLACION LABORAL PANAMEÑA COMO LA SOLUCION MAS EFICAZ

A.	EL ARBITRAJE LABORAL EN LA LEGISLACION PANAMEÑA . .	83
	a) Clasificación del Arbitraje	83
	b) Compromiso Arbitral	88
	c) Composición del Tribunal	90
	d) Requisitos, Impedimentos y Recusaciones de los Arbitros	92
	e) Procedimiento Arbitral	94
	f) El Laudo Arbitral	96
	g) Recursos contra el Laudo	98
B.	EL ARBITRAJE VERSUS LA HUELGA	99
C.	EL ARBITRAJE LABORAL COMO LA SOLUCION MAS EFICAZ , ,	101

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES	104
RECOMENDACIONES	109

INTRODUCCION

El tema escogido en nuestro trabajo de graduación revis-
te singular importancia ya que el concepto del arbitraje como
solución a los conflictos de trabajo ofrece novedad y actua-
lidad, dado que los problemas relacionados con esta materia
constituyen inquietud casi cotidiana en nuestra agitada vida
social,

Estamos convencidos de que el día en que la doctrina sobre
el arbitraje laboral esté ampliada y perfeccionada y se legis-
le sobre la materia en forma cónsona con la realidad laboral,
el funesto recurso de la violencia cederá notablemente y po-
drá llegarse a entendimiento basados en una mayor confianza
recíproca, entre empresas, trabajadores y Estado, porque una
vez sentada una legislación seria y precisa, no será posible
abusar de la huelga por una parte, como si se tratara de una
herramienta subversiva, y por otra, tampoco se podrá liquidar
un problema con razones que no den la mayor garantía de justi-
cia y honradez.

Dentro de este marco conceptual, hemos titulado nuestro
trabajo "EL ARBITRAJE COMO EL SISTEMA MAS EFICAZ EN LA SOLU-
CION DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO."

En el desarrollo del tema, hemos dividido este trabajo en
cuatro (4) capítulos con una parte final en la cual exponemos
las conclusiones y recomendaciones a las que hemos llegado en
el presente trabajo.

En el capítulo I, tratamos los Conflictos Colectivos de Trabajo, iniciando el mismo con breve recuento histórico a partir de la época de las corporaciones hasta nuestros días,

El capítulo II, se refiere a los Medios de Solución de los Conflictos Colectivos de Trabajo, analizando brevemente cada uno de ellos,

En cuanto al capítulo III, vemos las Generalidades del Arbitraje y no solo conceptuamos lo que es éste, sino que entramos analizar su aspecto más importante como es, su clasificación, su procedimiento y el laudo arbitral,

En el cuarto y último capítulo, hacemos un enfoque del arbitraje dentro de nuestra legislación, exponiendo en forma clara y concisa las ventajas que éste sistema tiene como el medio más eficaz para la solución de los conflictos de trabajo.

Solo nos resta agregar que el objeto de este sencillo trabajo, aporte de nuestro esfuerzo personal, sea una colaboración al difícil empeño de imponer en nuestro país soluciones eficaces a los problemas sociales.

CAPITULO I

" LOS CONFLICTOS DE TRABAJO "

LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO

A. RESEÑA HISTORICA

La mayoría de los tratadistas procuran buscar en la historia de la humanidad las raíces u orígenes de los conflictos colectivos de trabajo y para ello establecen una división que parte del trabajo libre en la época primitiva; durante la edad antigua especialmente en la esclavitud; en la edad media con el advenimiento del corporativismo en las ciudades y la servidumbre o sistema feudal en el campo; en la época moderna con el advenimiento de la gran industria y del capitalismo y de la filosofía individualista; para concluir finalmente, en el presente siglo.

Nosotros consideramos u opinamos que las verdaderas causas históricas de los conflictos colectivos de trabajo se ubican realmente en los siglos XVIII y XIX, ya que las reseñas históricas que realmente hacen los estudiosos del Derecho Laboral, constituyen hechos aislados, que difícilmente pueden clasificarse como verdaderos conflictos colectivos de trabajo y menos aun que su causa sea de carácter laboral.

Por otra parte, la mayoría de los autores hacen un enfoque comparativo con la huelga tal y como la conocemos hoy, lo cual consideramos que desvirtúa en cierto grado la historia, ya que la cesación de actividades en la Edad Antigua, respondía generalmente a causas de índole religiosa y no de trabajo.

A éste respecto, vale la pena transcribir la opinión de Gutiérrez Gamero, cuando expresa:

"La huelga de los músicos que en Roma se ausentaron en masa de la ciudad, por haberseles prohibido celebrar los banquetes sagrados en el templo de Júpiter y la famosa retirada de la plebe al Monte Aventino que citan muchos autores para justificar el parentesco de las huelgas con esos acontecimientos pretéritos, no pueden admitirse como antecedentes, ni su pretendida semejanza resiste el menor análisis por las inmensas diferencias que se notan en la naturaleza del trabajo, de los trabajadores del ámbito y la civilización de ambas épocas; así como por la finalidad puramente social de las huelgas y de la rebelión contra las autoridades, el poder público que aquellas divisiones suponían" (1)

Cabe también mencionar que los conflictos que se dieron en la antigua Roma, eran movimientos con características sociales o políticas y se menciona casi siempre entre otros la Rebelión de Espartaco quien fuera sometido a sangre y fuego por las tropas de Pompeyo.

En realidad, nuestro estudio e investigación nos lleva a concluir que todas esas situaciones conflictivas del mundo

(1) GUTIERREZ-GAMERO, citado por CABANELLAS, Guillermo, "Derecho de los Conflictos de Trabajo", Bibliográfica Omeba, Buenos Aires, 1966, pág. 122.

antiguo y de la edad media, solo constituyen hechos aislados y solo constituyen rasgos y antecedentes de los verdaderos conflictos colectivos de trabajo que, surgieron realmente durante el régimen de trabajo de la época de la revolución industrial. Por tal razón coincidimos plenamente con el ilustrado tratadista CABANELLAS cuando expresa que:

"Las llamadas luchas sociales en los tiempos antiguos no cabe calificarlas como antecedentes de los conflictos de trabajo. Configuraban definidas diferencias sociales, que crearon pugna entre diversas clases; pero sin el contenido ideológico ni el carácter de los sujetos que participan en dichas luchas, ni el más remoto parentesco con los conflictos que en el siglo XIX se originan, como ya hemos señalado, con la aparición del maquinismo y la concentración industrial. Los conflictos de trabajo, como recurso de los trabajadores para obtener la reivindicación de ciertos derechos, o para lograr determinados beneficios de carácter social, se patentizan en los tiempos actuales como expresión de una solidaridad de clases que aún a quienes se encuentran sujetos por un mismo vínculo jurídico, era situación que se desconocía en las luchas sociales de los tiempos clásicos del Imperio Romano" (2)

(2) CABANELLAS, Guillermo, "Derecho de los Conflictos Laborales", Bibliografía Omeba, Buenos Aires, 1966, pág. 28

Como ya hemos dejado expuesto, los conflictos colectivos de trabajo se producen a partir del siglo XVIII, cuando la muy conocida Ley Le Chapelier, fué aprobada por la Asamblea Francesa en 1791 y la cual liquidó, el régimen Corporativo, condenando al mismo tiempo todo tipo de asociación, tanto de obreros como patronos de la misma profesión. Tres documentos: La Ley Le Chapelier, el Código Penal y el Código Civil representan en Francia los principios fundamentales de un nuevo régimen de Trabajo. La Ley Le Chapelier, producto de un individualismo extremista, establecía una absoluta libertad contractual, alegando que todos los individuos eran libres y que por lo tanto eran igualmente libres para contratar en igualdad de condiciones. Mediante las prohibiciones impuestas por la Ley Le Chapelier, la reacción contra los Gremios era exagerada y pasó a otro sistema caracterizado por el más violento individualismo, representado por un tributo de idolatría a la libertad en todos los órdenes de la vida social, política y económica, siendo ésta la consecuencia más notable de la revolución Francesa, la cual como afirma Renan, No dejó a su paso más que un gigante: el Estado y millones de enanos; los individuos. Triunfaba plenamente el tipo de Estado-Gendarme, para quien como señala AUNOS:

"Toda la acción social si así puede llamarse se concentraba en la beneficencia, que no consiste en prevenir el mal, sino en tratar de aliviarlo una vez producido" (3)

(3) AUNOS, citado por Cabanellas, Guillermo "Derecho Sindical y Corporativo". Editorial Bibliográfica Argentina, Buenos Aires, 1959, pág. 127.

"Por si ello fuera poco, el patrono se convirtió en ese tipo de sociedad anónima, tan bien definido por IHERING, creación que sirvió para diluir el problema de las exigencias obreras al desconectar aún más en sus relaciones directas, al capital del trabajo", nos expresa por su parte el propio CABANELLAS. (4)

Este culto exagerado al individualismo hizo que el Estado asumiera una posición de indiferencia, dejando que los patronos impusieran unilateralmente las reglas de Trabajo, a una masa obrera que estaba dispersa sin tener ningún medio de defensa, hizo que ese individualismo exagerado se convirtiera en una negación de la autonomía. Como nos afirma el ilustre tratadista De La Cueva cuando expresa:

"En las normas estructurales del Estado y en las que autorizaban y delimitaban su su acción como guardian de la coexistencia de las libertades, se agotaba el derecho público. Las relaciones entre los hombres se regirían por el derecho civil, un ordenamiento que partía de una igualdad y libertad teóricas, una reglamentación formal de la coexistencia de las libertades, impersonal y abstracta, apoyada en una historia jurídica dos veces milenaria, a la que faltaba únicamen

(4) Ibid., pág. 127.

te un elemento, el hombre real, el que se consumía en las fábricas, el que moría por la acción de las máquinas y a quien la miseria de su hogar le envolvía en las sombras de la tristeza y la desesperanza". (5)

Como resultado de todo lo anteriormente expuesto, la libertad de trabajo sucumbió y era apenas lógico ya que en el fondo ésta tan reiterada libertad era un mito, ya que el trabajador apurado por el hambre tenía que aceptar la clase de trabajo que el patrón quisiera con el horario que a este le conviniese. Por eso vemos que en tiempos del Industrialismo, la jornada de trabajo era de 14 a 16 horas diarias y como bien dice el Dr. César Martans:

"¿Quién desconoce acaso, las condiciones infrahumanas en que vivían los trabajadores no obstante trabajar, durante doce o catorce horas diarias? ¿Pueden ignorarse las condiciones antihigiénicas en ancianos y especialmente las mujeres en estado de embarazo?" (6)

Como era de esperarse, ésta desafortunada situación de las masas trabajadoras, fueron las causas que llevaron a aquél

(5) DE LA CUEVA, Mario, "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo" Editorial Porrúa, S.A., Sexta Edición, Tomo 1, México 1980, pág. 9

(6) MARTANS, César A., "Los Conflictos Laborales y sus Medios Extrajudiciales de Solución, en el Derecho de Trabajo". Bogotá, Colombia 1967, pág. 17.

enfrentamiento entre los que tenían riquezas y los que no las tenían, dándose el comienzo de una tremenda lucha contra la injusticia iniciándose así el movimiento de la reivindicación del obrero, el cual pedía mejores salarios, mejores condiciones de trabajo, derecho a asociarse para proteger sus intereses. Es aquí donde nosotros consideramos que surgen realmente los primeros conflictos colectivos de trabajo. A ese respecto, Gerardo Salazar expresa:

"La lucha por el mejoramiento de las condiciones de trabajo y todas las cuestiones que se suscitaron, particularmente con el nacimiento de la gran industria, que trajo consigo la formación de poblaciones obreras, así como el desarrollo de los sindicatos, creados con la finalidad de defender los intereses de la clase trabajadora, pugnó contra los intereses del capital; y de esa contradicción surgieron desde entonces los conflictos entre el capital y el trabajo; entre los empleadores y trabajadores subordinados". (7)

(7) SALAZAR, Gerardo, "Curso de Derecho Procesal del Trabajo" Segunda Edición, Editorial Temis, Bogotá, D.E., 1963, págs. 28 y 29.

Modernamente, a partir del siglo XX, se produce la expansión industrial, que trae como consecuencia el tecnicismo, el cual acabó por crear en el terreno de lo económico el problema de la super producción y en el campo de trabajo el de la desocupación, acentuando así las tensiones entre trabajadores y patrones, dándose las primeras reacciones violentas o los primeros conflictos colectivos de trabajo debido precisamente a razones que a nuestro juicio incidieron tremendamente en lo que vamos a exponer;

1. El desconocimiento del Derecho de Asociación.
2. La Revolución Industrial.
3. La Institución del régimen de libertad económica.
4. La pasividad del Estado ante los problemas de trabajo ya que basándose en la política del Laissez faire, Laissez passer, se abstenía de intervenir.

Todos éstos elementos y condiciones dieron como resultado el resquebrajamiento de ésta época y afortunadamente, en la actualidad ya se han superado éstos elementos que originaron los primeros conflictos colectivos de trabajo ya que hoy la asociación obrera es un Derecho de los Trabajadores lográndose que el Estado abandone esa posición pasiva que tenía en la época del liberalismo y se convierta en un Estado cada vez más intervencionista, que vela porque los Derechos de los trabajadores sean respetados y sanciona a quienes pretendan no

cumplirlos.

Por otra parte, este nuevo régimen de trabajo que se inclina a la protección tutelar de los asalariados, haciendo que su desarrollo sea diferente a los sistemas imperantes en la época de las corporaciones, en la cual el Estado intervenía para castigar a los trabajadores, pero jamás para defender sus Derechos.

En la actualidad, gracias al avance que ha tenido el Derecho Laboral, tanto patrones como trabajadores se encuentran vinculados por una serie de relaciones de tipo laboral que son reguladas por normas que reglamentan los Derechos de unos y otros. Al respecto, nos identificamos con POZZO, cuando nos dice:

"Las relaciones de carácter laboral que existen entre distintos sujetos del de recho del trabajo, pueden alterarse co mo consecuencia de que una de las partes haya lesionado el derecho de la otra, cuando entre ambas se produzca una divergencia acerca de la interpretación o del alcance de una norma legal convencional o en el caso de que una de las partes pretenda modificar, extinguir o suspender las condiciones de trabajo vigentes, se produce entonces una controversia o conflicto de trabajo que afecta, ya sea a un empleado o a un empleador, cuando la relación se deriva

de un contrato individual de trabajo, o bien de un grupo de empleados y empleadores en el caso de una convención colectiva de trabajo". (8)

Vemos entonces que el moderno conflicto laboral, se produce regularmente, o sobre cuestiones netamente jurídicas o sobre asuntos de carácter eminentemente económico o de interés social. Las diferencias que por tales motivos se suscitan afectan las relaciones laborales entre patronos y trabajadores, rompiendo así la normalidad del trabajo, repercutiendo en los intereses de la colectividad de manera que el Estado debe intervenir para evitar éstos conflictos con la finalidad de que las partes lleguen a situaciones extremistas con el consiguiente perjuicio para la economía del país.

En la actualidad el Estado procura una intervención rápida y efectiva valiéndose de las normas legales que constriñen a las partes del conflicto a someter sus diferencias a través de los sistemas establecidos y mediante la participación de funcionarios especializados para tal fin.

(8) POZZO, Juan D., "Manual Teórico Práctico de Derecho del Trabajo", II Tomo, Editorial Ediar S.A., Buenos Aires, Argentina 1962, pág. 233.

B. CONCEPTO DEL CONFLICTO DE TRABAJO

La voz "conflicto", según el Diccionario de la Real Academia de la Lengua, viene del latín "conflictus", cuyo significado es: "lo mas recio de un combate, choque, combate prolongado". Sin embargo, CABANELLAS, en su obra "Derecho de los Conflictos Laborales", nos dá un concepto más amplio cuando nos dice:

"De conformidad con su origen etimológico, deriva ésta voz del latín "Conflictus" que a su vez tiene su origen en "Conflegere" que implica combatir, luchar, pelear". (9)

Como podemos observar, de los dos conceptos vertidos, el "conflicto" es el choque o enfrentamiento a que llegan las partes al no ponerse de acuerdo en las controversias jurídicas y económicas, que afectan sus intereses.

Relacionando el "conflicto" con el Derecho Laboral, nos encontramos que ésta situación se presenta cuando la oposición de intereses entre Patrones y trabajadores, los cuales están ligados por una relación de trabajo, se manifiesta a través de un proceso en que las partes en conflicto buscan recíprocamente el predominio de sus intereses.

(9) CABANELLAS, Guillermo, Op. Cit., pág. 44

Como vemos, la palabra conflicto sirve para señalar la discrepancia que se deriva de las relaciones de trabajo y que hemos conocido a través de la historia de manera violenta como lo fueron las primeras luchas obreras.

Estas manifestaciones violentas tenían sus efectos entre el Estado y los trabajadores por razón de que éstos actos de huelga se consideraban delictuosos y todos los obreros participantes en éstas eran sancionados por las leyes Penales.

Relacionando la palabra "conflicto" al Derecho Laboral, nos encontramos que para que éste surja, tiene que existir necesariamente, como presupuesto, el vínculo jurídico mediante una relación laboral.

Vamos a permitirnos dar algunas deficiones de ilustres tratadistas para ampliar un poco más el concepto real de los conflictos de trabajo.

A este respecto, Mario de la Cueva opina:

"Los conflictos de trabajo son las diferencias que se suscitan entre trabajadores y patronos, solamente entre aquellos o únicamente entre éstos, en ocasión o con motivo de la formación, modificación o cumplimiento de las relaciones individuales o colectivas de trabajo". (10)

(10) DE LA CUEVA, Mario, "Derecho Mexicano del Trabajo", Tomo Segundo, Octava Edición, Editorial Porrúa, México 1959, pág. 729.

Para Bayón Chacón y Pérez Botija, el conflicto de trabajo puede definirse como:

"La alteración de la normalidad de las relaciones jurídicas entre un empresario, o un grupo de empresarios y un trabajador de una asociación o grupo de trabajadores, con motivo de la aplicación o interpretación o intento de modificación de los contratos de trabajo o de las normas que lo regulan", (11)

Ernesto Krotoschin nos dá una definición más amplia al decirnos:

"Las controversias de cualquier clase que nacen de una relación de Derecho Laboral".
(12)

Observamos así que doctrinalmente la mayoría de los autores y tratadistas de Derecho Laboral, coinciden en que el conflicto de trabajo conlleva siempre una situación de "choque" o de "pugna" entre las partes de la relación laboral, bien sea en su aspecto individual o colectivo. Así tenemos que el maestro Cabanellas expresa que:

(11) BAYON CHACON - PEREZ, BOTIJA, "Manual de Derecho del Trabajo". Vol. Segundo, Séptima Edición, Edit. D., Marcial Pons, Madrid, España, 1967/68, pág. 752.

(12) KROTOSCHIN, Ernesto, citado por CABANELLAS, Guillermo, Op. Cit. pág. 50.

"Las controversias, presiones o diferencias que se producen entre trabajadores y empresas los se denominan generalmente conflictos de trabajo, sean estas relaciones individuales o colectivas; pues lo que interesa para la codificación es que se produzca una situación de pugna, choque o controversia entre las partes que son sujetos del Derecho de Trabajo o, por lo menos, en relación a una de ellas". (13)

El concepto transcrito emitido por Cabanellas se ve reforzado por tratadistas como Pérez Botija que indica que cuando se habla de conflictos laborales se alude a toda la serie de fricciones que son susceptibles de producirse en las relaciones de trabajo. Bayón Chacón expresa que en el conflicto laboral se da una situación de oposición entre las personas o grupos, respecto de un problema concreto, con fuerza suficiente para poder provocar un cambio de esa armonía en la normalidad de las relaciones habituales. Para Castorena, el vocablo conflicto cuya acepción de choque, de combate, resulta innegable, ha tomado definitivamente, en el Derecho Industrial, carta de naturalización, para expresar, dentro de él lo que en Derecho común se llama pleito. (14)

(13) CABANELLAS, Guillermo, "Derecho de los Conflictos Laborales", Bibliografía Omeba, Buenos Aires, 1966, pág.51

(14) Citados por CABANELLAS, Guillermo, Ob.Cit. págs.50 y 51.

De ahí que para todos los tratadistas mencionados, el conflicto de trabajo se caracterice por esa situación de pugna, choque o controversia que emerge por inaplicación o violación de normas legales o convencionales de alguna de las partes o por otras situaciones como la ruptura de la misma relación o la oposición de intereses.

Ya hemos visto la significación del conflicto desde el punto de vista de su etimología. Nos corresponde ahora precisar una noción o concepto del mismo. Sin embargo, para lograrlo es menester atenerse a una definición del Derecho del Trabajo. En tal sentido tomaremos como base la definición del Derecho del Trabajo que nos dá el Dr. Martans, cuando expresa que siguiendo de cerca el profesor y tratadista chileno Francisco Walker Linares nos dice que:

"El derecho del trabajo es el conjunto de normas, principios, teorías y leyes, destinadas a regular las relaciones de trabajo entre empleadores y trabajadores en el plano individual y en el colectivo, con el fin de proteger y mejorar las condiciones sociales y económicas de los trabajadores de toda índole". (15)

Si bien, en nuestra opinión ésta no sea quizás la definición más completa, sí contiene los elementos esenciales de

(15) MARTANS, César A., "Derecho del Trabajo y Síntesis de la Legislación Laboral Panameña". Vol. I, Panamá 1980 págs. 16 y 17.

las relaciones laborales (individuales o colectivas) que deben darse como presupuesto para que pueda darse un conflicto de trabajo. En otras palabras, para que pueda surgir un conflicto laboral es indispensable la existencia de la relación laboral, sea ésta de naturaleza individual o sea de carácter colectivo. Luego, desde el momento en que la mencionada relación se altera o se extingue, surge inmediatamente el conflicto.

El ilustre tratadista español MANUEL ALONSO GARCIA, nos da la siguiente definición del conflicto de trabajo:

"Podemos, pues, intentar una conceptualización del conflicto de trabajo, definiéndolo como toda situación jurídica que se produce a consecuencia de la alteración ocasionada en el desarrollo o en la extinción de una relación jurídica laboral, y que se plantea entre los sujetos de la misma, o entre las partes de un convenio colectivo". (16)

Con relación a la definición transcrita, estamos plenamente de acuerdo en que la alteración se ocasiona tanto dentro del desarrollo de la relación laboral existente como al momento de la extinción de la misma. Así mismo, consideramos que la alteración se da única y exclusivamente entre los sujetos de la relación laboral. De lo que no estamos muy -

(16) ALONSO GARCIA, Manuel, "Derecho Procesal del Trabajo", Tomo I, (conflicto colectivo) Librería Bosch, Barcelona 1963, pág. 24.

convencidos es de que el conflicto de trabajo se circunscriba a los sujetos de una convención colectiva, ya que son frecuentes los conflictos de naturaleza colectiva que se dan por peticiones de los trabajadores o sindicatos en cuanto a la pretensión de obtener mejores condiciones sociales o económicas o bien, por razón de procurar la celebración de una convención colectiva. En otras palabras, existen conflictos laborales que se dan entre las partes de la relación, antes de ser sujetos de una convención colectiva. Desde este punto de vista, consideramos que la definición de Alonso García peca de ser restrictiva.

Resumiendo todo lo anterior y con la finalidad de dejar claro el concepto del conflicto de trabajo, es menester que expongamos de manera breve y concreta, las situaciones configurativas de las mismas, las cuales nos permitimos enumerar de la siguiente manera:

1. Para que surja un conflicto de trabajo, debe existir previamente una relación laboral de tipo individual o de índole colectiva.
2. Desde el momento en que una de las partes incumple con una disposición legal, contractual, reglamentaria o convencional, surge el conflicto o al menos se encuentra en estado latente,
3. Cuando uno de los sujetos plantea una situación, individual o colectiva, que tienda a la modificación

de las relaciones laborales, bien sea, por nuevas pretensiones dirigidas a obtener mejoras de carácter social o económico ó de condiciones de trabajo que tiendan a modificar los contratos individuales de trabajo, el Reglamento Interno, la Convención Colectiva ó cuando las mismas tengan por finalidad producir condiciones no previstas ni existentes y ello conlleve la oposición de la otra parte de la relación, se produce la controversia laboral.

Estas situaciones son, a nuestro juicio, las características propias que engendran el conflicto de trabajo y cuyos resultados se van a dilucidar posteriormente a través de los distintos medios judiciales o extrajudiciales de solución, lo cual será tema de nuestro próximo capítulo.

Por ahora, nos basta con haber encuadrado un concepto claro de lo que son los conflictos de trabajo y de los elementos que lo configuran. Sin embargo, vamos a procurar una mayor precisión en torno al tipo de conflicto que nos interesa que es el colectivo y para ello es menester recurrir a la clasificación de los conflictos, tema que abordaremos de inmediato.

C. CLASIFICACION DE LOS CONFLICTOS LABORALES

Resultaría estéril para nuestro trabajo hacer un cuadro esquemático acerca de la clasificación doctrinal de los conflictos de trabajo, ya que los mismos resultan tan numerosos que la sola clasificación podría ser motivo de una tesis.

A éste respecto, nos dice Manuel Alonso García:

"Como siempre ocurre, cuando nos situamos ante el problema de la clasificación, los criterios que cabe aplicar, para dibujar un cuadro de los diversos tipos de conflictos laborales, son numerosos. Aceptando los más comúnmente admitidos, aquellos que por su denominación y alcance han logrado un mayor grado de generalización, podemos dividirlos en la forma siguiente:

- a) Por su naturaleza
 - a) Individuales
 - b) Colectivos
 - b) Por la pretensión que encierran:
 - a) Jurídicos - O de aplicación del Derecho
 - b) De intereses o económicos - o de revisión del Derecho
 - c) Por su significación
 - a) Estrictamente laborales--propios
 - b) No estrictamente laborales--impropios
- (17)

(17) ALONSO GARCIA, Manuel, Ob., cit. pág.33

De la misma manera se manifiesta Cabanellas, cuando expone que:

"La Clasificación que de los conflictos laborales puede hacerse resulta casi ilimitada. Son tantos los matices, que la dificultad para establecer un cuadro general parece insuperable. Siendo tan numerosas las formas de acción directa que emplean los trabajadores, resulta muy difícil llegar a formular un cuadro completo en relación tanto con los conflictos de trabajo como son las huelgas." (18)

Lo importante para nuestro estudio es establecer qué son los conflictos colectivos de trabajo porque el sistema del arbitraje como solución, es precisamente para éste tipo de conflicto. En éste aspecto, sólo nos limitaremos a recoger una sola clasificación de los conflictos de trabajo: a) Individuales y b) Colectivos. En esta clasificación coinciden los autores.

a) Conflictos Individuales y Colectivos.

Primero separaremos el concepto de unos y otros para luego adentrarnos en la propia clasificación de los conflictos colectivos de trabajo.

En términos generales, la doctrina se inclina por establecer como concepto de distinción entre los conflictos individuales y los colectivos "el interés de categoría", Esto es,

(18) CABANELLAS, Guillermo, Ob.cit. pág. 51.

que si la controversia se limita a uno o varios individuos con intereses particulares o si por el contrario versa sobre el interés de grupo o colectividad, estaremos frente a un conflicto individual o colectivo.

Para De la Cueva, el conflicto individual de trabajo es "toda controversia sobre interpretación o cumplimiento de los reclamos individuales de trabajo"; mientras que caracteriza el conflicto laboral colectivo como "la controversia de naturaleza económica sobre creación, modificación, suspensión y supresión de las condiciones generales de trabajo y la de carácter jurídico que versa sobre el derecho a la existencia y la libertad de los grupos profesionales o la interpretación genérica o aplicación del contrato colectivo de trabajo, siempre que en éste último caso se afecte el interés profesional que representan los sindicatos. (19)

Teniendo ya una noción básica y diferencial de los conflictos individuales, sólo nos resta ensayar una definición de cada uno de ellos. Para nosotros, el conflicto individual de trabajo es "aquél que surge entre uno o mas trabajadores, individualmente considerado, con motivo de la interpretación o incumplimiento de una norma legal o contractual, o por la modificación o extinción de la relación laboral".

(19) Citado por CABANELLAS, Guillermo, Ob. Cit. pág. 64.

Por otra parte, definimos el conflicto colectivo de Trabajo, como "la controversia que surge entre uno ó mas empleadores y varios trabajadores o grupos sindicales, con motivo de la violación o interpretación de una norma legal o convencional por razón de intereses económicos sociales."

Con base a esta última definición de los conflictos colectivos, creemos haber insertado en la misma los elementos que los clasifican de manera tradicional en la doctrina: a) Conflictos colectivos jurídicos o de Derecho; y b) Conflictos colectivos económicos o de intereses.

Habiendo definido los conflictos de trabajo individuales y colectivos, y una vez clasificados éstos, pasaremos de inmediato a elaborar un análisis acerca de cada uno de los conflictos colectivos de trabajo, ya que los mismos constituyen la base del tema que tratamos y es sobre ellos que se aplicará el Arbitraje que es la parte medular de nuestro estudio.

b) Conflictos Colectivos Jurídicos o de Derecho

En general, la doctrina coincide en que éste tipo de conflictos surge como consecuencia de la divergencia entre las partes en cuanto a la aplicación e interpretación de derechos preexistentes, de naturaleza legal o de carácter convencional o reglamentario.

Para Dorval Lacerda, los conflictos colectivos de Derecho

"Son aquellos que versan sobre la interpretación y la aplicación de normales legales o contratos colectivos preexistentes".

Roger Bonnard, señala que los conflictos colectivos de Derecho

"Surgen por las demandas sobre interpretación y aplicación jurídica que derivan de las leyes, reglamentos o convenciones colectivas de trabajo". (20)

Para Alonso García, los conflictos colectivos jurídicos o de Derecho

"Son los que actúan con una pretensión de interpretación, aplicación o incumplimiento de una norma o cláusula que ha de imponerse como tal. Se basan según dejamos ya consignado, en la realidad de un derecho preexistente, que sirve de fundamento a su actualización". (21)

Haciendo un breve análisis sobre los conceptos y definiciones transcritas, podemos extraer como elementos característicos del conflicto colectivo jurídico o de Derecho, los siguientes:

- 1) Las divergencias entre las partes en esta clase de conflictos versan sobre la violación de derechos que emanan de una disposición legal reglamentaria o convencional y cuya finalidad para la parte afectada es la correcta aplicación de la norma.

(20) Citados por CABANELLAS, Guillermo, Ob. Cit. pág. 66.

(21) ALONSO GARCIA, Manuel, Ob. Cit. Pág. 51

- 2) El Conflicto puede surgir como consecuencia de la distinta interpretación que le da cada una de las partes del litigio a la norma legal, convencional o reglamentaria,
- 3) Se trata siempre sobre derechos y preexistentes consignados en la Ley, la Convención Colectiva o el Reglamento Interno y que afectan de manera colectiva.
- 4) Podemos añadir, aunque ésto no es muy claro en la doctrina, que con relación al órgano encargado de dirimir el conflicto de Derecho, recae por regla general, en la competencia de los Tribunales de Trabajo.

Expuestos así los elementos que constituyen los presupuestos básicos para la determinación de lo que es un conflicto Colectivo Jurídico o de Derecho, pasamos a continuación a los Conflictos Colectivos Económicos o de Intereses,

c) Conflictos Colectivos Económicos o de Intereses

La naturaleza de este tipo de conflicto radica comúnmente en la pretensión de establecer nuevas condiciones de trabajo, sean de carácter económico o de índole social. Si bien la pretensión puede consistir en la modificación o creación de normas vigentes, ello no se basa en la aplicación o interpretación de normas legales o convencionales como en los conflictos colectivos jurídicos o de Derecho, sino en la aspiración de obtener condiciones económicas y sociales superiores

a las existentes o bien en la creación de condiciones socio-económicas enteramente nuevas y no preexistentes, como sería el caso de una primera convención colectiva.

"Por conflictos económicos (colectivos) entiende ARDAU- y en general la doctrina: Zabonini, Santoro-Pasarelli- los relativos a la determinación o formulación de nuevas condiciones de trabajo; o sea, no ya a la aplicación o interpretación de normas legales o convencionales ya existentes, sino a la formación y modificación de las condiciones de trabajo en sentido amplio, a través de los cuales éstos conflictos precisamente se resuelven encontrando su justificación social y su causa jurídica". (22)

Mario Deveali, por su parte, ha caracterizado el conflicto colectivo económico, señalando que en él:

- a) Ambas partes o al menos una de ellas, es normalmente una asociación profesional, con personalidad jurídica;
- b) el juez no está llamado a aplicar un precepto legal, sino a fijar la medida del salario (y de los restantes beneficios, en su caso) de acuerdo con una valoración en la que influyen elementos de carácter económico y consideraciones de orden social;

(22) Citado por ALONSO GARCIA, Manuel, Ob. Cit. págs. 53. y 54.

- c) su decisión, a pesar de ser un mandato heterónomo, tiene en realidad carácter autónomo, ya que el campo de aplicación de la misma es el que alcanzaría si se diera un acuerdo entre partes;
- d) a semejanza del convenio colectivo, no obliga únicamente a las personas que realizan las tareas a que se refiere y que están afiliadas al Sindicato interviniente en el momento de dictarse, sino también--singularmente en los ordenamientos que admiten la eficacia (erga omnes) de los convenios colectivos-- a quienes vayan a encontrarse en dicha situación en el futuro;
- e) siempre, a semejanza del convenio colectivo, se proyecta en el futuro, en lugar de definir una situación preexistente; y
- f) no produce los efectos de la cosa juzgada, pudiendo modificarse, a solicitud de una de las partes, cuando se verifique un cambio de situaciones tal que autorizaría la modificación de un convenio antes de su vencimiento. (23)

Resumiendo los conceptos emitidos por la doctrina y los elementos que caracterizan el conflicto colectivo económico o de intereses, podemos concluir en que éste tipo de conflictos por regla general, se dá frente a la Convención Colectiva y las pretensiones o intereses de grupo se dirigen a alte

(23) Citado por ALONSO GARCIA, Manuel, Ob. Cit. pág. 54,

rar o modificar ciertas cláusulas establecidas, manteniendo vigentes las restantes, o buscar, por el contrario, derogar la convención colectiva en su totalidad, sustituyéndola por otra enteramente nueva, o por último, crear toda una serie de cláusulas por la inexistencia de una convención colectiva anterior aplicable.

Lo que sí deseamos dejar en claro, es que la simple pretensión o planteamiento de la pretensión de los trabajadores, no se traduce de por sí en un conflicto económico o de intereses. Es la oposición del empleador a las pretensiones planteadas lo que en efecto va a dar vida al conflicto colectivo. De allí que no podemos compartir el criterio fijado por nuestro legislador al definir el conflicto colectivo económico ó de intereses como vamos a ver al pasar a revisar las normas correspondientes en el ordenamiento laboral panameño.

Considerando que se ha conceptuado claramente lo que son los conflictos colectivos Jurídicos o de Derecho, y los económicos o de intereses, nos corresponde ver y analizar a continuación, si tales criterios doctrinales se encuentran recogidos en nuestro ordenamiento positivo de trabajo,

D. LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO EN LA LEGISLACION PANAMEÑA

Nuestra legislación laboral ha recogido el criterio doctrinal predominante, al clasificar en su artículo 417 los conflictos colectivos, el cual reza así:

Artículo 417:

"Los Conflictos Colectivos son de dos clases:

- a) Jurídicos o de Derecho; y
- b) Económicos o de Intereses."

En los artículos subsiguientes se define cada uno de ellos, pero debemos admitir que su redacción "no es muy feliz" como diría el distinguido magistrado Olmedo Sanjur. Y es que ello es así, porque al leer el artículo 418, observamos que no se ajusta plenamente ni a la realidad ni a los conceptos de tan insignes juristas como los que hemos visto anteriormente. Al respecto nos expresa el mencionado artículo lo siguiente:

Artículo 418:

"Conflictos Colectivos Jurídicos o de Derecho son los que tienen por objeto la interpretación o aplicación de una norma contenida en una ley, decreto, reglamento interno, costumbre, contrato o convención colectiva y que interesan a un grupo o colectividad de trabajadores".

(el subrayado es nuestro)

En relación a la parte que nos hemos permitido subrayar, somos de opinión que tratándose de un conflicto colectivo Jurídico o de Derecho, no es potestativo de los trabajadores el interés de la adecuada interpretación o aplicación de la norma, ya que también al empleador o empleadores también le interesa la interpretación o aplicación de la norma legal, porque en ello pueden estar envueltos intereses legítimos favorables o de amplio beneficio para ellos. De ahí que no compartamos la definición legal transcrita,

En relación a los conflictos colectivos económicos o de intereses, nuestra codificación laboral los define de la siguiente manera:

Artículo 419

"Conflictos Colectivos Económicos o de intereses son aquellos que tienen por objeto la celebración de una convención colectiva de trabajo y los que de cualquier otra manera expresan intereses colectivos de naturaleza económico-social o reivindicativa".

Lo primero que salta a la vista es que la definición que hace nuestra legislación de lo que es el conflicto económico o de intereses, cuando incluye "que son los que tienen por objeto la celebración de una convención colectiva de trabajo" Admitir tal definición es atentar contra todos los principios esbozados en torno al concepto de lo que es en sí un conflicto laboral, ya que si bien nos identificamos con el principio

de que todo conflicto de trabajo no es otra cosa que la divergencia u oposición de las partes de la relación laboral individual o colectivamente consideradas.

Luego nos preguntamos, ¿Cómo es posible suponer que un conflicto colectivo económico de intereses tenga por objeto necesariamente la celebración de una negociación colectiva?

¿No es acaso necesario para ello que una de las partes se oponga total o parcialmente a la negociación o la convención colectiva en sí? Porque de otra manera no podemos suponer la existencia de un conflicto de tal naturaleza, cuando ni siquiera se ha producido una oposición entre las partes. De tal suerte que mientras no se suscite una controversia, diferencia u oposición para la celebración de una convención colectiva, ¿cómo podemos entonces hablar siquiera de la existencia de un conflicto?

A este respecto, nos referimos posteriormente en el desarrollo de los capítulos subsiguientes para demostrar, que las definiciones dadas por el Legislador Panameño, en cuanto a los conflictos colectivos de naturaleza Jurídica o de intereses, resultan tan absurdas, que requieren de un cambio inmediato en su redacción para que la misma concuerde con la realidad laboral y se ajuste plenamente a los conceptos doctrinarios.

C A P I T U L O I I

" MEDIOS DE SOLUCION DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO "

MEDIOS DE SOLUCION DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO

El estudio de los conflictos de trabajo es sin lugar a dudas una de las partes de mayor interés del Derecho Laboral, tal como lo hemos dejado expuesto en el capítulo anterior, por lo que se hace indispensable plantear los medios para solucionarlos.

Dentro del Derecho Laboral se han presentado siempre y particularmente en los últimos tiempos, graves y delicados problemas, originados por la aspiración de los trabajadores de participar cada vez más en los beneficios y repartos de los bienes que surgen de la producción y cuando los patrones se niegan a atender éstos reclamos ya sea para solucionarlos parcial o totalmente, aparecen los conflictos de trabajo.

Cuando se presenta el conflicto de trabajo, se hace necesaria una solución rápida, pero esta solución debe hacerse en forma satisfactoria para las partes involucradas en el conflicto, ya que de no ser así, traería peores consecuencias que alterarían la estabilidad y paz social de la comunidad.

Los sistemas más comunes para la solución de los conflictos de trabajo son: la conciliación, la huelga y el arbitraje. Pero existen otros procedimientos, que aunque los tratadistas no le dan mayor relevancia por razón de que la legislación de muchos países no establecen obligatoria la vía

directa y mientras esto no sea así, el sistema pierde toda su razón de ser como son el arreglo directo y la mediación. En nuestro trabajo vamos a tratar los medios de solución de los conflictos de trabajo en el orden siguiente:

- A) El Arreglo Directo
- B) La Conciliación
- C) La Huelga
- D) El Arbitraje

A. EL ARREGLO DIRECTO

El arreglo directo es el medio por el cual, las partes involucradas en el conflicto, convienen en solucionar entre ellas mismas el conflicto, ya sea directamente o nombrando a uno o más representantes para que se entiendan con los patrones o empresas, con el fin de exponerle sus peticiones o reclamaciones, tratando de llegar a un acuerdo amistoso.

El arreglo o trato directo, sería el más aconsejable, pues concierne exclusivamente a las partes, sin la intervención del Estado. Sin embargo, no siempre tiene éxito.

Además, este sistema tiene la ventaja de que pueden someterse indistintamente los conflictos colectivos de naturaleza económica y jurídica. Por todas estas ventajas, no entendemos por qué los autores no le dan relevancia, ya que mediante este sistema puede lograrse un entendimiento, por lo tanto, nos unimos a la opinión del Dr. César Martáns, cuando nos

dice;

"Casi ningún autor incluye el sistema de arreglo directo como un medio de solución pacífica, lo cual nos parece inexplicable porque no solamente es el primer medio que se intenta, sino que tiene el gran mérito de que a través de él las partes pueden resolver el conflicto por sí mismas, sin necesidad de que intervengan extraños,

y agrega:

nos mantenemos e insistimos en nuestra posición, de que tal método fué ideado e instituido con el propósito de solucionar los conflictos colectivos", (24)

El arreglo directo se encuentra contenido en nuestro Código de Trabajo en el capítulo segundo, denominado Trato y Arreglo Directo, del Título Tercero del Libro Tercero desde el artículo 423 al 425 de la misma exerta legal,

Tenemos así que el Artículo 423 nos dice;

"Las organizaciones sociales de trabajadores pueden presentar directamente al empleador o empleadores las peticiones y quejas que estimen convenientes, antes de iniciar los procedimientos de conciliación de que trata el Capítulo IV de éste Título.

(24) MARTANS, César A., "Los Conflictos Laborales y sus Medios Extrajudiciales de Solución en el Derecho de Trabajo", Bogotá, Colombia, 1967, pág.81

En ausencia de dichas organizaciones, los trabajadores pueden presentar las quejas y peticiones por medio de los comités de empresa o delegados especialmente designados para tal efecto".

De la lectura de éste artículo se desprende que el arreglo directo no está establecido en nuestra legislación como un sistema obligatorio a pesar de las ventajas que ya hemos expuesto. Por otra parte, en las convenciones colectivas se ha establecido a manera de costumbre, introducir en las mismas, cláusulas que versan sobre los sistemas de solución de los conflictos colectivos por vía directa. Dentro de este procedimiento se establecen una serie de mecanismos tendientes a evitar que el conflicto salga del ámbito de las partes. Sin embargo, dentro de tales cláusulas se establece por regla general, el hecho de que los trabajadores independientemente de la vía directa de solución, podían acudir a la vía conciliatoria siguiendo un principio del Derecho de Trabajo, que establece que todo trabajador es libre de interponer acciones y recursos ante autoridades competentes sin necesidad de buscar un arreglo directo.

El trato y arreglo directo esta configurado como para inducir a las partes a un arreglo amistoso y con ello evitar problemas mayores y de difícil solución. Pero aunque el arreglo directo se pone en las convenciones colectivas, no tiene fuerza legal ya que el artículo 425 el cual transcribimos a

continuación, se encarga de restarle al trato directo esa fuerza legal.

Artículo 425

"Para iniciar el procedimiento de conciliación no es necesario que las partes recurran primero, al trato directo".

No obstante, que en la práctica se inserta la vía del arreglo directo en las convenciones colectivas, los trabajadores o sindicato solo lo utilizan cuando la controversia no reviste mayor importancia. Así mismo, la experiencia demuestra que cuando el conflicto reviste gran interés para el Sindicato, desconocen el contenido de la norma convencional y se van directamente a la vía administrativa de la conciliación, arguyendo para ello lo dispuesto en el Artículo 425.

En nuestra opinión, sería adecuado reformar o mejor dicho adicionar al artículo 425 la siguiente expresión: "Salvo que se haya pactado lo contrario en la Convención Colectiva". Esta adición sería menos radical que llevar la vía directa a través del sistema obligatorio, lo cual para nosotros sería lo ideal. Pero con el propósito de no pecar de intransigentes y radicales, nos inclinamos al menos por la sugerencia planteada.

B. LA CONCILIACION

a) Concepto

La conciliación ha sido reconocida por casi todos los tradistas, como uno de los medios más eficaces para la solu - ción de los conflictos de trabajo.

Conciliación es " acción o efecto de conciliar ", y con - ciliar quiere decir " componer y ajustar los ánimos de los que estaban opuestos entre sí ", según el Diccionario de la Real Academia Española.

El acto de conciliar como lo expresa el diccionario de Derecho Privado, "es la comparecencia de los interesados an - te el respectivo funcionario conciliador con el propósito de obtener un acuerdo amistoso, evitando la iniciación del liti - gio que uno proyectare o que prosiga el apresuramiento, pro - ducido". (25)

Trueba Urbina define la conciliación de la siguiente ma - nera:

" ,Entendemos por conciliación, los actos de las partes que por sí mismos o con intervención del órgano jurisdiccional del Estado, previenen un conflicto mediante arreglo amistoso, que no lesionan el de - recho social, consagrado por las leyes

de protección y auxilio de los trabajadores", (26)

Cabanellas expresa que la Conciliación:

"No es en realidad un juicio, sino un acto y el resultado puede ser negativo o positivo. En el primer caso, las partes se avienen, en el segundo, quedarán en libertad para iniciar las acciones que le correspondan". (27)

Los conceptos emitidos por los insignes juristas precitados, nos dan un enfoque de la conciliación que, a nuestro juicio, es más bien aplicable a los conflictos individuales.

Buscando en la doctrina un concepto de la Conciliación que se dirija a su aplicación en los conflictos colectivos de trabajo, encontramos que Ricardo De La Hoz Tirado sostiene con mucho acierto que:

"..La conciliación se manifiesta como un peculiar organismo de establecimiento de nuevas condiciones de trabajo, propia^{mente} de promoción de convenciones colectivas, que no tiene naturaleza jurisdiccional, pues no tiende a interpretar al derecho, ni las normas sino, que le corresponde equilibrar y ponderar los in-

(26) TRUEBA URBINA, Alberto, "Nuevo Derecho Procesal del Trabajo", Teoría Integral, Editorial Porrúa, S.A. D.F. 1975, pág. 190.

(27) CABANELLAS, Guillermo, "Diccionario de Derecho Usual" Tomo I, Edit.Heliasta S.K.L., Buenos Aires, 1972, pág. 449.

tereses contrapuestos de las partes, lo que hace que sus resultados no tengan carácter decisivo de una sentencia.,"

(28)

Como observamos, el objeto principal de la conciliación es procurar la aveniencia de las partes recurriendo a un tercer llamado conciliador, que estudia el problema en todos sus aspectos y propone a las partes, fórmulas de solución que ellas puedan aceptar o rechazar libremente. Esta libertad las lleva a las siguientes situaciones: A arreglar la controversia por ellas mismas, a aceptar las soluciones del conciliador o en último caso a iniciar las acciones que correspondan, ya sea a través de los acostumbrados medios de presión o bien por todos aquellos procedimientos que ofrece el Derecho del Trabajo.

La Conciliación al decir de Guasp:

"Hace la referencia a la creación de un ambiente de un espíritu de concordia se crea para la resolución del conflicto planteado entre las partes, que es obra de una intervención humana dirigida a éste fin, en éste sentido, la conciliación más que resultado pacífico obtenido, es el conjunto de los esfuerzos que se ponen en práctica, para lograr tal pacificación". (29)

(28) DE LA HOZ TIRADO, Ricardo, "Derecho Colectivo del Trabajo", Lima, Vol. 2º, pág. 180.

(29) GUASP, Jaime, "Comentarios a la Ley de Enjuiciamiento Civil", Madrid, 1947, pág. 9.

Como bien podemos observar, el conciliador no es un juez en su función conciliatoria que decide y falla; simplemente propone soluciones a las partes ya que son éstas en última instancia las que llegando a un acuerdo, resuelven el conflicto.

b) Requisitos de la Conciliación

De los conceptos vertidos en el aparte anterior podemos extraer los siguientes requisitos de la Conciliación;

- 1) El acto conciliatorio debe ser previo a la decisión final de la controversia o de la litis,
- 2) La voluntad de las partes debe ser libre en el avenimiento conciliatorio.
- 3) La conciliación debe celebrarse ante autoridad competente.
- 4) El acuerdo a que lleguen las partes a través de la vía conciliatoria, debe tener el carácter de cosa juzgada.

Comentando los requisitos expuestos, cabe observar que cuando nos referimos a que la Conciliación debe ser previa a la decisión judicial o administrativa, queremos dejar en claro que en cualquier estado del proceso se puede producir el avenimiento, pero nunca después de haberse proferido el fallo o sentencia que pone fin al conflicto. Por eso disentimos de muchos autores que pretenden establecer que la Conciliación debe ser previa al conflicto, ya que, a nuestro juicio, no puede darse la conciliación si no existe el conflicto, como

es lógico suponer.

En cuanto a la voluntad de las partes, reiteramos que debe ser libre porque si se obtiene a través de la coacción o de cualquier otro vicio de la voluntad, no estaríamos frente a un verdadero acto conciliatorio o de avenimiento. Esa libertad de expresión de la voluntad se refiere no sólo a las partes, sino también a la actitud que asuma el conciliador, la cual no podrá contener presión o coacción para que una o ambas partes acepten las fórmulas de arreglo por él propuestas.

Pasando al tercer requisito planteado, cabe la observación de que la conciliación debe ser realizada ante la autoridad competente, sea funcionario administrativo o judicial, precisamente por los efectos jurídicos que el avenimiento produce y porque ello evita que los derechos de los trabajadores puedan ser vulnerados.

En lo referente al último requisito, es apenas lógico suponer que el acuerdo conciliatorio debe producir el efecto de cosa juzgada una vez aprobada por la autoridad competente. Y es que de no tener tal carácter, la conciliación perdería su razón de ser ya que las partes quedarían en libertad de iniciar ó proseguir, no obstante el acuerdo, la controversia judicial o administrativa.

Vistos así los requisitos de la conciliación, pasamos ahora a analizarla desde el punto de vista colectivo en la le

gislación Panameña.

c) La Conciliación Colectiva en la Legislación Panameña

1) Clasificación

Podríamos establecer innumerables clasificaciones para distinguir los diversos sistemas de conciliación que existen en razón de la obligatoriedad o no del sistema conciliatorio, y de quién las aplique, si es el Estado, si es privada o sindical, si se aplica en forma judicial, etc.

Resultaría improductivo a nuestro trabajo adentrarnos en tan diversas clasificaciones que nos presenta la doctrina, y por ende, y solamente para los efectos de dejar planteada una clasificación general del sistema de conciliación, nos permitimos tan solo, exponer la siguiente división, aceptada por la mayoría de los tratadistas:

1. Conciliación Estatal y Privada
2. Conciliación Judicial y Extrajudicial
3. Conciliación Convencional y Sindical
4. Conciliación Voluntaria y Forzosa
5. Conciliación Individual y Colectiva

No es el propósito en este trabajo desarrollar el cuadro anterior ya que a nosotros solamente nos interesa la última clasificación y en especial la conciliación colectiva ya que la misma representa el paso previo y necesario para la huelga o el Arbitraje.

Para tales efectos, vamos a remitirnos a las normas que establece la Legislación Laboral Panameña respecto a la conciliación.

2) Presentación, Corrección del Pliego y Planteamiento del Conflicto Colectivo

En nuestro derecho positivo, el procedimiento de conciliación de los conflictos Colectivos de Trabajo, está regulado en el capítulo cuarto, denominado Procedimiento Conciliatorio, del Título Tercero, Libro Tercero del Código de Trabajo, artículos 432 al 447.

Tenemos entonces, que el artículo 432 reza así:

"Con la presentación del pliego de peticiones se inician los procedimientos de conciliación. El funcionario ante quien se presente deberá certificar en todos los ejemplares del pliego el día y la hora exactos en que fué presentado, uno de los cuales devolverá a los interesados".

Esta norma nos dá a entender que ha quedado planteado el conflicto entre los trabajadores desde el día en que ellos presentaron el pliego de peticiones y que el funcionario competente deberá poner en todos los ejemplares el día y hora en que se presentó el documento.

Por su parte, el artículo 433, preceptúa lo siguiente:

"No podrá rechazarse un pliego de peticiones, si el Director Regional o General de Trabajo encontrare defectos en el pliego deberá se-

ñalarlos al momento de recibirlo, a fin de que los trabajadores los subsanen allí mismo y de todo ello se levantará un acta, copia autenticada de la cual se entregará a los interesados. Si éstos declaran que desean retirar el pliego para subsanar sus defectos y presentarlo con posterioridad, se dejará constancia de ello en el acta. En este caso el conflicto se entenderá planteado desde el momento en que se presente el pliego en debida forma".

Por la lectura de este artículo, entendemos que lo que se pretende es proteger a los trabajadores y en ningún momento el Director Regional o General de Trabajo podrá rechazar el pliego de peticiones por defectos en el documento. Si así fuere, se deberán señalar los defectos para que los trabajadores lo arreglen ahí mismo y se levantará un acta explicando lo sucedido. Si ellos retiran el pliego para corregir el defecto, se dejará constancia por medio de un acta.

3) Notificación del Conflicto y Designación del Conciliador

Después de la presentación del pliego, la Dirección General o Regional de Trabajo, deberá notificar dentro de los dos (2) días siguientes al recibo del pliego, al empleador o empleadores acerca de la existencia del conflicto.

Para tales efectos se establece un procedimiento especial, a fin de cumplir con el requisito de la notificación.

Esta situación o mecanismo de notificación se encuadra dentro del contenido del artículo 435 del Código de Trabajo, que dispone lo siguiente:

Artículo 435:

"Dentro de los dos días siguientes al recibo del pliego, la Dirección Regional o General de Trabajo deberá notificar al empleador o empleadores de la existencia del conflicto. La notificación se hará mediante entrega personal, al empleador o a cualquier otra persona que ejerza funciones de dirección o representación y que se encuentre en las oficinas de dicho empleador, de un ejemplar del pliego por el funcionario de trabajo, o los interesados, o mediante publicación de un certificado donde conste el hecho de la presentación. Esta publicación se hará por dos días en dos periódicos de circulación nacional. Las autoridades de trabajo, cuando hubiere varios empleadores en el conflicto, estarán obligadas a proporcionar copias del pliego a cada uno de ellos."

Una vez que se ha dado cumplimiento a la notificación de conformidad en la disposición transcrita, se procede a la designación del funcionario conciliador el cual se designa de entre el personal especializado del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social.

La función del conciliador es sumamente delicada y de ahí que el Código de Trabajo ordena que tales funcionarios deben estar preparados para esas tareas y además deben poseer

una habilidad especial en los siguientes campos;

a) Derecho Laboral; b) Relaciones Humanas; y c) Psicología individual y colectiva. Para efectos del nombramiento de los funcionarios conciliadores, el Ministerio de Trabajo deberá tomar en cuenta que el mismo se haga con base a criterios de idoneidad y preferiblemente mediante concursos que deberá reglamentar el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social.

Todo lo arriba expuesto, es considerado por los artículos 437 y 440 los cuales transcribimos a continuación:

Artículo 437;

"Una vez notificado el empleador, la Dirección Regional o General de Trabajo designará un conciliador entre el personal especializado del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social."

Por su parte el Artículo 440 expresa lo siguiente:

Artículo 440

"El funcionario conciliador debe basarse únicamente en la aplicación de técnicas y condiciones personales apropiadas. Esta función deben ejercerla funcionarios del Departamento de Relaciones de Trabajo, preparados para ese tipo de tareas y que posean una habilidad especial en derecho laboral, relaciones humanas y psicología individual y colectiva.

Estos funcionarios serán nombrados con base a criterios de idoneidad, preferiblemente

te mediante concursos, cuyas bases reglamentará el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social. Una vez expirado un período de prueba de un año, gozarán de estabilidad en su cargo.

Lo dispuesto en este artículo es sin perjuicio de que en casos especiales se designe para actuar como conciliador a otro funcionario del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social, o que la conciliación sea dirigida personalmente por alguna autoridad de dicho Ministerio".

4) Desarrollo y Bases del Procedimiento Conciliatorio en Panamá

En cuanto al procedimiento conciliatorio para la solución de los conflictos colectivos podemos resumirlo mediante la enumeración de los aspectos ó etapas más relevantes de la misma y de la siguiente manera:

1. Una vez notificado el empleador del pliego presentado por los trabajadores, aquel dispondrá de un plazo de cinco (5) días para contestarlo. En dicha contestación el empleador deberá dar respuesta concreta a cada uno de los puntos contenidos en el pliego, y debe especificar cuáles acepta y cuáles rechaza y el porqué se opone a uno ó varios puntos del pliego.

Además el empleador deberá exponer las contrapropuestas que estime razonables para la solución del conflicto.

Lo anteriormente expresado, se fundamenta en lo dispuesto por el artículo 436 que reza así:

Artículo 436:

"Desde que reciba la notificación de que trata el artículo anterior, el empleador dispondrá de un plazo de cinco días para contestar el pliego de peticiones. En su contestación deberá dar respuestas a cada una de las peticiones de los trabajadores, especificando cuáles acepta y cuáles rechaza, indicando las razones por las cuales se opone a las mismas.

Deberá también expresar el empleador las contra ofertas que considere razonable para resolver el conflicto, y proporcionar todos los datos e informaciones relativos al negocio y a los trabajadores, que a su juicio sean de utilidad para la conciliación".

2. Transcurridos los cinco (5) días a que se refiere el artículo 436 del Código de Trabajo, las partes tienen siete (7) días hábiles para que puedan llegar a un avenimiento. Sumados los plazos en referencia tenemos que se dan doce (12) días hábiles desde que se notificó el pliego de peticiones, al tener de lo dispuesto por el numeral primero del artículo 443. De la misma exerta legal se infiere con toda claridad que, vencidos los doce días mencionados, se podrán dar dos (2) prórrogas de

diez (10) días cada uno, mediante mutuo acuerdo de las partes y con la anuencia del conciliador.

3. La conciliación (colectiva) es obligatoria para ambas partes y por ende, la comparecencia a las reuniones también resulta obligatoria para ellas, ya que la inasistencia a las mismas pueden ser sancionadas como de sacato. Sin embargo, para el empleador resulta más obligante su presencia en las reuniones de conciliación que para los trabajadores, ya que si aquellos no comparecieran, se podría considerar como abandono de la conciliación, lo cual acarrearía serias consecuencias para el empleador, tales como en caso de llegarse a una huelga, ésta podría declararse imputable al empleador con el consiguiente pago de los salarios caídos, tal como lo dispone el artículo 510 del Código de Trabajo.

En relación a la obligatoriedad de comparecer a las reuniones que se celebran por vía conciliatoria, el artículo 438 expresa lo siguiente:

Artículo 438:

"Las partes están obligadas a comparecer a todas las reuniones a que sean citadas por el funcionario conciliador. Las inasistencias podrán sancionarse como desacato.

La renuencia del empleador a comparecer a las citaciones se considerará para todos los efectos previstos en este Código, como abandono de la conciliación",

A lo anterior podemos agregar que las audiencias de conciliación se realizarán cuantas veces se consideren necesarias y ello incluye que las mismas se efectúen, aún en horas y días inhábiles, ya que así se lo ordena el artículo 442 del Código de Trabajo.

En cuanto a las bases que deben regir el procedimiento conciliatorio en Panamá, no requiere mayores comentarios ya que la norma legal que regula tales bases resulta muy clara y no amerita un análisis de la misma. A este respecto reproducimos la disposición referente que expresa lo siguiente:

Artículo 439:

"El conciliador, al reunir a las partes en el conflicto, intentará un amigable avenimiento sobre las siguientes bases:

1. El procedimiento de conciliación debe caracterizarse por la flexibilidad, la ausencia de formalismos y debe ser simple en su desarrollo.
2. Deben eliminarse las exposiciones formales; las declaraciones de testigos y la presentación de otras pruebas sólo se admitirán cuando el conciliador las estime convenientes para el mejor desarrollo de la conciliación.
3. El funcionario debe limitarse a actuar como un intermediario entre las partes, a presidir y dirigir los debates con motivos de las reuniones conjuntas, desempeñanu

do un papel activo en la aclaración de los hechos.

4. El conciliador debe examinar y explorar los posibles medios para llegar a un entendimiento, y presentará propuestas oportunas, con vista a una solución del conflicto."

5) Terminación de la Conciliación

Los presupuestos que se dan para la terminación de la vía conciliatoria, por regla general, se basan en el acuerdo, vencimiento de los plazos, inasistencia, la no contestación del pliego, etc.

Nuestro ordenamiento positivo señala de manera muy clara y taxativa cuáles son las causas que ponen fin a la conciliación. En este sentido cabe remitirnos a la norma referente que expresa:

Artículo 443:

"La conciliación termina:

1. Transcurridos doce días hábiles desde que se notificó el pliego de peticiones, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 435, salvo que ambas partes con la anuencia del conciliador decidan prorrogarla hasta dos veces, cada una de ellas por un período no mayor de diez días hábiles;

2. Cuando el empleador no conteste el -

pliego de peticiones en el plazo que señala el artículo 436, o cuando se retire de la conciliación o que se muestre renuente a comparecer a las citaciones;

3. Cuando antes de transcurrido el plazo de que trata el ordinal 1º de este artículo o su prórroga, ambas partes, con la anuencia del conciliador, manifiesten su intención de dar por terminada la conciliación;

4. Cuando las partes lleguen a un arreglo o convengan en ir al arbitraje."

En el supuesto de no llegarse a un acuerdo deberá presentarse un informe del conciliador que resuma la posición de las partes del conflicto y que indique así mismo, cuáles son los aspectos que no se han podido resolver expresando también qué fórmulas se estiman conducentes para la solución total del conflicto. Lo expresado se fundamenta en lo dispuesto por los artículos 444 y 445 que indican lo siguiente:

Artículo 444:

"Cuando no se hubiere llegado a un arreglo, el conciliador presentará un informe con la exposición de los hechos a la Dirección Regional o General de Trabajo, haciendo constar en qué medida se ha podido llegar a un acuerdo y cuáles son, a su juicio, las cuestiones que continúan en conflicto."

Artículo 445:

"Con vista en el informe de que trata el artículo anterior, la Dirección Regional

o General de Trabajo notificará a las partes las fórmulas que estime convenientes para llegar a una solución del conflicto."

Vencido los plazos que señala el artículo 443 en sus numerales 1º, 2º, y 3º sin que exista el avenimiento de las partes en conflicto, concluye la etapa conciliatoria y empieza a correr el término para la huelga o el arbitraje. Al respecto cabe mencionar los artículos 446 y 447 que expresan lo siguiente:

Artículo 446:

"Vencido el plazo previsto en el ordinal 1º del artículo 443, o desde el día siguiente a aquél en que la conciliación termina según los ordinales 2º y 3º del mismo artículo, empezará a correr el plazo de que disponen los trabajadores para ir a la huelga."

Artículo 447:

"No dan lugar a la nulidad del procedimiento la mora o la omisión en practicar alguna diligencia prevista en este Capítulo, la prolongación del procedimiento de conciliación por un tiempo mayor del que señala el artículo 443, o la terminación de la conciliación por vencimiento del término legal o de prórroga, sin haberse completado todas las diligencias correspondientes, o la realización defectuosas de las mismas. Ven

cido el término correspondiente, las partes pueden abandonar la conciliación sin necesidad de orden, autorización ni declaración previa.

Lo dispuesto en este artículo es sin perjuicio de las sanciones que corresponda imponer al funcionario por su mora, omisión o negligencia. "

Concluido así el sistema conciliatorio colectivo establecido en nuestro derecho positivo como vía previa de solución de los conflictos colectivos, pasamos ahora a abordar, aunque de manera superficial, los aspectos sobresalientes de la huelga como una vía de solución que conlleva presión, pero que no deja por ello de ser un sistema de solución de los conflictos colectivos de trabajo.

C. LA HUELGA

a) Noción y Generalidades Históricas de la Huelga

Como el arreglo directo y la conciliación, la huelga es otro de los medios para solucionar los conflictos colectivos de trabajo.

La huelga es el medio de lucha que utilizan los trabajadores contra sus patrones o empleadores con el fin de obtener por la fuerza sus pretensiones, las cuales les han sido negadas por los medios pacíficos como son el arreglo directo y la conciliación.

La huelga ha experimentado una serie de evoluciones desde su nacimiento como movimiento de hecho en que fue totalmente combatido, convirtiéndose en delito y sancionada por las normas del Código Penal Francés, pasando después a un estado de tolerancia, para llegar finalmente a convertirse en un Derecho de carácter constitucional.

Sobre la huelga se ha escrito tanto, que son muchos los tratadistas que le han dedicado parte de su obra a esta figura. Nosotros no trataremos de profundizar el tema sino que solamente nos interesa dar un panorama muy breve sobre lo que nosotros entendemos por la huelga.

En sentido amplio, podemos decir que la huelga no es más que un medio de lucha colectivo que utilizan los trabajadores para lograr sus aspiraciones laborales.

En sentido restringido, podemos concretar la noción de huelga en el cese de actividades por parte de los trabajadores de una o varias empresas, con el objeto de mejorar sus condiciones de trabajo o de exigir el cumplimiento de normas que regulan el trabajo colectivo.

Las huelgas surgen primeramente como un hecho de las relaciones de trabajo entre patronos y trabajadores cuando ese medio de presión tiene por objeto lograr las aspiraciones laborales, sociales y económicas de los trabajadores.

A través de la historia del Derecho del Trabajo de las diferentes posiciones que han asumido los tratadistas, podemos

afirmar que la huelga ha pasado por tres momentos, que han sido señaladas en la historia por acontecimientos importantes.

En los años de la Revolución Francesa, la Ley Le Chapelier, - fué la mayor enemiga de la huelga, ya que era considerada como un hecho ilícito con sanciones penales y para ello se esgrimía como argumento que la huelga, atentaba contra la paz social, el orden Público y contra el principio sagrado estatal de la expansión industrial.

Otro momento fué su tolerancia cuando se suprimieron los delitos de coalición, asociación y huelga, haciendo de ésta última una situación de hecho, no sancionable-penalmente, pero tampoco sin ninguna protección legal, pasando más tarde a otra etapa, que fué su elevación a un Derecho constitucional.

Pero aún así después de todos éstos pasos por los que ha pasado la huelga, hay países que aún no han reconocido el Derecho a Huelga a los trabajadores, ya que en muchos países es prohibida la huelga, convirtiéndose en un acto ilícito, como en las legislaciones de Rusia, Hungría, Rumania, Checoslovaquia, China Comunista, Bulgaria, etc.

Otras legislaciones en cambio limitan la prohibición a ciertos grupos de trabajadores, como los de los llamados servicios públicos, cuya interrupción causaría graves perjuicios a la comunidad. Esta prohibición parcial la tienen Estados Unidos, Inglaterra, Japón, Brasil, Bélgica, Colombia, Perú, etc.

En Panamá, aunque la huelga no está prohibida, sí se establecen ciertas restricciones en los servicios públicos, como veremos más adelante,

b) Definición de la Huelga

La doctrina es casi unánime en considerar la huelga como el abandono colectivo de trabajo, o también como la suspensión colectiva de trabajo, etc.

Con el ánimo de dejar más en claro la definición de huelga, daremos algunas definiciones de destacados tratadistas del Derecho Laboral.

Para Krotoschin, la huelga es:

"El abandono del trabajo que realizan en común una pluralidad de trabajadores con un fin determinado". (30)

Pozzo define la huelga como:

"Suspensión de trabajo llevado a cabo por una pluralidad de trabajadores con fines de defensa de los intereses derivados del trabajo". (31)

(30) KROTOSCHIN, Ernesto, "Instituto de Derecho de Trabajo", Ediciones Depalma, 2da. Edición, Buenos Aires, 1968.

(31) POZZO, Juan D., "Derecho del Trabajo", Tomo IV, Editorial Ediar, S.A., Depalma, 2da. Edición, Buenos Aires 1951, pág. 434.

García Manuel A., conceptúa que la huelga es:

"El acto de perfección de un conflicto de trabajo, de naturaleza colectiva y económica, que consiste en la cesación del trabajo llevada a cabo de manera libre y colectiva". (32)

Rivera Campos la considera como:

"La suspensión colectiva temporal y concertada del trabajo realizado por una empresa o industria con el fin de buscarle el mejoramiento de sus condiciones de vida derivadas de la relación o del contrato de trabajo". (33)

Para Pérez Botija, la huelga es:

"Una cesación concertada de trabajo por el personal de una o varias empresas y con un fin político y social". (34)

Cabanellas define la huelga:

"Como la abstención colectiva y concertada del trabajo por los trabajadores, sea por un grupo de ellos, por una asociación

-
- (32) GARCIA, Manuel A., "Curso de Derecho del Trabajo", Editorial Ariel, 2da. Edición, Barcelona 1967, pág. 624.
- (33) RIVERA CAMPOS, Domingo, "Derecho Laboral Colombiano" Editorial Temis, Bogotá, 1974, pág. 235.
- (34) PEREZ BOTIJA, Eugenio, "Derecho del Trabajo", Editorial Tecnos, 6ta. Edición, Madrid 1960, pág. 208.

gremial, por la mayoría de quienes trabajan en una o varias empresas, con abandono de los lugares de trabajo, con el objeto de ejercer presión sobre el patrono o empresario a fin de obtener el reconocimiento de una pretensión de carácter personal o con el fin de preservar, modificar o crear nuevas condiciones de trabajo."

(35)

De todas las definiciones que hemos transcrito, la que nos parece más acertada y que se ajusta un poco a nuestro criterio es la de Cabanellas, no sólo por su amplitud sino porque encierra un concepto que a nuestro juicio es muy importante cuando dice "con el objeto de ejercer presión sobre el patrono o empresario", porque nosotros consideramos que la huelga no es tan sólo el abandono del trabajo, sino que también es un medio de solución o si se quiere de presión legal para poder alcanzar sus pretensiones o intereses y con ello solucionar el conflicto colectivo. Sin embargo, tampoco Cabanellas incluye expresamente en su definición el concepto de "mecanismo" "sistema" o "vía de solución", que en realidad constituye la huelga.

(35) CABANELLAS, Guillermo, "Derecho de los Conflictos Laborales", Tomo II, Bibliografía Omeba, Buenos Aires, 1968, pág. 177.

c) Definición Legal de la Huelga

El Código Panameño de Trabajo nos define en su artículo 475 la huelga de la siguiente manera;

Artículo 475:

"Huelga es el abandono temporal del trabajo en una o más empresas, establecimientos o negocios, acordado y ejecutado por un grupo de cinco o más trabajadores con arreglo a las disposiciones de este Título."

De la definición transcrita podemos recoger los principales elementos configurativos de la huelga, los cuales nos permitimos enumerar así:

1. La huelga es un abandono o cese de actividades de carácter temporal. El abandono de trabajo y su temporalidad son sus características propias.
2. El cese laboral no se limita a una sola empresa o establecimiento, sino que puede darse en varios lugares de trabajo, siempre claro está, que los mismos sean parte integrante de la empresa, tal como lo define nuestro Código de Trabajo.
3. Para que la huelga se efectúe, tiene necesariamente que pasar por dos etapas: a) el acuerdo; y b) su ejecución.
4. El derecho de ejercer la huelga no es potestad exclusiva de un sindicato, ya que también puede ser acordado y ejecutado por un grupo no organizado de trabajadores.

En este último caso, el número de trabajadores debe

ser de cinco (5) como mínimo.

5. Cuando la definición legal de la huelga en Panamá expresa que la misma debe hacerse "en arreglo a las disposiciones de este Título", se refiere al hecho de que la huelga debe sujetarse a los siguientes requisitos:

- a) El conflicto colectivo debe haberse cumplido con el procedimiento conciliador,
- b) Requisito de mayoría
- c) Finalidad
- d) Aviso previo y cumplimiento de las finalidades para la adopción del acuerdo.

La definición legal que de la huelga de nuestro ordenamiento positivo y que hemos comentado, no es para nosotros lo ideal. Esta apreciación se basa en el hecho de que la huelga, como ya dijimos, es una vía o sistema de solución del conflicto colectivo y no se puede identificar ni con el conflicto mismo ni con sus efectos, como muchos autores pretenden establecer. De ahí que, ésta inquietud la dejaremos plasmada en el ensayo de nuestra propia definición, al decir que la huelga es:

"Un sistema de solución del conflicto colectivo consistente en la abstención colectiva y temporal del trabajo, concertada por un grupo mayoritario de trabajadores, sindicalizados o no, con la finalidad de ejercer presión sobre la empresa o empresas, para la obtención o reconoci

miento de sus pretensiones jurídicas,
sociales ó económicas."

A nuestro juicio, es importante destacar como punto de partida, que la huelga es una vía de solución del conflicto colectivo, para evitar, la confusión o asimilación de la huelga con el conflicto, ó de éste con sus efectos. Por otra parte, también debe recalcar que la finalidad última de la huelga no sólo se circunscribe a obtener nuevas condiciones colectivas de trabajo sino también a hacer efectivo el cumplimiento de las condiciones ya pactadas, bien sea, en acuerdos, pactos o convenciones colectivas e incluso en el cumplimiento de las leyes y laudos arbitrales.

Aunque nuestra definición de la huelga pueda parecer un tanto ecléctica, consideramos que ella es más completa que la definición recogida en nuestro Código de Trabajo, la cual inquestionablemente, requiere de una modificación.

d) Consideraciones Personales sobre el Término de Duración de la Huelga en la Legislación Panameña

Como el objetivo primordial de este trabajo es abogar por la implantación del arbitraje obligatorio en todos los conflictos colectivos que se produzcan bien sea en empresas de servicios públicos o bien dentro de la empresa privada sin que con ello pretendamos cercenar el derecho a huelga, consideramos que ésta debe estar restringida en el tiempo. Como nuestro Legislador incluye en nuestro ordenamiento laboral

positivo los conceptos de huelga por tiempo definido ó determinado y la huelga por tiempo indefinido, sin decir concretamente qué duración tiene el primero y que situación se debe dar para terminar una huelga indefinida. Vamos a referirnos a la norma relativa a la duración de la huelga.

Artículo 491;

"La huelga puede declararse por tiempo indefinido, siempre que en este caso se trate de una suspensión temporal y no definitiva del trabajo. Si no se especifica la duración, se entenderá que la huelga se declara por tiempo indefinido."

Como podemos observar de la lectura del artículo transcrito se infiere claramente que el que la huelga sea por tiempo definido ó indefinido dependerá exclusivamente de los trabajadores. Bajo éstas circunstancias el Estado se abstiene de intervenir para la fijación de un plazo específico ya que la norma no señala concretamente un período de duración.

Para nosotros quí estriba uno de los aspectos medulares de este trabajo de graduación, ya que a nuestro juicio la huelga si bien es un derecho sagrado de la clase trabajadora y una de las grandes conquistas logradas en el siglo pasado por la clase obrera, también debemos reiterar que la huelga en la prostimerfa del siglo XX no se justifica su ejercicio sin restricciones. Por lo tanto, insistimos en que el hecho de permitir la huelga por tiempo indefinido no es sino inducir a las

partes de la relación laboral, colectivamente hablando, a un desangramiento y desgaste de las mismas. A este respecto cabe anotar que las empresas que se ven afectadas en una huelga indefinida van mermando su producción y los cimientos económicos de la misma se van haciendo más débiles lo cual al final pudiera conllevar el cierre definitivo de una empresa por causas económicas con el consiguiente desempleo de un sin número de trabajadores. Además tenemos que considerar que si' los mismos están dentro de una organización sindical, el sindicato tiene que recurrir al uso de sus escasos fondos para sostener esta situación.

Es así como se ha dado en la práctica el caso de sindicatos que no solamente han agotado todos sus fondos, sino que hasta han llegado a contraer compromisos económicos para subsidiar la huelga, compromisos a los cuales no pueden posteriormente hacerle frente.

Por último, es válida la observación de que muchos sindicatos destinan sus fondos constituidos normalmente por las cuotas ordinarias y extraordinarias que aportan los afiliados el llamado "fondo de huelga", lo cual nos parece absurdo ya que limita las perspectivas y la adecuada inversión de los fondos sindicales en obras que representan realmente un beneficio para sus afiliados y evitaría que se desangre el sindicato por el pago de salarios a trabajadores con motivo de una huelga indefinida.

Como lo expresamos, si bien el ejercicio del derecho a huelga es un derecho consagrado en nuestra Constitución en el artículo 64, nosotros pensamos ante esta situación que el Estado como autoridad máxima puede establecer el límite de duración de la huelga, sometiéndola a un arbitraje obligatorio, no solamente en los servicios públicos sino en los conflictos que el Estado determine.

D. EL ARBITRAJE

El arbitraje es una institución jurídica que ha constituido un eficaz medio de solución de los conflictos en materia civil y mercantil. En el campo laboral va tomando cada día mayor vigencia y se hace más indispensable su aplicación en los conflictos colectivos de trabajo, por razón de que éstos inciden en el aspecto económico y social de la clase trabajadora y sus aspectos tienen, en ocasiones, grandes repercusiones sobre la paz y tranquilidad de la comunidad. Y es que la economía de un país descansa precisamente en esa armonía que debe mantenerse en las relaciones entre el capital y el trabajo. De allí que, cuando se ve perturbada la tranquilidad social se hace indispensable recurrir a sistemas pacíficos como el arbitraje, mediante el cual se va a poner fin al conflicto sobre bases objetivas e imparciales.

Como el arbitraje constituye la parte medular del presente trabajo, vamos a tratarlo con mayor profundidad en los

próximos capítulos, no sin dejar sentada desde ahora nuestra posición, en el sentido de considerar el arbitraje laboral como el remedio más eficaz para la solución de los conflictos colectivos de trabajo.

C A P I T U L O I I I

" GENERALIDADES DEL ARBITRAJE LABORAL "

GENERALIDADES DEL ARBITRAJE LABORAL

A. CONCEPTO

Cuando existen divergencias entre las partes de una relación laboral y las mismas no han podido ser resueltas ni por la vía directa ni por la intervención Estatal a través de la conciliación, pueden entonces las partes en conflicto someter el mismo a la decisión de un tercero que se llama "árbitro", con la finalidad de que éste decida y resuelva la situación planteada. Dicho en otras palabras el arbitraje en materia laboral constituye un medio de solución pacífica de los conflictos colectivos de trabajo, mediante el cual las partes se someten de manera voluntaria. Es obligatoria según la legislación de cada país para que él o los árbitros le den la solución al conflicto mediante un fallo que profieren y que se conoce como "Laudo Arbitral" y cuyo acatamiento es obligatorio para las partes.

Esta noción o concepto lo podemos reforzar con la definición de GAETE BERRIOS.

Para Gaete Berríos,

"Se entiende por arbitraje la acción de arbitrar, es decir, de juzgar, de fallar, o solucionar una cuestión controvertida. También se llama arbitraje el juicio o procedimientos arbitrales

que se siguen entre árbitros,

El arbitraje o compromiso en virtud del cual las partes aceptan entregar a un tercero la solución de una dificultad que hay entre ellas, comprometiéndose, desde luego, a cumplir la sentencia que el árbitro dicte." (36)

"El arbitraje, sostienen BAYON y PEREZ BOTIJA, es un juicio, es decir una solución conforme a derecho. Pero en ella añaden los citados tratadistas, no actúa un tribunal, sino una o varias personas instituidas para cada caso concreto por el consentimiento común de las partes, a fin de resolver el conflicto entre ellas surgido. No obstante esto, la práctica del arbitraje, tanto en materia laboral como en otros sistemas, ha llevado a la institución de tribunales especiales de arbitraje, es decir, de organismos instituidos con anterioridad a que el conflicto surja, que se encuentran como a la espera, pudiéramos decir, de que les sea sometido el indicado conflicto," (37)

-
- (36-) GAETE BERRIOS, Alfredo, "Derecho de Trabajo" , Santiago de Chile, 1943, pág. 495.
- (37) BAYON CHACON, y PEREZ BOTIJA, "Manual de Derecho del Trabajo" , Volúmen II, Editorial de Marcial Pons, Madrid, 1964, pág. 723.

De las definiciones transcritas podemos extraer los siguientes elementos:

1. Se trata de un verdadero juicio;
2. Se pone fin a un conflicto;
3. El fallo arbitral es obligatorio para las partes.

Estos elementos conforman las notas características que enmarcan el arbitraje como institución jurídica y medio eficaz de solución moderna a los conflictos colectivos de trabajo.

Con esta breve noción o concepto del arbitraje pasamos a su clasificación.

B. CLASIFICACION DEL ARBITRAJE LABORAL

La doctrina laboral ha admitido comunmente dos tipos o clases de arbitraje, el voluntario y el obligatorio. El primero consiste en el tradicional sistema arbitral del Derecho Privado mediante el cual las partes del conflicto sometían este de manera voluntaria y espontánea a la decisión de un tercero.

Este sistema en el derecho laboral mantiene su vigencia por cuanto sigue siendo o revistiendo un caracter esencial voluntario del sometimiento del conflicto al arbitraje. Por otra parte, es obligatorio el sistema arbitral cuando ha sido impuesto por el legislador y a cuyo sometimiento estan obliga

das las partes de la controversia colectiva, como por ejemplo cuando surge en un determinado sector de actividad, como es el caso de los servicios públicos. A este respecto cabe agregar que hoy día son numerosas las legislaciones que han introducido el arbitraje obligatorio como forma de solución en los servicios públicos y cuya finalidad no es otra que la de evitar la paralización de actividades en perjuicio de la comunidad.

Hemos hasta ahora mencionado los dos sistemas actuales de Arbitraje Laboral. No obstante, surge el siguiente interrogatorio ¿Qué sucede cuando no siendo el arbitraje obligatorio una de las partes no desea someterse al procedimiento arbitral?

Para resolver la cuestión planteada tenemos que aceptar la presencia de un tercer sistema o del sistema "mixto" o como es conocido en la doctrina Arbitraje Voluntario-Forzoso, del cual nos referiremos posteriormente con mayor profundidad.

a) Arbitraje Laboral Voluntario

El arbitraje nació como un medio de solucionar las disputas y someterse a él era una prerrogativa de las partes en conflicto. Este sistema tiene antecedentes en la organización familiar de épocas muy remotas, es decir, cuando aún no se habían dictados las leyes ni organizado los tribunales. De tal suerte, ese carácter netamente voluntario con que nació la institución se ha seguido conservando en el Derecho a través de los siglos hasta el grado de que en la actualidad en el

campo de Derecho Laboral, es el sistema más común en casi todas las modernas Legislaciones del Trabajo, no obstante la fuerte tendencia que se observa, de reemplazarlo por el obligatorio, o quizás por el mixto.

El arbitraje laboral voluntario fué instituido en algunos países a fines del pasado siglo y principio del presente. Ello nos lo demuestran estados como Austria en donde en 1892 el Estado de Nueva Gales del Sur estableció el arbitraje facultativo. En ese mismo año Francia adoptó también el arbitraje facultativo. Dinamarca en donde se creó un tribunal permanente de arbitraje por disposición de una ley de 12 de Abril de 1910. En 1915 se creó en Noruega un tribunal de arbitraje para todo el reino. En Suecia, el primer arbitraje data de 1906. En la década del veinte del presente siglo, varios países legislaron en materia de arbitraje entre otros pueden citarse Holanda (1923), Estados Unidos (1926), México (1927), Portugal (1927), etc.

El arbitraje voluntario procede ordinariamente, cuando las partes han fracasado en la solución del conflicto, a través del arreglo directo y de la conciliación. La finalidad del arbitraje es doble, pues en primer lugar, evita la paralización de las actividades o suspende las huelgas si ésta se encuentra en curso, ya que es requisito esencial para la iniciación del procedimiento arbitral, la reanudación de las labores, y en segundo, se le da solución definitiva al conflicto

a través de un fallo o laudo arbitral, el cual produce efectos jurídicos de obligatoria aceptación para las partes.

Hay que comprender claramente, que la calificación de "voluntario" que se le ha dado a esta clase de arbitraje radica en el hecho de que las partes tienen la facultad o derecho de escoger entre, someterse a él u optar por la cesación de labores. En otras palabras, la ley pone a disposición de las partes dos medios de solución: el uno consistirá en el acuerdo mutuo de sujetar la solución del problema, a la decisión de uno o varios terceros, llamados árbitros; el otro en procurar la solución por medios de fuerza o presión, que puede ejercer cada una de las partes. Ahora bien, de convenirse por el arbitraje, automáticamente se excluye el uso de los medios de presión, lo cual no ocurre a la inversa, puesto que aunque una huelga se encuentre en curso, las partes continúan conservando su derecho de escoger el arbitraje. Pero el hecho de que voluntariamente se contraiga el compromiso arbitral, no quiere decir que también la decisión que se profiera puede ser de aceptación facultativa para las partes, pues precisamente en el compromiso se estipula que las partes se obligan a aceptar y a cumplir el fallo que emite el árbitro o el tribunal de arbitraje. •

b) Arbitraje Laboral Obligatorio

El sistema tiene por finalidad impedir el paso legal de medios de presión como la huelga y el lock out. En algunos

Estados como Australia y Nueva Zelanda, el método obligatorio se aplica en forma general para todos los conflictos colectivos, de suerte que el uso de los medios de presión se en encuentran tan restringidos, que casi se puede advertir su inexistencia. Pero, en la mayoría de los países en donde se ha insititufdo el arbitraje obligatorio, este rige más bien en una forma parcial, es decir, para determinadas actividades, tales como aquellas que forman parte de los servicios públicos.

El arbitraje obligatorio ha sido instituido por decisión del Estado, el cual, obrando en beneficio del interés de toda colectividad ha creído conveniente imponer a ciertos sectores laborales la obligación de someter los conflictos colectivos que en ellos se originen, a la resolución de un tribunal de arbitraje, cuyo fallo debe ser necesariamente acatado por los sujetos que intervengan en dichas contiendas.

Es indudable que el Estado debe tener razones de mucha importancia para instituir un régimen de arbitraje obligatorio. Pueden considerar por ejemplo, que con ello se impedirán las huelgas y los paros patronales y se puede lograr más fácilmente, una reglamentación eficaz de los salarios y de las condiciones de empleo. Quizás desee obtener esos resultados en su propio interés, para proteger a la comunidad, o estimar que tal procedimiento sirva a los intereses de los trabajadores y de los empleadores. En la misma forma, puede limitar

su aplicación a algunos sectores considerados como esenciales, así como, el abastecimiento de agua, luz y gas, transporte, instituciones oficiales, etc. Las interrupciones en los sectores mencionados, denominado comúnmente servicios públicos pueden engendrar consecuencias de particular gravedad, e inclusive poner en peligro la vida y la salud de la población; por consiguiente, si el arbitraje obligatorio permite evitar interrupciones de trabajo en esas actividades o ramas importantes de la economía de un país, es lógico que dicho sistema representará enormes ventajas para la colectividad en general. (38)

A nuestro parecer, es indudable que la institución del sistema arbitral obligatorio constituye, por el contrario un gran avance en la evolución del Derecho del Trabajo.

c) Arbitraje Mixto o Voluntario-Forzoso

En realidad de verdad el sistema mixto o voluntario-forzoso no viene a ser sino un sistema selectivo y el cual se instituye por regla general para favorecer a una de las partes: los trabajadores. Y es que esta solución se fundamenta en el principio tutelar que ha inspirado al Derecho de Trabajo y en este tipo de arbitraje, concretamente hablando, se le otorga a la clase trabajadora una superioridad jurídica para compensar la desigualdad.

(38) Oficina Internacional del Trabajo, "Las Negociaciones Colectivas", pág. 121 4ª Ed. Ginebra, 1966.

La superioridad jurídica a la que nos referimos se da en función de la prioridad que se le da a los trabajadores en cuanto a la escogencia del sistema.

Resumiendo lo anterior, podemos decir que el sistema no constituye una novedad jurídica ya que su particularidad radica más bien en la circunstancia de ser voluntario para unos (trabajadores) y forzoso u obligatorio para los otros (empleadores).

El sistema actual instituido en nuestro ordenamiento jurídico responde precisamente al tercer tipo de arbitraje y lo vemos enmarcado en los artículos 432 y siguientes del Código de Trabajo.

Si bien como ya expresamos este sistema que establece una desigualdad jurídica en favor de la clase trabajadora, nosotros no compartimos esta posición de ventaja por tratarse de conflictos que por regla general inciden de alguna manera en la economía del país o de una comunidad. Por otro lado tampoco estamos de acuerdo con dicho sistema ya que consideramos que la facultad para someter el conflicto al arbitraje debería dársele a las dos partes. Consideramos de esta manera que si los empleadores tuvieran opción para escoger el arbitraje, se daría esta institución con más frecuencia de lo que se da actualmente..

C. EL PROCEDIMIENTO ARBITRAL

El procedimiento arbitral varía en las diversas legislaciones pero por regla se trata de un procedimiento simple y sumario.

Podemos distinguir tres etapas dentro del procedimiento arbitral:

- a) Etapa de iniciación
- b) Desarrollo procesal
- c) Conclusión del proceso

En relación a estas etapas del procedimiento arbitral, podemos sintetizar su iniciación como la etapa mediante la cual partes de común acuerdo expresan su voluntad de someterse al procedimiento o una de las partes (trabajadores) opta por el proceso arbitral y la otra (empleadores) se adhiere obligatoriamente. Esto se notifica a las autoridades respectivas según lo establezcan las distintas legislaciones, es decir, que el acto que da inicio al proceso arbitral es una manifestación de voluntad para someterse al mismo, salvo que se trate del arbitraje obligatorio ya que en este caso el proceso se inicia de oficio.

En cuanto al desarrollo procesal del arbitraje también varía y se refiere al arbitraje voluntario, al obligatorio o al mixto. Podríamos decir que esta etapa se inicia desde el momento de que cada parte designa su árbitro, desde ese mo-

mento las legislaciones laborales consagran distintos métodos para el escogimiento de los árbitros, la recusación, los impedimentos y los requisitos de los árbitros dentro de esta etapa y una vez constituido el tribunal establece fecha de audiencia, para oír a las partes, conocer del conflicto y recibir las pruebas de las partes de la controversia así como cualesquiera otras diligencias encaminadas a obtener una adecuada visión del conflicto colectivo.

Finalmente, y transcurrido determinados días o período, el tribunal arbitral pone fin al conflicto mediante un fallo denominado "Laudo Arbitral", de esta manera, termina o concluye la gestión de un tribunal que por regla general ha sido creado para resolver un conflicto colectivo concretamente.

Habiendo señalado las tres etapas más importantes del proceso arbitral, ya veremos oportunamente como se desarrolla siguiendo también estas tres etapas el arbitraje laboral en la Legislación Panameña.

D. EL LAUDO ARBITRAL

La Sentencia o Fallo arbitral se pronuncia por los árbitros a continuación de todo lo actuado, ajustándose al compromiso o cláusula compromisoria en los casos del arbitraje voluntario o bien deberá ajustarse a lo que dispongan las normas legales o reglamentarias cuando se trata de arbitraje

obligatorio. En todo caso es importante observar que el Laudo es Ley para las partes del conflicto laboral y por ende el mismo deberá ser acatado forzosamente por ellos.

Cabe observar también, que el laudo arbitral no puede lesionar los derechos consagrados por la constitución, leyes o los mismos de la convención colectiva.

En lo referente al contenido del fallo arbitral, Gerardo Salazar expresa que;

"El laudo arbitral debe contener:

1. La denominación del tribunal de arbitramiento que lo pronuncie, así como el lugar y fecha de expedición, expresa en letras;
2. La parte motiva o sea el fundamento del laudo, en la cual deben constar los nombres y domicilio de las partes y el objeto del pleito;
3. El análisis de las pruebas aportadas al proceso, conexionándolas con las cues-tiones por resolverse, señalando las disposiciones legales en que se apoya, si fuere el caso, y las razones de jus-ticia o equidad que constituyen los fundamentos de la decisión;
4. La parte resolutiva, la cual se hará con la debida separación de pronunciamiento correspondiente a cada uno de los puntos litigiosos, dando su derecho a

cada una de las partes, todo bajo la fórmula administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley". (39)

Es importante anotar que el laudo también debe tomar en consideración ciertos requisitos que tiendan a garantizar su efectividad y con ello a la vez asegurar no solo la confianza de las partes del conflicto sino garantizar a la comunidad la efectividad e imparcialidad del sistema arbitral para que con ello se obtenga un mayor grado de fé en que los conflictos colectivos de trabajo que tanto daño pueden hacer a la colectividad, también puedan ser resueltos a través de una vía de solución pacífica.

De esta manera hemos visto las generalidades del sistema de arbitraje para los conflictos colectivos de trabajo. Corresponde ahora en el próximo capítulo, efectuar un enfoque jurídico sobre el sistema arbitral panameño a la luz de nuestro ordenamiento positivo de trabajo.

(39) SALAZAR, Miguel Gerardo, "Curso de Derecho Procesal de Trabajo", Editorial Tenis, Bogotá 1963, pág. 530

C A P I T U L O I V

" EL ARBITRAJE EN LA LEGISLACION LABORAL PANAMEÑA Y
COMO LA SOLUCION MAS EFICAZ "

A. EL ARBITRAJE LABORAL EN LA LEGISLACION PANAMENA

El Arbitraje en el Código de Trabajo de Panamá está contenido en el Libro Tercero, Título Tercero, Capítulo VI, - - Artículos 452 y 474 inclusive.

Pasamos entonces a hacer un análisis Jurídico de las normas que comprenden el Arbitraje en nuestro Derecho Positivo en el mismo orden en que se da el procedimiento arbitral panameño y partiendo de la clasificación del arbitraje en nuestro país.

a) Clasificación del Arbitraje

El artículo 452 es el punto de partida de la clasificación del Arbitraje, el cual ha sido modificado en dos ocasiones y vamos a transcribirlo efectuando al final el análisis correspondiente por considerarlo de gran importancia.

Texto inicial del artículo 452 recogido por el Código de Trabajo de 1972.

Artículo 452:

"Concluidos los procedimientos de conciliación, el conflicto colectivo se someterá total o parcialmente en arbitraje en cualquiera de los siguientes casos:

- 1.- Si ambas partes acuerdan someterse al arbitraje;
- 2.- Si los trabajadores, antes o durante la huelga, solicitan el arbitraje a la Di-

rección Regional o General de Trabajo,
El arbitraje sólo procede tratándose
de conflictos económicos o de intereses."

Texto del artículo 452 tal como fué modificado por el -
artículo 11º, de la Ley 95 de 1976,

Artículo 452:

"Concluidos los procedimientos de conciliación, el conflicto colectivo se someterá total o parcialmente a arbitraje en cualquiera de los siguientes casos:

- 1.- Si ambas partes acuerdan someterse al arbitraje;
- 2.- Si los trabajadores, antes o durante la huelga solicitan el arbitraje a la Dirección Regional o General de Trabajo;
- 3.- Si el conflicto colectivo se produce dentro de una empresa de servicio público, según la definición del artículo 486 de este Código; o cuando existan graves perturbaciones económicas nacionales o regionales. En estos casos, corresponde a la Dirección Regional o General de Trabajo, decidir el sometimiento de la huelga a arbitraje después que ésta comienza, pudiendo cualquiera de las partes apelar tal decisión ante el Ministro de Ramo, recurso que se concederá en el efecto devolutivo y que será decidido sin intervención de las partes

por dicho Ministro. Compete a la Dirección Regional o General de Trabajo, así como al Ministro res
pectivo en apelación, la calificac
ción relativa a la existencia de grave perturbación económica."

Texto del artículo 452 según ha sido subrogado por el --
artículo 9º de la Ley 8º de 1981.

Artículo 452:

"Concluidos los procedimientos de con
iliación, el conflicto colectivo se
rá sometido total o parcialmente a
arbitraje en cualesquiera de los si-
guientes casos:

- 1.- Si ambas partes acuerdan someterse al arbitraje;
- 2.- Si los trabajadores, antes o duran
te la huelga, solicitan el arbitraje
a la Dirección Regional o Gene-
ral de Trabajo; y
- 3.- Si el conflicto colectivo se produce
en una empresa de servicio pú-
blico, según la definición del ar-
tículo 486 de este Código. En es-
te caso, la Dirección Regional o
General de Trabajo decidirá someter
la huelga a arbitraje, después que
haya comenzado.

Las partes podrán apelar la decisión
ante el Ministro de Trabajo y Bienestar

Social. El recurso se concederá en efecto devolutivo y será decidido sin intervención de las partes. La resolución que decida someter el conflicto a arbitraje, ordenará la inmediata suspensión de la huelga."

De la lectura del artículo 452 con sus consiguientes modificaciones podemos sacar en claro lo siguiente:

1.- El artículo transcrito, tal y como fué recogido inicialmente en nuestro Código de Trabajo de 1972, resultaba en extremo restrictivo, toda vez que, circunscribía el arbitraje únicamente para los conflictos colectivos económicos o de intereses, y no así, para los conflictos colectivos Jurídicos o de Derecho. Esta limitación nos resultaba absurda ya que como hemos visto la aplicación del arbitraje debe darse indistintamente para ambas clases de conflictos colectivos.

2.- Por otra parte, dicha norma no expresaba si la institución arbitral se hacía extensiva a los servicios públicos y la omisión de este hecho nos lleva a pensar que esa no fué la intención del Legislador Panameño,

3.- En cuanto a la clasificación del arbitraje, establecía la norma original el arbitraje voluntario o de mutuo acuerdo, y el voluntario-forzoso,

En este aspecto cabe advertir que las modificaciones últi

mas al artículo 452, han mantenido igual posición en cuanto a los dos sistemas o clases de arbitraje.

4.- En lo que sí ha sido vacilante nuestro Legislador es en lo referente al arbitraje obligatorio ya que como se observa, mediante la Ley 95, artículo 11°, se introdujo el sistema obligatorio para los servicios públicos y también para cualquier conflicto que se suscitara en las demás actividades, aunque en este último caso se condicionaba el sometimiento del conflicto a las "graves perturbaciones económicas nacionales o regionales". Tales calificaciones correspondían al Ministerio de Trabajo, a través de la Dirección General de Trabajo o de las Direcciones Regionales.

5.- La posición del Legislador Panameño, varió nuevamente al aprobarse la Ley 8° de 1981 que reformó a su vez a la Ley 95 de 1976, y dejó el sistema obligatorio del arbitraje, únicamente para los conflictos colectivos en los servicios públicos.

En conclusión, podemos decir sin temor a equivocarnos, que en Panamá se dan las tres clases o sistemas de arbitraje: a) el voluntario (o de mutuo acuerdo); b) el voluntario-forzoso (o mixto); y c) el obligatorio. Sin embargo, valga la aclaración de que la obligatoriedad del arbitraje en nuestro ordenamiento laboral, sólo se aplica actualmente a los servici

cios públicos,

b) Compromiso Arbitral

Nuestra Legislación ha mantenido el sistema voluntario en el cual las partes involucradas en el conflicto, de mutuo acuerdo pueden contraer el compromiso de someterse al arbitraje con relación a la forma de cómo celebrar el compromiso arbitral. El Código de Trabajo de Panamá establece los siguientes requisitos:

- 1.- El compromiso deberá celebrarse por escrito y se suscribirá por triplicado.
- 2.- Este compromiso deberá ser firmado por ambas partes.
- 3.- También deberá ser firmado por el funcionario conciliador.
- 4.- Cada una de las partes deberá conservar un ejemplar del compromiso y el tercero reposará en los archivos del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social,

Todo lo anterior se deduce claramente de lo dispuesto por el artículo 468 del Código de Trabajo, cuyo texto es el siguiente:

Artículo 468:

"El compromiso para ir al arbitraje se suscribirá por triplicado, y además de la firma de las partes llevará la del funcionario conciliador. Cada parte

conservará un ejemplar del compromiso y el tercero se archivará en el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social."

En cuanto a la validez del compromiso arbitral, nuestro ordenamiento laboral positivo establece lo siguiente:

- 1.- El compromiso arbitral solo es válido si se suscribe dentro del procedimiento arbitral,
- 2.- También es válido si se suscribe después de concluido el procedimiento conciliatorio, pero siempre y cuando estuviere corriendo, todavía, el plazo de la huelga.
- 3.- La validez también se da si se suscribe, dentro del periodo de la huelga para ponerle fin a la misma.

Lo anterior nos indica que si el compromiso arbitral no sigue el procedimiento indicado y se efectúa en forma distinta a lo expuesto anteriormente, entonces no será válido y para ello nos fundamentamos en el artículo 469 cuyo texto reza así:

Artículo 469:

"El compromiso solo será válido si se suscribe dentro o después de concluido un procedimiento de conciliación, siempre que este último caso estuviere corriendo todavía el plazo para declarar la huelga o que el compromiso se suscriba para poner término a la

misma,"

c) Composición del Tribunal

Una vez aceptado el arbitraje, dentro de los dos días siguientes a la notificación, cada una de las partes nombrará un árbitro de listas que anualmente son confeccionadas por los Directores Regionales y la Dirección General de Trabajo. Estas listas se hacen previa consulta con los empleadores y los trabajadores ya que ellos son los que sugieren las personas que deben formar la lista respectiva.

Si las partes no llegan a acuerdo de nombrar los árbitros de éstas listas, entonces cada parte lo nombrará libremente. Una vez nombrados los árbitros, éstos se reunirán para nombrar un tercer árbitro que actuará como Presidente del Tribunal. Si no se ponen de acuerdo en nombrar éste último, entonces el Ministerio de Trabajo lo nombrará, el cual podrá ser inclusive, un funcionario del Ministerio que no haya participado en las conciliaciones.

Todo lo expuesto está consagrado en los artículos 453, 454 y 455 que transcribimos a continuación:

Artículo 453:

"Dentro de los dos días siguientes a la notificación del acuerdo o de la solicitud de que trata el artículo anterior cada una de las partes designará un árbitro."

Artículo 454:

"Los árbitros se designarán, por cada parte, de sendas listas que anualmente confeccionará cada Director Regional y la Dirección General de Trabajo, previa consulta con los empleadores y las organizaciones de trabajadores, quienes sugerirán las personas que deben formar la lista respectiva.

Cada lista constará de no menos de cinco ni más de quince personas. Una vez aceptada su inclusión en la lista, no podrá rechazarse la designación como árbitro, salvo excusa legal, y bajo pena de desacato."

Artículo 455:

"Si por cualquier causa no fuere posible designar los árbitros de las listas correspondientes, cada parte designará libremente un árbitro.

Si vencido el plazo para designar el árbitro, cualquiera de las partes no lo hubiere hecho, la Dirección Regional o General de Trabajo escogerá al azar el árbitro de la lista correspondiente.

Los árbitros designados por las partes se reunirán y escogerán un tercer árbitro que actuará como Presidente del Tribunal de Arbitraje. Si no se pusiesen de acuerdo dentro del día siguiente al que tomaron

posesión de su cargo, el Director General de Trabajo designará el tercer árbitro, que podrá ser un funcionario del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social que no hubiere participado en la conciliación, o una persona idónea,

No es necesario que el tercer árbitro se escoja de las listas confeccionadas por la Dirección Regional o General de Trabajo."

d) Requisitos, Impedimentos y Recusaciones de los Arbitros

Nuestro Derecho Laboral positivo establece en cuanto a los requisitos que los árbitros deben ser conocedores de los problemas económicos y sociales y que de ser posible conozcan también las condiciones de trabajo en la rama de la actividad correspondiente.

Al referirse a los impedimentos para ser árbitro, nuestro Legislador puntualiza cuáles son éstos impedimentos:

No podrá ser árbitro la persona que tiene impedimentos legales. Tampoco podrá serlo si ha intervenido en la etapa conciliatoria representando a las partes y esta prohibición se extiende a trabajadores representantes, apoderados y en general a toda persona que ha estado ligada por cualquier vínculo de interés o dependencia.

En cuanto a la recusación de los árbitros, nuestra legislación prevee la posibilidad de recusar a los árbitros dentro

del día siguiente de su designación. Como este tribunal ejerce funciones públicas, sus miembros deben ser por lo tanto imparciales y no deben estar vinculados a las partes en forma alguna.

Lo arriba expuesto está contenido en los artículos 456, 457, y 459.

Artículo 456:

"No pueden ser miembros del Tribunal de Arbitraje los que tienen impedimentos legales o los que directa o indirectamente hubieren intervenido en representación de las partes en las etapas de trato directo o de conciliación,

Esta prohibición comprende a los trabajadores, representantes, apoderados, y en general toda persona ligada a ellos por cualquier vínculo de interés o dependencia."

Artículo 457:

"Los árbitros pueden ser recusados dentro del día siguiente a su designación ante el Director Regional o General de Trabajo.

Serán causas de recusación;

- 1.- Tener interés directo en el conflicto;
- 2.- Ser pariente dentro del cuarto grado consanguinidad o segundo de afini

dad con cualquiera de los representantes o apoderados de las partes;
y

3.- Tener con las partes enemistad manifiesta por hechos determinados.

Las excusas se fundarán en las mismas causales."

Artículo 459:

"Los árbitros deben ser personas que conozcan los problemas económicos-sociales y especialmente, dentro de lo posible, las condiciones de trabajo en la rama de actividad correspondiente."

e) Procedimiento Arbitral

El procedimiento arbitral carece de formalidad, el árbitro tiene amplias facultades en cuanto a la recepción de pruebas y tiene también la facultad para efectuar todas las investigaciones necesarias, para el esclarecimiento de los hechos planteados, y para solicitar el auxilio o informe de los Tribunales de Trabajo o de cualquiera otra autoridad.

Esta situación la prescribe el artículo 460 cuyo texto dice:

Artículo 460:

"El Tribunal de Arbitraje actúa sin sujetarse a formas legales de procedimiento en la recepción de las pruebas ofrecidas por las partes y de las que considere necesarias para la justificación

de los hechos. Tiene facultad para efectuar todas las investigaciones conducentes al mejor esclarecimiento de las cuestiones planteadas y para solicitar el auxilio o informes de las autoridades y tribunales de trabajo, y de cualquier otra autoridad o funcionario."

El tribunal arbitral funcionará con la asistencia de todos sus miembros eliminándose todas las formas solemnes y simplificar el procedimiento manteniendo la igualdad de las partes dándoles el mismo derecho para que se defiendan.

El artículo 461 nos dice:

Artículo 461:

"El Tribunal Arbitral funcionará con la asistencia indispensable de todos los miembros. En lo que se refiere al procedimiento eliminará las formas solemnes, y lo simplificará manteniendo la igualdad de las partes y garantizando el derecho de defensa de las mismas".

Nuestra Legislación nos habla en el artículo 462 del procedimiento que se sigue una vez formado el tribunal de arbitraje. Después de dos días de posesionado el tercer árbitro, se le señalará al tribunal la hora para oír a las partes y enterarse de los detalles del conflicto y recibir las pruebas que estime convenientes. El Director Regional o General de

Trabajo hará entrega de toda la documentación sobre el resultado del procedimiento conciliatorio.

A continuación transcribimos el artículo 462, que nos sirve de base a nuestro comentario:

Artículo 462:

"Dentro de los dos días siguientes a la toma de posesión del tercer árbitro, el Tribunal señalará hora para oír a las partes, enterarse de los detalles del conflicto y recibir las pruebas que crea convenientes. El Director Regional o General de Trabajo entregará al Tribunal todos los antecedentes, diligencias e informes sobre el resultado del procedimiento conciliatorio."

f) El Laudo Arbitral

Como todos sabemos el laudo arbitral es el fallo que pronuncian los árbitros. Es una verdadera resolución judicial ya que produce los mismos efectos y obliga a las partes a someterse al fallo o sentencia,

El incumplimiento de un laudo da pie para reclamo mediante un proceso ejecutivo de trabajo abreviado sin perjuicio del Derecho de Huelga.

En cuanto al contenido del laudo y el plazo de duración del mismo, en relación al primer aspecto el laudo arbitral puede comprender el contenido total o parcial de una conven-

ción colectiva de trabajo. Refiriéndonos al segundo aspecto que es el de la duración del Laudo, las partes quedan obligadas a cumplirlo, señalando como límite el tiempo máximo de 4 años que es lo que la ley admite para la duración de las convenciones colectivas, o del previsto en el compromiso si las partes hubieran fijado uno inferior. Pero en cualquier caso, no puede exceder el límite previsto. Fundamentamos lo anterior en los artículos 470, 471, 472 cuyos textos son del tenor siguiente:

Artículo 470:

"El laudo arbitral tiene naturaleza normativa y equivale a ley entre las partes, para las cuales se establecen las nuevas condiciones de trabajo. Su incumplimiento a base legal para reclamar en proceso ejecutivo, abreviado o común de trabajo, sin perjuicio del derecho de huelga."

Artículo 471:

"El arbitraje puede comprender el contenido total o parcial de una convención colectiva de trabajo,"

Artículo 472:

"El laudo arbitral obliga a las partes por el tiempo que determine, que no podrá exceder del plazo máximo que se señala en el artículo 410 para las con-

venciones colectivas, o del previsto en el compromiso, si las partes hubieren fijado uno inferior."

g) Recursos contra el Laudo

El laudo arbitral no es susceptible de recurso alguno, salvo una petición de nulidad. Dicha petición es procedente cuando se resuelve sobre asunto que no fué sometido al arbitraje; si desmejora las condiciones de trabajo; si se falla fuera de término; y, si el compromiso fuere nulo e ineficaz.

La petición de nulidad del laudo arbitral se tramitará como proceso abreviado de conformidad con el artículo 991 del Código de Trabajo,

Todo lo anteriormente expuesto lo encontramos en el artículo 473.

Artículo 473:

"El laudo arbitral no admite recurso alguno, pero será nulo en los siguientes casos:

- 1.- Si decide sobre asunto que no fué sometido al arbitraje, pero sólo en la parte que constituye el exceso;
- 2.- Si desmejora las condiciones de trabajo;
- 3.- Si se falla fuera de término. No obstante, si transcurren más de dos días luego de vencido el plazo para fallar, sin que ninguna de las par-

tes formule objeción escrita, el término respectivo se entenderá prorrogado por diez días más, por una sola vez. La objeción puede formularse ante el Presidente del Tribunal o ante el funcionario que dirigió la conciliación;

4.- Si el compromiso fuere nulo o ineficaz,

La petición de nulidad del laudo arbitral se tramitará como proceso abreviado."

B. EL ARBITRAJE VERSUS LA HUELGA

Llegamos ahora al aspecto que podríamos considerar como el punto álgido y agudo del tema tratado en nuestro trabajo y es la oposición que existe entre dos sistemas de solución de los conflictos colectivos; el arbitraje y la huelga.

Cuando hablamos de sistemas opuestos nos referimos naturalmente al hecho de que el arbitraje elimina la posibilidad de la huelga o la suspende si ya se está efectuando. Es aquí donde cobra mayor importancia el arbitraje laboral ya que precisamente lo que persigue es una solución sin presión. Cabe entonces, plantear el siguiente interrogante: ¿La institución del arbitraje lesiona un derecho constitucional como es la huelga? A nuestro juicio, puede darse una contestación afirmativa y otra negativa. Afirmativa, por cuanto que si el

arbitraje se instituye para impedir la posibilidad del ejercicio de la huelga, consideraríamos que en efecto se atenta contra un derecho constitucional. Negativa, si por el contrario, se permite el ejercicio de la huelga y dentro de ella el conflicto se somete al arbitraje por imperio de la Ley y por la potestad o supremacía del Estado,

Para nosotros, la posición que mantenemos en torno al arbitraje puede limitar la huelga en el tiempo pero no impedir su ejercicio. Por consiguiente, conceptuamos que la posición que adoptamos no peca de ser irracional ni radical ni atenta contra la Constitución. En efecto, a nuestro juicio, el arbitraje sólo debe proceder dentro del período de la huelga, esto es, si no ha sido posible que las partes se pongan de acuerdo para ir al arbitraje antes de la huelga.

Procuraremos ser más precisos y concretos en nuestra postura, enumerando los siguientes aspectos en que nos basamos:

- 1.- El arbitraje debe constituir el medio eficaz para la solución de los conflictos colectivos de trabajo, en vez de la huelga.
- 2.- El arbitraje debe proceder cuando hayan fallado el arreglo Directo y la Conciliación, y permitiendo que la huelga se inicie.
3. Iniciada la huelga, deberán transcurrir quince (15) días hábiles para que el Estado imponga el arbitraje

de oficio, o de diez (10) días hábiles a solicitud de cualquiera de las partes.

Dejamos así sentada nuestra posición en el sentido de que el arbitraje eliminaría la posibilidad de que la huelga se extienda en el tiempo, pero no se cercena el derecho de la huelga. Por otro lado, se deja planteada la posibilidad de que el Estado intervenga a solicitud de parte, incluso de los empleadores, o bien de oficio, para poner fin a un conflicto y terminar el desangramiento económico de las partes y la afectación de terceros,

C. EL ARBITRAJE LABORAL COMO LA SOLUCION MAS EFICAZ

Después de haber efectuado un minucioso análisis de las normas legales que enmarcan el sistema del arbitraje en nuestro ordenamiento positivo laboral, y luego de dejar claramente delimitada nuestra posición y escogencia del sistema arbitral por encima de la huelga, solo nos resta para concluir el presente trabajo, destacar las bondades y ventajas que ofrecería el sistema tal cual lo concebimos nosotros,

Sin embargo, lo arriba expuesto, trataremos ser realistas y objetivos y para ello se hace necesario también, esbozar algunas de las desventajas que ofrece el arbitraje tal cual aparece regulado en el Código de Trabajo Panameño.

Lo primero que salta a la vista es el grado de desconfianza que tienen tantos empleados como trabajadores en el siste-

ma arbitral. A nuestro juicio, ello obedece a la falta de iniciativa estatal para promover a través de distintos medios de comunicación las ventajas que ofrece el sistema. Concep- tuamos también que, la desconfianza se hará en la escogencia de árbitros cuyos requisitos no dan plena fé para producir fa- llas con equidad y justicia. De ahí que nuestro Código de Trabajo deberá ser más estricto y exigente en cuanto a los requisitos que deben recaer en una persona para poder ser ár- bitros.

Por otra parte, el Estado debería establecer un sistema arbitral de carácter permanente, en donde se puedan ir capa- citando a personas que posteriormente surgirán como árbitros. La creación de un tribunal permanente de arbitraje en Panamá daría mayores seguridades y garantías a las partes de la re- lación colectiva de trabajo y las conduciría a arreglar sus diferencias, en última instancia, a través del arbitraje.

Dándose así las anteriores circunstancias, estamos plena- mente convencidos de que se establecería un régimen de arbi- traje que sin impedir el ejercicio de la huelga por los tra- bajadores, le pondría fin al conflicto a través de personas objetivas, honestas, con criterio técnico y práctico y sobre las bases de un procedimiento sumario y desprovisto de forma- lidades. Estaríamos entonces y para concluir, frente al más eficaz sistema de solución de los conflictos colectivos de trabajo, y a la mejor alternativa frente a la huelga.

" CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES "

Después de haber finalizado nuestro trabajo, procederemos a presentar nuestras Conclusiones y Recomendaciones las cuales pasaremos a enumerar seguidamente;

CONCLUSIONES;

- 1) Las verdaderas causas de los conflictos colectivos de trabajo, surgen en la época de la Revolución Industrial.
- 2) Los actuales conflictos de trabajo de carácter colectivo, versan sobre cuestiones netamente jurídicas o sobre asuntos de carácter eminentemente económico o de interés social.
- 3) Para que surja un conflicto de trabajo debe existir previamente una relación laboral de tipo individual o de índole colectiva,
- 4) Desde el momento en que una de las parte incumple con una disposición legal, contractual, reglamentaria, convencional surge el conflicto o al menos se encuentra latente.
- 5) Cuando uno de los sujetos plantea una situación individual o colectiva que tienda a la modificación de las relaciones laborales, bien sea por nuevas pretensiones di-

rigidas a obtener mejoras de carácter social o económico, en los contratos de trabajo, el reglamento interno, la convención colectiva o cuando las mismas tengan por finalidad producir condiciones no previstas ni existentes y ello conlleve la oposición de la otra parte de la relación, se produce la controversia o conflicto laboral,

- 6) Definimos el conflicto colectivo de trabajo como "La controversia que surge entre uno o más empleadores y varios trabajadores o grupos sindicales con motivo de la violación o interpretación de una norma legal o convencional o por razón de intereses económicos o sociales",
- 7) La principal clasificación de los conflictos colectivos de trabajo y que recoge la doctrina son: a) conflictos colectivos jurídicos o de derecho; y b) conflictos colectivos económicos o de intereses,
- 8) El conflicto colectivo jurídico o de derecho, por regla general, versa sobre la aplicación, violación o interpretación de una norma pre-establecida que puede ser legal, contractual, convencional o reglamentaria,
- 9) El conflicto colectivo económico o de intereses se da por regla general, frente a una convención colectiva existen

te para modificarla en todo o en parte, o sobre las pretensiones o intereses de grupo que se dirigen a obtener mejores condiciones sociales o económicas, o bien, a la obtención de una primera convención colectiva,

- 10) Las definiciones que de los conflictos jurídicos o de derecho y de los conflictos económicos o de intereses hace nuestro legislador, se apartan tanto de la realidad laboral como de los conceptos doctrinales.
- 11) Los principales medios de solución de los conflictos colectivos de trabajo son: a) el arreglo directo; b) la conciliación; c) la huelga; y d) el arbitraje.
- 12) El arreglo directo, está configurado como un sistema que induce a las partes a un arreglo amistoso y a evitar que el conflicto salga del ámbito de la posible solución entre ellas.
- 13) El objeto principal de la conciliación es procurar la avenencia de las partes, recurriendo a un tercero llamado conciliador, que estudia el problema en todos sus aspectos y propone a las partes, fórmulas de solución que ellas pueden aceptar o rechazar libremente.

- 14) La conciliación en la Legislación Panameña como solución a los conflictos colectivos de trabajo es obligatoria, y debe ser requisito previo para el Arbitraje o la Huelga.
- 15) La huelga es el medio de lucha o presión que utilizan los trabajadores contra sus empleadores con el fin de obtener por la fuerza sus pretensiones, las cuales les han sido negadas por los medios pacíficos como son el arreglo directo y la conciliación.
- 16) La huelga en Panamá es un derecho constitucional y no está prohibido su ejercicio como en otras legislaciones, pero sí está restringida cuando se trata de servicios públicos.
- 17) La huelga no es ni el conflicto ni la consecuencia de éste, sino un medio de solución legalmente establecido y que conlleva presión.
- 18) El arbitraje en materia laboral constituye un medio de solución pacífica de los conflictos colectivos mediante el cual las partes se someten de manera voluntaria u obligatoria a un tribunal que le dará solución al conflicto mediante un fallo denominado "Laudo Arbitral" y cuyo acatamiento es obligatorio para las partes,

- 19) El arbitraje puede ser voluntario si las partes de mutuo acuerdo someten las controversias a éste o bien, de carácter obligatorio si así lo establece la ley,
- 20) Existe un tercer sistema denominado arbitraje mixto o voluntario-forzoso. Dentro de este sistema, una de las partes, los trabajadores, unilateralmente deciden someter el conflicto al arbitraje, obligando a la otra parte. Este sistema está recogido en nuestro ordenamiento jurídico laboral panameño,
- 21) El procedimiento arbitral en Panamá es simple y sumario y no está sujeto a formalidades,
- 22) El laudo arbitral pone fin al conflicto y hace obligatorio para las partes el acatamiento del mismo. Contra este fallo, en nuestra legislación, solo cabe el recurso de nulidad.
- 23) La Legislación Panameña reconoce los tres sistemas de Arbitraje; Voluntario, (o de mutuo acuerdo) Voluntario-Forzoso y el Obligatorio para los servicios públicos.
- 24) Nuestra legislación no es exigente en cuanto a los requisitos que deben llenar los árbitros; ya que se limita a

expresar que deben ser personas que conozcan los problemas económico-sociales y dentro de lo posible, las condiciones de trabajo en la rama de actividad correspondiente, en donde se desarrolle el conflicto.

- 25) El Arbitraje tiene la gran virtud y eficacia de impedir la huelga o terminarla si se está dando,
- 26) El Arbitraje puede limitar la huelga en el tiempo pero jamás debe impedir su ejercicio.
- 27) La huelga debe limitarse en el tiempo suspendiendo la prolongación de la misma al someter el conflicto al arbitraje, a solicitud de parte o de oficio.
- 28) El arbitraje es el sistema más eficaz en la solución de los conflictos colectivos de trabajo,

RECOMENDACIONES:

- 1) Que se modifique el Capítulo correspondiente al arreglo directo y que éste se haga obligatorio como vía previa anterior a la conciliación colectiva.

- 2) Que se modifique el artículo 419 que define los conflictos colectivos económicos o de intereses,
- 3) Ampliar el contenido de los servicios públicos a todos aquellos servicios estatales cuya paralización pueda afectar los intereses de la comunidad,
- 4) Abogamos porque se adicione el artículo 452 en el sentido de que se deje claramente establecido que el Arbitraje proceda tanto para los conflictos colectivos jurídicos o de derecho, como para los conflictos económicos o de intereses, y de esta manera suprimir el numeral 3° del artículo 1° de la Ley 53 de 1975 que le confiere competencia privativa al Ministerio de Trabajo, para conocer de los conflictos colectivos jurídicos o de derecho.
- 5) Recomendamos la modificación del artículo 452 del Código de Trabajo en su numeral 3° donde dice "...someter la huelga a arbitraje..." y reemplazarlo por "...someter el conflicto a arbitraje..."
- 6) Nos permitimos sugerir la modificación del artículo 459 del Código de Trabajo de la siguiente manera;
"Los árbitros deberán ser profesionales del Derecho que

tengan experiencia en los problemas laborales, económicos y sociales."

- 7) Iniciada la huelga y dentro de los cinco (5) días siguientes, cualquiera de las partes tendrá la facultad de solicitar que el conflicto sea sometido al arbitraje. Una vez presentada la solicitud, se permitirá que transcurran cinco (5) días hábiles más, para que el Estado se pronuncie y fije la fecha en la cual el conflicto sea sometido totalmente al arbitraje.

De no presentarse la solicitud en el término previsto, el Estado impondrá el arbitraje obligatorio una vez transcurridos quince (15) días hábiles, desde el día que se inició la huelga.

- 8) Recomendamos la creación de una Junta Nacional de Arbitraje de carácter permanente, compuesta por profesionales del Derecho, que se encargue de ventilar todos los conflictos colectivos de trabajo que sean sometidos a su consideración.

BIBLIOGRAFIA

OBRAS

- ALONSO GARCIA, Manuel Derecho Procesal del Trabajo, Tomo I
 Librería Bosch, Barcelona 1963.
- Curso de Derecho del Trabajo, Editorial Ariel, 2da. Edición, Barcelona, 1967.
- BAYON CHACON Y PEREZ BOTIJA, Manual de Derecho del Trabajo, Volumen Segundo, Séptima Edición, Editorial D., Marcial Pons, Madrid, España 1967/68.
- CABANELLAS, Guillermo Derecho de los Conflictos Laborales, Bibliografía Omeba, Buenos Aires 1966.
- Derecho Sindical y Corporativo, Editorial Bibliografía Argentina, Buenos Aires, 1959.
- Diccionario de Derecho Usual, Tomo I, Editorial Heliasta S.K.L., Buenos Aires, 1972.
- DE LA CUEVA, Mario El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial Porrúa S.A., Sexta Edición, Tomo I, México 1980.
- Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II Editorial Porrúa, México 1959
- DE LA HOZ TIRADO, Ricardo Derecho Colectivo del Trabajo, Lima, Vol. 2°
- GUASP, Jaime Comentarios a la Ley de Enjuiciamiento Civil, Madrid, 1947.

- GAETE BERRIOS, Alfredo Derecho de Trabajo, Santiago de Chile, 1943.
- KROTOSCHIN, Ernesto Instituto de Derecho de Trabajo, Ediciones Depalma, 2da. Edición, Buenos Aires, 1968.
- MARTANS, César A. Los Conflictos Laborales y sus Medios Extrajudiciales de Solución en el Derecho de Trabajo, Bogotá, Colombia, 1967.
- Derecho del Trabajo y Síntesis de la Legislación Laboral Panameña, Vol. I Panamá, 1980.
- OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO Las Negociaciones Colectivas, 4ta. Edición, Ginebra, 1966.
- POZZO, Juan D. Manual Teórico Práctico de Derecho del Trabajo, Segundo Tomo, Editorial Ediar S.A., Buenos Aires, 1962.
- Derecho del Trabajo, Tomo IV, Editorial Ediar S.A., Repalma, 2da. Edición, Buenos Aires, 1951.
- PEREZ BOTIJA, Eugenio Derecho del Trabajo, Editorial Tecnos 6ta. Edición, Madrid, 1960.
- RIVERA CAMPOS, Domingo Derecho Laboral Colombiano, Editorial Temis, Bogotá, 1974.
- SALAZAR, Miguel Gerardo Curso de Derecho Procesal del Trabajo, Segunda Edición, Editorial Temis, Bogotá, Colombia, 1963.
- TRUEBA URBINA, Alberto Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Teoría Integral, Editorial Porrúa, S.A. México D.F., 1975.

TEXTOS LEGALES

Código de Trabajo de la República de Panamá de 1972, anotado por FABREGA, Jorge; MURGAS, Rolando y otros; Edit. Talleres Litográficos de Impresora Panamá, S.A., Sexta Edición, Panamá, 1981,

Ley 53 de 28 de Agosto de 1975,

Ley 95 de 31 de Diciembre de 1976,

Ley 8 de 20 de Abril de 1981,

Constitución Política de la República de Panamá, de 1972.