



TESIS DE LICENCIATURA

Elíades E. Trujillo V.

SISTEMAS DE SOLUCION DE  
LOS CONFLICTOS COLECTIVOS  
EN EL DERECHO DEL TRABAJO

Director Ponente: Dr. César Martans

UNIVERSIDAD SANTA MARIA LA ANTIGUA  
Departamento de Derecho  
ESCUELA DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS

1978

50/2011

DEDICATORIA

A mi esposa Eneida y a mis hijas Lida, Iris y Nancy, quienes también han contribuido con su aporte moral a la culminación de mis estudios universitarios.

INDICE GENERAL

	Página
Introducción .....	ix

## CAPITULO I

### NOCIONES PRELIMINARES

I. RESEÑA HISTORICA DE LOS CONFLICTOS DE TRABAJO...	2
A. En la Edad Antigua .....	3
B. En la Edad Media .....	9
C. La Ley Le Chapelier y La Caída de las Corporaciones de Oficio .....	14
CH. En la Edad Moderna .....	17

## CAPITULO II

### CONFLICTOS DE TRABAJO

I. CONSIDERACIONES GENERALES .....	26
II. CONCEPTO DE CONFLICTO DE TRABAJO .....	29
III. CARACTERISTICAS DE LOS CONFLICTOS DE TRABAJO....	34
A. Clasificación de los Conflictos de Trabajo..	42
B. Conflictos Individuales .....	44
C. Conflictos Colectivos .....	46
1. Conflictos Colectivos Jurídicos o de Derecho .....	50

2.	Conflictos Colectivos Económicos o de Intereses .....	55
IV.	CONFLICTOS COLECTIVOS JURIDICOS Y ECONOMICOS EN NUESTRA LEGISLACION DE TRABAJO VIGENTE .....	60
V.	SOLUCION DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO	65

### CAPITULO III

#### EL ARREGLO DIRECTO Y LA CONCILIACION

I.	ARREGLO DIRECTO .....	81
A.	El arreglo Directo en Nuestra Legislación de Trabajo Vigente .....	84
II.	LA CONCILIACION .....	87
A.	Clases de Conciliación .....	92
1.	Conciliación Convencional o Facultativa	93
2.	Conciliación Legal u Obligatoria.....	93
B.	Organos de la Conciliación .....	95
C.	El Procedimiento Conciliatorio.....	98
III.	EL PROCEDIMIENTO CONCILIATORIO EN NUESTRA LEGISLACION DE TRABAJO VIGENTE .....	104
A.	Etapa Previa a la Conciliación en Nuestra Legislación de Trabajo Vigente .....	115

## CAPITULO IV

### LA MEDIACION Y EL ARBITRAJE

I.	LA MEDIACION .....	119
II.	EL ARBITRAJE .....	124
	A. Generalidades .....	124
	B. Concepto .....	125
	C. Clases de Arbitraje .....	129
	1. Arbitraje Voluntario .....	130
	2. Arbitraje Obligatorio .....	133
	3. Arbitraje Voluntario Obligatorio .....	137
	CH. Organos del Arbitraje .....	139
	D. Procedimiento Arbitral .....	140
III.	EL ARBITRAJE EN NUESTRA LEGISLACION DE TRABAJO VIGENTE .....	142

## CAPITULO V

### LA SOLUCION JURISDICCIONAL DE LOS

### CONFLICTOS COLECTIVOS

I.	GENERALIDADES .....	158
II.	CONCEPTO .....	164
III.	PROCESO COLECTIVO .....	167

IV.	LA SENTENCIA COLECTIVA .....	169
A.	Extensión a Terceros de los Efectos de la Sentencia Colectiva .....	170
B.	Publicación de la Sentencia Colectiva .....	172
V.	PRECEDENTE DE SOLUCION DE CONFLICTOS COLECTIVOS JURIDICOS EN NUESTRA LEGISLACION DE TRABAJO VIGENTE .....	173

## CAPITULO VI

### CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

I.	CONCLUSIONES .....	189
II.	RECOMENDACIONES .....	191
	BIBLIOGRAFIA .....	196

## INTRODUCCION

No cabe duda que para quien se aboca a la ardua tarea de desarrollar un trabajo de graduación, el tema reviste singular importancia toda vez que la selección del mismo lleva implícito el interés del estudiante por determinada materia o rama de la carrera para la que opta. Dentro de ese marco conceptual, hemos procedido a escoger el tópico objeto de esta pieza introductoria titulado "Sistemas de Solución de los Conflictos Colectivos en el Derecho del Trabajo". Aunque el objeto principal de este trabajo no lo son los conflictos colectivos, hemos considerado conveniente referirnos a ellos a fin de facilitar su mayor comprensión, porque no tendría objeto hablar de soluciones si se desconoce el problema a que ellas responden. En ese orden de ideas, valga la ocasión para comenzar diciendo que, los conflictos colectivos de trabajo no son más que una consecuencia vivencial dimanante de las relaciones entre los sujetos del Derecho de Trabajo — trabajadores y empleadores — que tiene su causa en la oposición de intereses entre ambos, por ser esta última circunstancia, la que gravita sobre dichos conflictos.

Esa oposición de intereses tiene un carácter permanente y se manifiesta a través de un proceso en que las partes buscan cada una imponer el predominio de sus propios

intereses. Ante esta situación surge la necesidad de hallar y reglamentar sistemas para resolver las diferencias que se derivan de la expresada oposición, tarea que compete al Estado en ejercicio de su función protectora de la sociedad. Con miras a cumplir dicha tarea los Estados han escogido varios sistemas ideados por la doctrina que son: el arreglo directo, la conciliación, la mediación, el arbitraje y el sistema jurisdiccional, los cuales constituyen el propósito fundamental de este trabajo. Así vistas las cosas, estimamos oportuno presentar seguidamente una relación del contenido del estudio que ocupa nuestra atención.

Para el desarrollo del tema hemos dividido el contenido del mismo en cinco capítulos y una última parte, en donde se dejan expresadas las conclusiones y recomendaciones a que se ha llegado en su decurso.

En el capítulo primero, hemos tratado de hacer un breve y esquemático recuento del principio y desenvolvimiento de los conflictos colectivos de trabajo hasta la era industrial.

En el capítulo segundo, titulado Conflictos Colectivos de Trabajo, hemos intentado presentar la configuración de conflictos colectivos de trabajo en general, para luego llegar a la clase de conflictos que interesa al tema de este trabajo; para ello hemos señalado las particularida-

des de los conflictos dada su especialidad; nos hemos ocupado también de sus diversas clases, en atención a los sujetos, así como a la naturaleza y finalidad de los mismos. Se toca también en este capítulo lo concerniente a los conflictos colectivos en el derecho positivo panameño.

En el capítulo tercero, nos hemos referido al arreglo directo y a la conciliación, como sistemas de solución de los conflictos colectivos de trabajo. El arreglo directo, por ser un mero acto de voluntad entre las partes ha de ser breve. La conciliación la hemos presentado de una manera que creemos funcional para efectos de su mejor comprensión. Desde el punto de vista conceptual como estructural, se ha tratado de recoger en dicho capítulo los elementos característicos que la conforman, atendiendo al concepto, clases, órganos y procedimiento; se toca también el procedimiento conciliatorio en nuestro derecho positivo.

En el capítulo cuarto se ha tratado de desarrollar la institución de la mediación y el arbitraje. La mediación, por ser un sistema considerado universalmente poco eficaz, no ha sido objeto de mayor estudio en este trabajo. Por lo que al arbitraje concierne, hemos tratado de presentar dicha figura jurídica, muy importante por cierto, de una forma que en nuestra opinión puede ser comprensible; se ha hecho una proyección del arbitraje tomando en cuenta sus

características fundamentales, al igual que las diferentes clases del mismo. Se ha realizado además, un análisis interpretativo del procedimiento de arbitraje en nuestro derecho positivo.

En el quinto y último capítulo se plasmó el sistema de solución jurisdiccional; se hizo un esfuerzo por enfocarlo desde el punto de vista doctrinal tomando en consideración sus características y elementos esenciales.

Como se observará, en este sencillo trabajo, se ha pretendido recoger conceptos doctrinales al igual que se ha ocupado también del plano jurídico mediante el ejercicio analítico del conjunto de normas que componen los procedimientos de conciliación y arbitraje en nuestro derecho positivo; con el único propósito de que pueda servir de guía para la práctica profesional referente a este problema que cada día que pasa adquiere mayor trascendencia.

Sólo resta decir, para terminar, que este trabajo deja la vía expedita para que se ahonde sobre esta materia tan digna de estudio, dado su palpitante interés en el desarrollo económico, social y político de los Estados.

CAPITULO PRIMERO

NOCIONES PRELIMINARES

## I. RESEÑA HISTORICA DE LOS CONFLICTOS DE TRABAJO.

Los conflictos de trabajo aparecen desde el momento en que el hombre realiza un trabajo bajo la dependencia de otro. Desde los tiempos más remotos hasta nuestros días la lucha del hombre por mejorar sus condiciones de vida ha sido objeto de constantes conflictos de trabajo. Valga reiterar que los conflictos siempre han existido, motivados o condicionados por móviles económicos, sociales y políticos dentro de las peculiaridades de las distintas etapas históricas en que se ha desarrollado la humanidad.

Otro hecho de importancia en la evolución histórica de los conflictos de trabajo es que se tiende a asimilarlos con la huelga, lo cual constituye una evidente confusión.

El conflicto propiamente dicho no siempre degenera en una huelga, por ser que la huelga no es otra cosa que un medio de presión que utiliza la clase trabajadora para la obtención de conquistas sociales que se han planteado como causas de un determinado conflicto.

Un breve recorrido por el mundo antiguo hasta la era del Capitalismo Industrial nos conducirá a un enfoque objetivo de la problemática de los conflictos en el ámbito de las relaciones de trabajo.

Según los estudiosos del Derecho, la historia del trabajo humano se divide en cuatro etapas, a saber: El tra-

bajo libre en la época primitiva; la esclavitud; el trabajo durante el régimen de las corporaciones; y finalmente, el trabajo libre dentro del régimen capitalista.

#### A. EN LA EDAD ANTIGUA.

Los hechos acaecidos en la antigüedad nos demuestran que los pueblos primitivos tenían como único medio de subsistencia el apoderamiento de los frutos naturales, no cultivados.

En un período posterior, el hombre en su evolución logra perfeccionar sus facultades intelectuales, y en su lucha constante por vencer las inclemencias de la naturaleza que lo rodea, comienza a comprender la relación de causa a efecto existente entre el árbol que produce los frutos y la semilla que se desecha al aprovecharse de éstos. Surge así por primera vez la idea de la agricultura. Paralelamente a este desarrollo, el hombre primitivo aprende a domesticar los animales salvajes y a utilizar sus productos para la subsistencia.

En una época más avanzada del pastoreo, el hombre se hace nómada en la búsqueda de mejores pastos para sus animales.

En concordancia con el principio sociológico de que la sociedad nunca ha sido estática, sino dinámica, al alcanzar los pueblos primitivos mayor civilización, mayor

cultura, riquezas y posesión de bienes materiales difíciles de transportar de un lugar a otro, hacen imperativa la necesidad de abandonar el nomadismo y adoptar la forma de vida sedentaria.

Este sistema propició la construcción de habitaciones estables y, posteriormente, se agrupan formando las primeras ciudades.

En esta época del hombre primitivo, totalmente independiente en sus inicios, formando grupos y tribus después, nómade en un comienzo y sedentario en un período posterior, el trabajo era libre y el hombre lo ejecutaba en la forma necesaria para asegurar la alimentación suya y la de su familia.

Cabe señalar que en esta etapa no surgen aún los conflictos de trabajo, por razón de que el trabajo libre no presentaba las condiciones que permitieran la generación de conflictos de trabajo.

Posteriormente se producen pugnas entre los pueblos que poseían menos riquezas respecto a los vecinos que tenían a su haber más bienes y más tierras fértiles, lo cual trajo como consecuencia las primeras guerras que se conocen en el mundo.

El resultado de ellas fue que el vencedor no sólo se apropiaba de las tierras y bienes materiales del vencido, sino también de los individuos que componían el pueblo do-

minado, surgiendo así la institución de la esclavitud que constituyó la apropiación del hombre por el hombre.

En este segundo período, el de la esclavitud, el trabajo manual en su mayor parte era ejecutado por esclavos, ya que se estimaba que el trabajo era denigrante para el individuo libre, el cual se dedicaba al arte de la guerra. La historia nos señala varios hechos que actuaron conjuntamente sobre la institución de la esclavitud y que provocaron su caída. Ellos son: el advenimiento del cristianismo, que proclamó el principio de la igualdad y reclutó sus primeros fieles precisamente entre los humildes y los esclavos; el nacimiento sucesivo de pueblos guerreros que fueron destruyendo a otros más débiles apoderándose de sus bienes y personas.

Puede afirmarse, entonces, que a partir de la época esclavista surgen los primeros conflictos de trabajo dada la circunstancia de que el trabajo dejó de ser libre como en la etapa primitiva.

En los anales de la historia se cita como el primer conflicto de trabajo una confrontación huelguista que se dio en el antiguo Egipto, en tiempo de Khouphrou. Se cita también, durante el reinado de Ramsés III, en el Siglo XII A. de C., una huelga de "piernas cruzadas", que es uno de los primeros conflictos de que se tiene noticia.

Con mucha posterioridad a esa época, dos grandes mo-

vimientos de gran importancia histórica al igual que los anteriormente citados se les ha asignado el calificativo de huelgas, sin tener la configuración propia de lo que hoy día se conoce como tal, confundiéndolas con el conflicto; siendo éstos el de Espartaco en el año 74 A. de C. y el de Normandía, en tiempos de Ricardo. Por último, es digno de referencia:

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 la rebelión contra las autoridades o el poder público que aquellas decisiones suponían. (1)

Respecto al hecho cierto de que es erróneo asimilar los conflictos sociales ocurridos en la antigüedad con la huelga de hoy, es oportuno y conveniente destacar lo que a propósito de ello expresa el connotado tratadista Juan D. Pozzo:

La historia nos presenta desde la antigüedad, ejemplos de movimientos masivos

---

(1) GUTIERREZ-GAMERO. Citado por CABANELLAS, Guillermo, Derecho de los Conflictos de Trabajo, Bibliográfica Omeba, Buenos Aires, 1966, pág. 22.

que han constituido una rebeldía contra determinadas situaciones económicas y sociales, pero no hemos de encontrar en ellos los caracteres de la huelga laboral nacida bajo el régimen de trabajo de la gran industria.

Es a través del estudio del desenvolvimiento del Derecho de Trabajo que surge la existencia de un hecho, o mejor dicho, de la utilización de ese medio de lucha por los trabajadores unidos transitoriamente (coalición), o permanentemente (asociación profesional) a fin de obligar a los empleadores a conceder mejores condiciones de trabajo, especialmente remunerativos. A su vez, los empleadores se unieron de igual manera para resistir las imposiciones obreras. (2)

Cabe señalar que en Roma no se suscitaron conflictos laborales con las peculiaridades que suelen darse en el mundo moderno. El ordenamiento jurídico romano en lo relativo al trabajo comprendía normas que regulaban el contrato de trabajo, otras de origen administrativo y muchas pertenecientes al Derecho de Familia.

Los conceptos jurídicos específicos en materia laboral no existían en Roma y, por consiguiente, lo concerniente al trabajo era regulado por las normas del Jus Civile, dado a que el trabajo en ese entonces no era considerado como una actividad humana, sino como un producto físico del hombre, razón por la cual se le estimaba objeto de

---

(2) POZZO, Juan D., Manual de Derecho de Trabajo, Ediar, S.A. Editores, Buenos Aires, 1962, pág. 256.

arrendamiento.

Un enunciado sintético de las características del Sistema Clásico Laboral Romano servirá para proyectar una figura más completa del proceso evolucionista de la gestión laboral en Roma, así como de las normas jurídicas aplicadas.

Los tratadistas Bayón Chacón y Pérez Botija, señalan al respecto las siguientes características:

- a) El trabajo manual se consideraba en general indigno, salvo el agrícola.
- b) No existe una legislación laboral unitaria y los vínculos jurídicos relativos al trabajo se encuentran dispersos en el Derecho de Familia, el de propiedad, el de obligaciones y preceptos de carácter policial y administrativo.
- c) La contratación laboral está dominada sólo en parte por normas de gran formalismo, cuyo valor va disminuyendo con el tiempo, y es menor conforme crece la distancia entre el lugar de contratación y la urbe romana.
- d) Existió un margen amplio para la libertad contractual sin que ésta llegara nunca a ser tan absoluta como en el liberalismo.
- e) Las normas jurídicas romanas tuvieron honda influencia y aplicación constante en España, que llegó a constituir uno de los territorios más romanizados del Imperio, a pesar de lo cual perduró la influencia de los Sistemas Jurídicos locales y otras normas de origen helenísticos, recibidas a través de las dominaciones griegas y cartaginesa, de sentido heteronómico

muy acentuado.

- f) La influencia reglamentista, en la que existió tal vez una contaminación del sistema romano puro, debido al contacto de Roma con el antiguo cooperativismo egipcio, se refleja principalmente en la institución del colono que cada vez se regula más estrechamente por normas del Derecho necesario y que constituye el precedente de muchas situaciones de trabajo que nos presenta la Edad Media. (3)

Lo antes expuesto por los ilustres tratadistas conduce a concluir que la Autonomía del Derecho de Trabajo, así como su concepción para los conflictos de trabajo, encuentra su inicio en el advenimiento de la industrialización.

#### B. EN LA EDAD MEDIA.

Con la extinción de la esclavitud en la Antigüedad surgió en su reemplazo una nueva organización denominada corporación, la cual se desarrolló en los siglos X y XI, y obtuvo vigencia completa entre los siglos XIII y XV.

Consideramos obligante hacer la aclaración consistente en que las asociaciones de trabajadores libres coexistieron con el sistema de la esclavitud. En Roma estaban agrupados en Colegios (collegia), los cuales tuvieron su

---

(3) BAYON CHACON, Guillermo y PEREZ BOTIJA, Eugenio, Manual de Derecho del Trabajo, Sexta Edición, Madrid, 1965, pág. 60.

nacimiento en tiempos de Numa, Segundo Rey legendario de Roma, y comprendía los oficios de orfebres, caldereros, constructores, excavadores, zapateros, médicos, sastres, acarreadores, trabajadores del cuero y otros oficios.

El derecho de recibir legados y el reconocimiento como personas jurídicas les fue concedido por el Emperador Marco Aurelio.

El origen de los gremios en el Medioevo, no se conoce históricamente, sin embargo, hay constancia de que existieron en el Siglo XI; así se citan los gremios de tejedores de Maguncia en 1099; los de mercaderes de pescado en Worms en 1106; los de zapateros en Wurzburg en 1128 y los gremios de los tejedores de cobertores en Colonia en 1149. Estos gremios en la ciudad tenían como fuentes de inspiración una base esencialmente cristiana y religiosa. Ello encuentra su explicación en la poderosa influencia del cristianismo que logró atemperar la rigurosidad que caracterizaba al sistema esclavista y le atribuyó un nuevo concepto al trabajo.

En el sistema gremial los trabajadores se agrupaban alrededor de un Santo, que elegían como patrono, cuya fiesta se celebraba como día de la asociación, tradición que aún perdura en algunas asociaciones de nuestra época.

El Trabajo de los gremios se efectuaba en forma familiar dirigido por el maestro que hacía las veces de jefe

de familia de los trabajadores.

Es interesante destacar que existían tres grados o peldaños en cuanto a la organización del trabajo: los aprendices, que eran los que se iniciaban en el oficio bajo la dirección de los maestros; los compañeros, que eran los obreros que en realidad ejecutaban el trabajo, y los maestros que dirigían.

La vida institucional de las corporaciones o gremios se regía por estatutos propios, gozaban de privilegios y monopolios, reales o municipales, podían asociarse entre sí, llegando a constituir poderosas federaciones de carácter local e internacional.

Estas organizaciones alcanzaron un gran éxito debido fundamentalmente al hecho de que aseguraban a sus miembros ocupación permanente; por otra parte, los privilegios de que disfrutaban y los monopolios que ejercían, les permitían regular el mercado en el cual colocaban sus productos.

Respecto a la asimilación de los gremios medievales con los sindicatos modernos, el historiador Edward McNall Burs, expresa lo siguiente:

Los gremios de artesanos medievales nada tenían que ver en realidad con los organismos obreros actuales, a pesar de su parecido superficial con los gremios modernos organizados sobre la base de distintos oficios, como las Asociaciones de carpinteros, plomeros, electricistas, etc.

Las diferencias son mucho más fun-

damentales. Los gremios medievales no se limitaban estrictamente, como los modernos de la clase trabajadora, pues los maestros eran capitalistas, dueños de los medios de producción y patronos al mismo tiempo que obreros, además, incluían no sólo a hombres que trabajaban con sus propias manos, sino también a algunos que ahora serían considerados como profesionales y enteramente ajenos a las filas de los trabajadores. (4)

Es de innegable importancia destacar que el significativo progreso de las relaciones laborales en la Edad Media fue factible gracias a la urgente necesidad de superar el concepto de los valores que prevalecían en la Antigüedad, en la cual el trabajo era conceptualmente considerado como denigrante.

Así, Tawney, al comentar este período emite el siguiente juicio:

La expresión jurídica que la Alta Edad Media logra dar a las relaciones de trabajo difiere radicalmente de la construida por la Antigüedad. El derecho, expresión de valores, presenta una nueva fisonomía porque el valor que los hombres atribuyen al trabajo ha cambiado. La concepción materialista imperante en la Antigüedad cede paso a la concepción cristiana del trabajo como función social digna y honrosa, útil y necesaria a la colectividad y dotada de un valor sobrenatural.

La actividad del trabajador no es ya mirada como una cosa, sino como una actividad de la persona, y, cualquiera

---

(4) McNALL BURS, Edward, Civilizaciones de Occidente, Sexta Edición, 1959, pág. 350.

que sea la importancia que se conceda a los factores exclusivamente económicos en los reglamentos de las corporaciones, es indudable que la nueva noción influye fundamentalmente en sus normas. (5)

Como una nota característica del Medioevo debemos señalar que dada la estructura económico-social de la época, el corporativismo en las ciudades con un sistema cerrado, y el feudalismo en el sector rural, no favorecieron la gestación de grandes conflictos, con excepción de algunas sublevaciones que se dieron en el campesinado como reacción ante los atropellos de que eran víctimas por parte de los señores feudales, siendo la de mayor prominencia histórica el movimiento de la "Jaquerie" en 1358.

Finalmente diremos que alcanzada la plenitud de los gremios prosigue su decadencia, originada por factores externos e internos, dentro de los cuales se destacan la desaparición de los principios que los inspiraron: los maestros procuraron la dirección de la asociación para su provecho familiar; se inició una lucha entre los gremios competidores, impregnada de ambiciones políticas.

Además de estas causas internas que indudablemente contribuyeron a la destrucción de los gremios, existen otras, de mayor gravedad, factores externos locales e internacionales, que causaron al final la desaparición de

---

(5) TAWNEY, R.H. Citado por LAGOS, Gustavo, El Problema Histórico del Trabajo, Editorial Jurídica de Chile, 1950, pág. 54.

los gremios y, aún más, la prohibición de volver a asociarse, impuesta a los trabajadores. Los factores precitados responden a los siguientes: el cercado de los campos libres y comunales, la confiscación de las haciendas monásticas, la revolución comercial, la política mercantilista de las potencias europeas, la revolución agrícola, la época de la ilustración, los descubrimientos de nuevas tierras, el desarrollo del comercio y de las comunicaciones con Oriente y América, la Reforma, la acuñación de monedas con oro de América, la creación de las primeras manufacturas reales y, por último, la Revolución Francesa.

La Revolución Francesa, al proclamar la libertad de trabajo, estimulando la fuerza individual de trabajo dio el golpe final al régimen corporativo, institución que fue calificada por las doctrinas económicas y particularmente por las fisiocráticas, como un régimen de monopolio repugnante y retrógrado.

#### C. LA LEY LE CHAPELIER Y LA CAIDA DE LAS CORPORACIONES DE OFICIO.

La ley Le Chapelier de tan amargos recuerdos para la clase trabajadora y para la humanidad en general, vino a la vida jurídica en junio de 1791 mediante un acto legislativo de la Asamblea francesa que aprobó la propuesta hecha por el convencional con que se conoce su nombre. Di-

cha ley derrocó en forma definitiva el régimen corporativo medieval, por cuanto condenaba la asociación tanto de obreros como de patrones de un mismo estado o profesión, así como la huelga de los trabajadores.

Implantaba y garantizaba de manera absoluta la libertad contractual partiendo de la base de que todos los individuos eran libres e iguales desde el punto de vista jurídico, y, en consecuencia, lo eran también para contratar en igualdad de condiciones.

Ello en atención al principio consagrado por la doctrina de los Fisiócratas, traducido en la siguiente máxima:

"Laisses faire et laisses passer, le monde de lui-meme". (Dejad hacer y dejad pasar, el mundo marcha por sí solo).

La ley Le Chapelier formalizaba de esa manera el principio de libertad contractual y le rendía culto al liberalismo económico que aspiraba a reflejar en toda su amplitud los efectos de la más auténtica ley de la oferta y la demanda.

No obstante, las prohibiciones impuestas por la ley de corte eminentemente burgués y la repetición de sus principios en el Código Napoleónico y en los que en él se inspiraron, en casi todo el mundo, los obreros se organizaron y realizaron movimientos gremiales. La repetición de tales manifestaciones trajo como consecuencia que se

dictara la ley de 1864, que dejó de considerar la huelga como un delito y la colocó dentro del cuadro del derecho privado; ley que fue imitada a su vez por la mayoría de los países europeos, lo que dio lugar al aumento de las organizaciones gremiales de los obreros y, como réplica a ellos, la organización gremial de los industriales.

A manera de ilustración transcribimos las prohibiciones contenidas en la ley Le Chapelier, que en su parte pertinente establecía lo siguiente:

Artículo Primero: Considerando que la desaparición de cualquier especie de corporaciones constituidas por ciudadanos del mismo oficio o profesión es una de las bases fundamentales de la Constitución Francesa, queda prohibida su restablecimiento, cualquiera que sea su pretexto o la forma en que se dé.

Artículo Segundo: Los ciudadanos de un mismo oficio o profesión, artesanos, comerciantes y compañeros de un arte cualquiera, no podrán reunirse para nombrar presidente, o secretario, llevar registros, deliberar, tomar determinaciones o darse un régimen para la defensa de sus pretendidos intereses comunes.

De las disposiciones precedentes se infiere con claridad meridiana que el principio de libertad proclamado por la Revolución Francesa resultó flagrantemente negado por esta ley. Por eso se ha dicho, y con sobrada razón,

que la Revolución Francesa no significó un triunfo ni para la aristocracia que se derrumbó, ni para el pueblo, que solamente obtuvo igualdad política, sino que fue un éxito de la nueva clase social llamada burguesía.

En conclusión, por virtud de la Revolución Francesa los individuos adquirieron igualdad política y jurídica, pero no lo es menos que mantuvieron la desigualdad económica.

#### CH. EN LA EDAD MODERNA.

Tanto la Revolución Francesa y las ideas filosóficas basadas en el culto a la libertad individual, como los postulados de las escuelas económicas liberales que proclamaban la libre concurrencia, le abrieron un horizonte nuevo a las industrias que surgieron al suprimirse los monopolios de que disfrutaban los gremios medievales.

El comercio se vigoriza debido al incremento que toma la invención de nuevas máquinas las que simplifican el trabajo. La actividad manual del hombre fue rápidamente substituída por la máquina produciendo así el desempleo.

Estos factores que hemos enunciado inciden profundamente en lo político, en lo económico y en lo cultural, es decir, a partir de este momento los problemas laborales se agudizan como consecuencia de la deshumanización del trabajo.

Aquella sociedad regida hasta entonces por la tradición, a tal punto que se decía que "la costumbre es el escudo del pobre" y en que casi no se conocía el dinero, llegó a estar compuesta por individuos iguales e independientes. A ello contribuyó, a más de los factores antes señalados, el pago de los salarios en dinero a cada trabajador por separado lo cual niveló a todos los trabajadores, dando mayor oportunidad aún a los jóvenes, permitiendo que los menores y las mujeres pudieran llevar vidas independientes destruyendo el buen vivir que antes había sido proporcionado por la familia, la comunidad, la iglesia y el gremio. Así se explica que en los primeros tiempos del industrialismo la jornada de trabajo haya alcanzado hasta 16 horas diarias; que los niños se emplearan desde los siete años; que no existieran indemnizaciones por despidos, ni vacaciones, ni condiciones de higiene, y frente a tales condiciones los trabajadores no poseían siquiera el derecho de asociarse para defenderse. A ese respecto Francisco Walker Linares expresa:

El individualismo capitalista había nacido; éste era el fruto económico-social de la revolución, muy ventajoso para la burguesía triunfante y desastroso para el obrero a quien la colectividad reconocía irónicamente derechos políticos. Los códigos civiles modernos, desde el francés hasta el chileno, son fieles reflejos de esta situación, pues constituyen una legislación que en la práctica, sólo se aplica a las personas de re-

cursos y abandonan a su triste destino a la mayor parte de los seres humanos, precisamente a aquellos que más necesitan de su protección. (6)

Durante este período toma impulso el desarrollo de la fábrica moderna, hecho que caracteriza la revolución industrial que triunfa en Inglaterra en el último cuarto del Siglo XVIII y las primeras décadas de la centuria siguiente.

Ahora bien, con la aparición del capitalismo industrial finaliza un largo período de gestación de capitalismo moderno; después de evolucionar durante varios siglos, las nuevas fuerzas económicas engendradas por el nuevo proceso, harán su aparición a lo largo de toda Europa desde que comienza a declinar la Edad Media.

El nuevo sistema logra transformar las viejas prácticas comerciales, para dar impulso a una nueva forma de economía, y, consecuentemente, se da un nuevo enfoque a la estructura organizacional del trabajo, fundamentada en el individualismo jurídico.

En el naciente régimen se invierten los valores que le imprimió el cristianismo al trabajo humano, ubicando al dinero en una jerarquía superior por encima del hombre.

---

(6) LINARES WALKER, Francisco, Nociones Elementales de Derecho del Trabajo, Quinta Edición, Edit. Nascimento, Santiago de Chile, 1957, pág. 31.

Ya no se trata, pues, de una economía al servicio del hombre, sino el hombre al servicio de la economía.

En este orden de ideas expresa el tratadista argentino, Gustavo Lagos,

el espíritu burgués en lo contractual, la fecundidad del dinero en lo económico, y el individualismo en el plano jurídico son los factores que en su conjunto integran la fisonomía histórica de la civilización capitalista en la fase más típica y peculiar de su esplendor, en los siglos XIX y comienzos del XX, cuando la actividad económica logra su hegemonía total en la visión burguesa del mundo y de la vida. (7)

Debemos señalar que los factores antes citados tienen una influencia en cuanto al marco en que se desenvuelve la actividad laboral en la Edad Moderna. En el orden económico-social, al desaparecer los gremios y prohibirse el derecho de asociación el obrero carece de medios para defenderse ante el poder del capital, quedando éste a la deriva compitiendo dentro de la Ley de la oferta y la demanda.

Por otra parte, el desmembramiento de los gremios propició el éxodo de los campesinos hacia las ciudades, atraídos por las posibilidades de colocación en las fábricas, lo cual estuvo restringido hasta entonces debido

---

(7) LAGOS, Gustavo, El Problema Histórico del Trabajo, Editorial Jurídica de Chile, 1950, pág. 107.

al espíritu cerrado de las corporaciones que monopolizaban la actividad laboral y el mercado.

Como hemos expuesto, la concepción democrática burguesa del capitalismo le quita al trabajo humano ese acento espiritual que le imprimió el cristianismo, centrándolo todo en el materialismo del dinero y acentuándose la lucha de clases.

Son múltiples las características que señalan los distintos autores para tipificar el industrialismo capitalista, entre otros, Héctor Humeres Magnan destaca las siguientes:

- a) Separación entre el capital y el trabajo;
- b) Aglomeración de los trabajadores en las ciudades y centros industriales;
- c) Superpoblación y crisis;
- d) Nacimiento del Derecho del Trabajo;
- e) Fortalecimiento del espíritu de asociación entre patronos y obreros;
- f) Organización de huelgas y "lock-out";
- g) Intervención del Estado en los problemas del trabajo, y
- h) Desarrollo de la previsión social. (8)

Dentro de este marco histórico surge, por una parte, una inmensa masa de proletarios indefensos ante el lucro desmedido de las fuerzas económicas y, por la otra, una minoría poderosa de industriales dueños del poder económico y político.

---

(8) MAGNAN HUMERES, Héctor, Apuntes de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Octava Edición, Santiago de Chile, 1970, pág. 16.

Esa infortunada y lamentable situación de las masas trabajadoras que fueron las causas que motivaron el antagonismo entre los pocos acumuladores de las riquezas y la enorme masa que se las proporcionaba a costa de sus mal retribuidos esfuerzos humanos. Este antagonismo produjo las diferentes clases económicas y con ellas se inicia la encarnizada lucha de los económicamente débiles contra los poderosos industriales acaudaladores de capital. De ahí nació el movimiento de la reivindicación proletaria proclamando mejores salarios y condiciones de trabajo, así como el derecho de asociarse para defender sus intereses. Gerardo Salazar, confirmando lo antes dicho, expresa:

La lucha por el mejoramiento de las condiciones de trabajo y todas las cuestiones que se suscitaron, ello se debió, principalmente, al nacimiento de la gran industria que trajo consigo la formación de las 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 empleadores y subordinados. (9)

Concordante con este panorama, era lógico el surgimiento de múltiples conflictos laborales y al mismo tiempo

---

(9) SALAZAR, Miguel Gerardo, Curso de Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Temis, Bogotá, 1963, pág. 29.

una toma de conciencia de la clase obrera respecto a su destino, va a ser determinante en el nacimiento y desarrollo del sindicalismo como un medio eficaz para frenar las injusticias sociales del capitalismo liberal y propender al mejoramiento de las condiciones de vida y de trabajo.

No menos importante en la evolución del trabajo durante el desarrollo de este período, es el señalamiento de los problemas sociales engendrados por el liberalismo, ya que ellos son la materia prima conformadora de múltiples y agudos conflictos laborales.

Los efectos del liberalismo nos lo resume el maestro Manuel Alonso García, de la siguiente manera:

1. Extensión del paro y crisis del trabajo;
2. Arbitrariedad en la fijación de los salarios, sometidos a la Ley de la oferta y la demanda, y, por tanto, bajo nivel e insuficiencia de los mismos, productos de la desigual posición de las partes en el contrato y de la mayor potencia económica del empresario sobre el trabajador;
3. Desaparición del aprendizaje como sistema, dado que la contratación directa lo hizo innecesario;
4. Trabajo de mujeres y niños, jornadas agotadoras, inexistencia de descanso semanal;
5. Creación de una situación de resentimiento y contraposición entre empresarios y trabajadores, primer síntoma ya grave del con-

frontamiento y la lucha de clases;

6. Aparición del fenómeno de la gran ciudad, creación de núcleos suburbanos y condiciones infrahumanas de vida para los trabajadores;
7. Ausencia de condiciones de higiene y seguridad en el trabajo, severa disciplina durante las horas de trabajo, e inseguridad en el empleo, con absoluta libertad por parte del empresario para resolver el contrato y despedir al trabajador. (10)

---

(10) GARCIA, Manuel Alonso, Derecho del Trabajo, Editorial Bosh, Barcelona, 1969, pág. 109.

**CAPITULO SEGUNDO**

**CONFLICTOS DE TRABAJO**

## I. CONSIDERACIONES GENERALES.

Las relaciones jurídicas que vinculan a trabajadores y empleadores individual o colectivamente considerados se desarrollan de acuerdo con determinados principios, y son reguladas por derechos conferidos a unos y otros, tanto por la Constitución o las leyes como por la voluntad contractual o convencional de las partes.

Ello es así por razón de que el objeto de dichas relaciones lo constituye el trabajo humano y sus distintas derivaciones. Esta última y fundamental circunstancia es la que le otorga condición especial a las mismas y, en consecuencia, constituye el factor determinante para la formulación de las reglas que les son aplicables durante su vigencia.

Al igual que las demás relaciones jurídicas, las dimanantes del trabajo, nacen, se desarrollan, surten su eficacia y se extinguen o mueren en un cierto momento.

Lo normal es que a estas relaciones se les vaya dando cabal cumplimiento tal como los sujetos o partes previeron su contenido y con arreglo a las prescripciones legales previstas al efecto; lo cual es en esencia el destino querido para todas las relaciones de derecho en general y, por consiguiente, para aquellas que encuentran su causa en el trabajo, en la prestación de un servicio.

En la medida, pues, que su desenvolvimiento no se aparte del marco de su contenido y efecto, esto es, del cumplimiento de las obligaciones pactadas y del reconocimiento de los derechos recíprocos, en esa misma medida el orden jurídico tanto individual como colectivo se mantendrá siempre inalterado.

Sin embargo, no ocurre así en la práctica. Las relaciones de trabajo no siempre se desarrollan con la debida normalidad y armonía entre las partes. Antes por el contrario, se ven muy a menudo afectadas de profundas implicaciones anormales que plantean situaciones conflictivas, y que dada la magnitud de sus efectos, producen serias perturbaciones que interesan a la sociedad y, naturalmente, al Derecho del Trabajo.

Las aludidas implicaciones de índole conflictiva se ponen de manifiesto, generalmente, en circunstancias relativas al desarrollo de las relaciones, que afectan su contenido, que se refieren a su cumplimiento, o bien respecto a su extinción.

La aparición de esta situación crea, indudablemente, una evidente distorsión en las relaciones que se mantenían, lo que hace suponer necesariamente que las mismas no han logrado su adecuado y previsto cumplimiento ocasionando una alteración que rompe su normalidad, lo cual desemboca inevitablemente en el conflicto de trabajo propiamente

dicho, entendiéndose por tal, las diferencias de cualquier clase que nacen de una relación jurídica laboral que liga a trabajadores y empleadores.

Lo anotado se confirma con las palabras de Juan D. Pozzo cuando expresa lo siguiente:

Las relaciones de carácter laboral que existen entre distintos sujetos del Derecho de Trabajo, pueden alterarse como 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 caso de que una de las partes pretenda modificar, extinguir o suspender las condiciones de trabajo que afecta ya sea a un empleado o un empleador, cuando la relación se deriva de un contrato individual de trabajo, o bien en el caso de una convenión colectiva de trabajo. (11)

De todo lo anteriormente expuesto puede colegirse sin mayor esfuerzo, que el conflicto de trabajo versa regularmente, o sobre cuestiones netamente jurídicas o sobre asuntos de carácter eminentemente económicos también llamados de intereses, y, en consecuencia, las divergencias que por tales motivos se suscitan afectan las relaciones jurídicas existentes entre los distintos sujetos del Derecho del Trabajo.

---

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

Estas alteraciones no solamente rompen la paz laboral, sino que repercuten a veces en forma perjudicial en los intereses de la colectividad, razón por la cual resultan de innegable importancia tomando en cuenta, pues, el doble efecto que las mismas pueden generar en un momento dado causando perturbaciones en el trabajo y en la sociedad.

En torno a la importancia de las expresadas contrariedades, De Ferrari apunta lo siguiente:

Podría definirse la vida de los pueblos de Occidente, en los días que corren, como una tempestad de conflictos laborales, de fulguraciones desprendidas del estado ígneo en que se encuentra todavía la cuestión social. Las fricciones entre el capital y el trabajo, son permanentes y revisten además las formas más variadas. Sería, por lo tanto, un error creer que el conflicto colectivo consiste necesariamente en una huelga o un lock-out. Este concepto, demasiado simple, debe ser rechazado, ya que una divergencia entre grupos profesionales motivada por un interés colectivo, puede producirse sin afectar las formas extrañas aludidas. (12)

## II. CONCEPTO DE CONFLICTO DE TRABAJO.

Como quiera que para calificar las contrariedades que surgen en el Derecho del Trabajo se ha adoptado la voz

---

(12) DE FERRARI, Francisco, Lecciones de Derecho de Trabajo, Tomo Cuarto, Montevideo, 1964, pág. 245.

"conflicto", consideramos de importancia hacer el señalamiento de que, según el Diccionario de la Real Academia Española, dicha voz proviene del término latino "conflictus" cuyo significado es: lo más recio de un combate, punto en que aparece incierto el resultado de una pelea.

La denominación de conflicto para señalar las diferencias o anormalidades que se derivan de las relaciones de trabajo, encuentra su razón en la historia, ya que atiende precisamente a la condición extremadamente violenta que revistieron las primeras manifestaciones de la lucha obrera que se dieron por razón de relaciones de trabajo existentes en épocas pretéritas. Las pugnas laborales se convertían en verdaderos combates entre el Estado y los manifestantes por razón de que dichos actos eran considerados como delictuosos y, por consiguiente, todos los trabajadores que participaban y alentaban esa clase de movimiento se exponían a sufrir las penas prescritas por las legislaciones penales, lo cual explica que la intervención del Estado se circunscribía a castigar a las clases trabajadoras que pretendían, por medio de la fuerza, mejores condiciones sociales y económicas.

Los hechos mencionados en conjunción con el significado de la locución "conflicto" han conducido a la mayoría de los autores y la doctrina a utilizar dicha acepción para indicar la existencia de una dificultad que tiene su

origen en el Derecho Laboral entre los sujetos del mismo, esto es, entre trabajadores y dadores de trabajo, independientemente de que la contrariedad se presente entre un trabajador, varios o todos los trabajadores y un dador o varios dadores de trabajo.

No hace diferencia, pues, para los efectos de la denominación de la confrontación que las circunstancias que la motivan sean de carácter individual o colectiva. Carece también de relevancia, para los mismos efectos, es decir, para la utilización del término "conflicto", la circunstancia de si la perturbación o anomalía que se suscita en las relaciones de trabajo constituyen un fenómeno social de significativa trascendencia, y que los mismos responden a causas de distinta naturaleza, lo que hace que se desarrollen en formas y modos muy peculiarísimos, por lo que las diferencias, contrariedades o pugnas que se dan entre trabajadores y empleadores reciben la calificación de "Conflictos de Trabajo" bajo el concepto de que basta que se origine un enfrentamiento entre los distintos sujetos del Derecho de Trabajo o, al menos, en relación a uno de ellos para que proceda dicho calificativo en atención a la denominación que ha sido generalmente aceptada.

Valga destacar que para que puedan darse conflictos de trabajo tiene necesariamente que existir como presupuesto el vínculo jurídico mediante una relación laboral.

Por otro lado, resulta al extremo difícil, por lo menos en principio, obtener una definición de conflicto de trabajo que recoja su exacto significado. Ello obedece a la circunstancia de que no abundan en la doctrina. Esta situación hace casi imposible encontrar una definición verdaderamente amplia y apropiada sobre los conflictos de trabajo.

No obstante la inconveniencia apuntada, procederemos a presentar algunas que hemos seleccionado.

A ese respecto Eugenio Pérez Botija nos presenta una definición genérica diciéndonos que "con el nombre de conflictos laborales se alude a toda la serie de fricciones susceptibles de producirse en las relaciones de trabajo".<sup>(13)</sup>

Empero, según Guillermo Cabanellas, los conflictos de trabajo pueden definirse en el presente como:

"la actitud por la cual un grupo de individuos suspende su actividad profesional cívica o social, a fin de obtener cierta ventaja, gravitando sobre la voluntad de aquel patrono o Estado de quien depende esta ventaja".<sup>(14)</sup>

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

---

(13) PEREZ BOTIJA, Eugenio, Curso de Derecho del Trabajo, Edit. Técnos S.A., Balverde 3a. edición, Madrid, España, 1950, pág. 302.

(14) CABANELLAS, Guillermo, Derecho de los Conflictos Laborales, Edit. Bibliográfica Omeba, Buenos Aires, Argentina, 1966, pág. 39.

La alteración de la normalidad de las relaciones jurídicas entre un empresario, o 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. (15)

Ernesto Krotoschin, nos ofrece una definición en un sentido amplio entendiéndose por conflicto de trabajo "las controversias de cualquier clase que nacen de una relación de derecho laboral". (16)

Tenemos que sobre el tema de la definición de conflicto de trabajo, el ilustre maestro mexicano Mario de la Cueva opina que:

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. (17)

De entre todas las definiciones de conflicto de trabajo que hemos reproducido, existe una que, a nuestro parecer, puede considerarse como la más apropiada por esti-

---

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

(16) KROTOSCHIN, Ernesto. Citado por CABANELLAS, Guillermo, op. cit., pág. 50.

(17) DE LA CUEVA, Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo Segundo, Octava Edición, Edit. Porrúa, S.A., México, 1959, pág. 729.

marla más completa. Se trata de la que nos da Mario de la Cueva. La definición a que aludimos recoge en su contexto los diferentes conflictos que pueden darse, según sean los sujetos entre los cuales se produce la confrontación, ya sea entre trabajadores y patronos, o bien solamente entre trabajadores o entre patronos exclusivamente.

Abarca también las relaciones colectivas e individuales del trabajo que son las dos grandes formas existentes de las relaciones de trabajo y presupuestos para la aplicación del Derecho del Trabajo; y se dice, después, que son todos los conflictos que se produzcan en ocasión o con motivo de la formación, modificación o cumplimiento de las relaciones de trabajo, abarcando, pues, todos los conflictos que se pueden suscitar.

### III. CARACTERISTICAS DE LOS CONFLICTOS DE TRABAJO.

En relación con el tema por desarrollar, vale señalar que si bien es cierto que los conflictos de trabajo poseen sustantividad propia, no menos cierto es que esa especial particularidad no encuentra su derivación exclusivamente en la autonomía del Derecho de Trabajo, sino por las características propias de este tipo de conflicto. Las características contribuyen, pues, a darle personalidad y fisonomía especiales.

Dado el vasto campo sobre el cual repercuten los conflictos colectivos, sus elementos caracterizadores se manifiestan en el orden económico y social así como también en la naturaleza de la cuestión que se plantea.

En el aspecto económico los conflictos de trabajo se caracterizan por:

a) Disminución de la producción.

Esta circunstancia tiene lugar cuando los conflictos de trabajo producen la suspensión del trabajo o el trabajo a desgano, trayendo consigo una baja en la producción y, consecuentemente, perjuicio a la sociedad consumidora. Ello debido a la escasez o encarecimiento de los productos.

b) Quebrantos Patronales.

Esta situación se da a causa de la paralización de actividades o la disminución en la producción originando serios trastornos a los empleadores por falta de ingresos que puede hacerlos incurrir en mora y, muchas veces, hasta en quiebra, lo cual es de sumo peligro para los trabajadores.

c) Pérdida de salarios.

La pérdida de los salarios es otro de los negativos efectos que acarrea la suspensión del trabajo por parte de los trabajadores, y que genera problemas económicos a éstos, pero además de ocasionarle tropiezos económicos a los propios trabajadores, las consecuencias no se detienen allí sino que van más allá, esto es, se hacen exten-

sivas a toda la familia, situación que se torna aún más grave a medida que la paralización de actividades se prolonga.

En el orden social, el elemento característico se hace patente cuando se produce un desconocimiento de los derechos de la clase trabajadora que da lugar a la lucha de clases y al descontento general; de allí el interés del Estado en prevenir y darle solución a tales conflictos.

La tercera característica que proviene de la naturaleza de la cuestión objeto de las divergencias se configuran mediante el enfoque jurídico de las mismas, la posición funcional de las partes envueltas, la repercusión económica y social del conflicto y la acción gremial adoptada.

Las expresadas características del conflicto de trabajo le confieren una particular fisonomía y lo hacen fundamentalmente distinto de aquel que nace de las relaciones jurídicas entabladas bajo la regulación del Derecho Común. Esta nota distintiva es la que hace materialmente posible entrar a distinguir un conflicto de otro. El criterio de los autores consistente en que las contiendas o conflictos de trabajo y las de Derecho Común tienen profundas diferencias, prevalece casi unánime en la doctrina.

Según el distinguido profesor de la Universidad Nacional del Litoral, Mariano R. Tisseambaum, quien ha pro-

fundizado sobre el tema en cuestión y hasta el presente parece ser el tratadista más autorizado en materia de distinción entre unos y otros conflictos, las aludidas diferencias se manifiestan en dos formas, a saber: intrínsecas y extrínsecas. Las de naturaleza intrínseca se desdoblán en dos modalidades que son: el objeto del conflicto y su enfoque jurídico. El Derecho Común es esencialmente un derecho patrimonial en lo que atañe a las obligaciones y a los contratos. Cuando la relación de trabajo estaba asimilada y regulada por la locación, la diferencia entre ambas situaciones era ninguna toda vez que el trabajo humano era considerado como una "mercancía". Pero ese concepto un tanto degradante fue superado cuando se le reconoció la calidad de hombre al trabajador considerando el trabajo como su producto directo imposible de separar de su persona y que él cumplía a la vez una función social. Aquel concepto civilista que consideraba el trabajo como una mercancía, se tornó a todas luces ineficaz, trayendo como consecuencia un cambio de los métodos de interpretación, inclusive aquellos para dirimir los conflictos entre los dos factores: capital y trabajo, representados en el empleador y el trabajador.

Una vez separados los objetos de las relaciones jurídicas de Derecho Civil y las de Derecho de Trabajo por las razones que anteceden, los conflictos de Derecho Común

continuaron desarrollándose dentro del marco económico, mas no así los conflictos laborales, ya que existe en éstos el elemento diferenciador distinto del interés meramente patrimonial que caracteriza a aquellos. En tal sentido, Tissembaum expresa:

Esta circunstancia, promueve una variante total y absoluta pues la noción del trabajo no se cierra dentro del cielo del interés patrimonial, sino que se emplaça dentro de la nueva concepción, en la que predominan los caracteres del aspecto humano y los de la economía social, por sobre los del interés privado materializado en una relación preponderantemente económica.

De ahí que al modificarse el cuadro de la vinculación jurídica derivada del trabajo, también se modificó el aspecto que surge con motivo de las contiendas o conflictos del trabajo. (18)

Cabe indicar que ello no significa que los conflictos de trabajo no tengan contenido económico, y fuerte a veces, especialmente en aquellos de tipo individual; sin embargo, ello no constituye su aspecto fundamental sino que es una consecuencia dependiente del aspecto social de las relaciones de trabajo atendiendo precisamente al elevado interés social que ostentan, el cual sirve de base para establecer el criterio distintivo entre éstos y las relaciones de carácter privado de completo contenido económico.

---

(18) TISSEMBAUM, Mariano, Las Contiendas del Trabajo y el Régimen Jurídico para su Solución, Santa Fe, 1941, pág. 143.

La segunda modalidad de los conflictos de trabajo, de naturaleza intrínseca, la constituye la posición funcional de las partes conocida también como la despersonalización de las partes divergentes.

En los conflictos de Derecho Común versa sobre meros intereses individuales de las partes intervinientes, en tanto que en los conflictos de trabajo esa posición individual de las partes ha sido desplazada para cederle paso a un concepto funcional: trabajo y capital, pero sin que ello excluya la relación jurídica personal.

La exactitud de lo antes dicho lo ha hecho notar la Oficina Internacional del Trabajo en varias legislaciones cuando señala "la acción individual puede ser iniciada y proseguida por organizaciones estatales o asociaciones profesionales sin mandato del interesado, si éste —debidamente notificado— no hace opinión". (19)

Por su parte, Tissembaum afirma que:

Contribuye a destacar la diferencia entre los conflictos de derecho privado y los de trabajo, la circunstancia que observa en estos últimos, en cuanto a la despersonalización de las partes. Genéricamente y por su valor potencial, se considera que la contienda se ha producido entre el Capital y el Trabajo, nociones que importan asignar a las partes una función y un sentido

---

(19) OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, Métodos de Colaboración, Ginebra, 1940, pág. 27.

dentro de la contienda. (20)

Al igual que en otras legislaciones del mundo, incluyendo la nuestra, la despersonalización de las partes envueltas en una controversia laboral ha sido reconocida y adoptada con rango de disposición constitucional expresando en el Artículo 72 de nuestra Carta Magna que: "Todas las controversias que originen las relaciones entre Capital y Trabajo, quedan sometidas a la jurisdicción del trabajo".

La segunda forma diferencial, o sea la de naturaleza extrínseca, presenta para el autor que estamos siguiendo dos circunstancias enteramente claras que son: repercusión social y económica del conflicto y la acción gremial.

Según dicho autor, la primera, esto es, la repercusión social y económica que origina el conflicto de trabajo fue quizás el motivo principal que le dio características propias a este tipo de conflicto.

Sobre el particular se expresa que el desarrollo de los conflictos de trabajo ya fuese legal o ilegal, dejó sentir sus efectos en forma impactante en la vida económica, social y política de los Estados. Tal situación causó profunda preocupación al Estado llegando a comprender que la realidad jurídica del trabajo tenía aspectos

---

(20) DE LA CUEVA, Mario, op. cit., pág. 726.

públicos y exigía un tratamiento enteramente distinto de las controversias de Derecho Común, es decir, de aquel carácter puramente contractual o patrimonial, por ser que los conflictos de trabajo repercuten no solamente sobre las partes divergentes sino sobre la sociedad en que dichas partes actúen.

Para ilustración de lo dicho citamos como ejemplo práctico una huelga de transporte de productos esenciales para la subsistencia o bien de derivados del petróleo. La cadena de dificultades traducidas en perjuicio que este tipo de conflicto puede causar para el país en que se produce es casi impredecible, con la agravante de que la magnitud de los perjuicios causados alcanzasen mayores proporciones en la medida en que la perturbación permaneciese sin solución.

En la segunda circunstancia, es decir, en la denominada Acción Gremial se descubre otra diferencia entre los dos tipos de conflictos que analizamos y en tal sentido puede decirse que, en el orden civil, ambas partes están en igualdad de condiciones permitiéndoles la ley que resuelvan su conflicto con paridad; en tanto que en el orden laboral, la inferioridad económica y moral, por su relación de subordinación, hace imposible que las diferencias que surjan sean resueltas de la misma manera que en el orden privado. La diferencia de tratamiento jurídico para

cada una de las relaciones laborales y privada, surge en relación a las primeras, en virtud de la actuación que cumplen los organismos profesionales, cada vez más intensiva, en defensa del aspecto gremial.

#### A. CLASIFICACION DE LOS CONFLICTOS DE TRABAJO.

Con el objeto de clasificar los conflictos que surgen entre las partes ligadas por el trabajo, algunos autores han fundado su criterio clasificador atendiendo a la calidad de los sujetos intervinientes en los mismos. Con base en ello los conflictos han sido divididos en laborales y extralaborales, así como en propios o impropios dependiendo de la denominación que se emplee para tal propósito. En esa misma medida un sector de la doctrina opina que sólo los conflictos que se originan entre las partes vinculadas mediante la relación jurídica laboral, pueden denominarse conflictos de trabajo con entera propiedad y autenticidad. El sector que así opina, lo hace con un criterio absolutamente estricto. En cambio, otros maestros del derecho de trabajo como Jesús Castorena y Trueba Urbina coinciden en los aspectos principales de sus clasificaciones que obedecen a criterios amplios y abarcadores de cuya unión resultan los siguientes tipos de conflictos de trabajo:

a) Conflictos obrero-patronales que pueden ser individuales jurídicos, colectivos jurídicos y colectivos eco-

nómicos; y

b) Los conflictos interobreros, interpatronales, intersindicales son siempre de naturaleza jurídica, pero pueden ser individuales o colectivos.

En nuestra opinión, la concepción de conflicto de trabajo que reconoce autenticidad a las controversias intersindicales cuando tengan por finalidad adjudicarse la representación de un grupo de trabajadores, o bien llevar la representación en el acto de la negociación colectiva o en la declaración de una huelga o movimiento reivindicador, resulta bastante acertada y, por consiguiente, su aceptación y reconocimiento es procedente por ser que si bien no nacen directamente de la relación laboral que vincula jurídicamente a las partes, son controversias que en una u otra forma afectan el normal desarrollo de las relaciones laborales, pues crean verdaderas situaciones de incertidumbre en cuanto a la autenticidad de la representación que se disputa, y son, por otra parte, hechos que por su naturaleza el Derecho del Trabajo pretende someter a un ordenamiento jurídico.

No obstante la estimación que le reconoce a las controversias intersindicales la calificación de conflictos de trabajo, cabe indicar que los conflictos obrero-patronales constituyen el grupo principal de los conflictos de trabajo, atendiendo precisamente, a la circunstancia de

que la base del derecho de trabajo la constituye la relación de trabajo. De donde resulta obvio que las demás clasificaciones no son otra cosa que meros conflictos de carácter accesorio por el hecho de no derivar directamente de las relaciones laborales pactadas entre los sujetos del Derecho de Trabajo, y guardan relación, normalmente, en forma directa con la representación sindical. Es, en esencia, una consecuencia del antagonismo sindical.

Dada la variedad de criterios empleados para la clasificación de los conflictos de trabajo, otros autores han tomado como base para sus clasificaciones, el objeto que motiva el conflicto, las partes del mismo, o los intereses de las partes divergentes. De ahí, pues, que los conflictos de trabajo admitan una división previa consistente en conflictos individuales y conflictos colectivos.

#### B. CONFLICTOS INDIVIDUALES.

Por conflictos individuales se entiende la controversia que se suscita como consecuencia de la violación de una norma legal o contractual prevista por la ley, decreto, convenios colectivos de condiciones de trabajo, o bien por contratos individuales, siempre que con ello se afecten intereses precisos de los sujetos de una singular y concreta relación de trabajo.

Se puede establecer, entonces, que el conflicto indi-

vidual es aquel cuyas consecuencias, o efectos, derivados de la pretensión que se actúa, únicamente alcanzan a quienes intervienen como sujetos.

Es importante destacar que en los conflictos individuales no necesariamente existe un solo sujeto, ya que muy bien puede haberlos en número plural sin que por eso se pierda el carácter individual del mismo. Esta circunstancia se hace patente cuando varios trabajadores reclaman conjuntamente contra el mismo empleador, caso en el cual habrá, entonces, lo que se conoce como acumulación de conflictos individuales y no conflicto colectivo, ya que para que se dé este último es necesario que se solicite la tutela de un interés abstracto de categoría y no intereses concretos de individuos determinados. En consecuencia, los conflictos individuales pueden ser impersonales o pluri-personales, sin que por ello pierdan su carácter de individualidad. Lo que caracteriza a este tipo de conflictos es que son de orden jurídico, de Derecho, esto es, se basan en una norma preexistente. De donde se infiere que en el conflicto individual siempre existe una norma invocable para la tutela del derecho que corresponda.

Lo que sí resulta absolutamente incuestionable es que la afectación de las consecuencias del conflicto individual aparece perfectamente individualizada para todos y cada uno de los intervinientes en él, desde el mismo

momento en que se plantea; mas no así en los conflictos de índole colectiva. La diferencia radica, precisamente, en la circunstancia de que la inmediata referencia de sus efectos no es susceptible de determinar. Dicho de otro modo, cuando previamente se conoce sobre cuántos y quiénes recaerán los efectos de la decisión que se dicte respecto de la pretensión que el conflicto envuelve, nos encontramos en presencia de un conflicto individual; y en el supuesto contrario estaríamos frente a un conflicto colectivo.

### C. CONFLICTOS COLECTIVOS.

Se entiende por conflicto colectivo de trabajo la oposición de intereses existente entre uno o más empleadores y uno o más grupos de trabajadores asalariados, ligados por una relación de trabajo, oposición que se manifiesta a través de un proceso en que las partes en conflicto buscan el predominio de sus respectivos intereses.

En relación con la diferencia entre los conflictos colectivos e individuales Jaeger expresa:

No es difícil por consiguiente, observar que el conflicto individual se distingue del colectivo, si tal distinción la buscamos por los lados de los intereses que se encuentran en juego, los cuales serán como dijimos, concretos o abstractos, según que interesen a un trabajador y a un patrono vinculados por una singular relación laboral o

bien a un grupo de individuos que actúan en representación de una comunidad de intereses, respectivamente. (21)

No obstante la autorizada opinión de Jaeger, el tema de la diferenciación entre conflictos individuales y conflictos colectivos ha ocupado largamente a la doctrina, sin que en realidad haya llegado a conclusiones indubitables en cuanto a la aplicación de un determinado principio o criterio diferenciador que haga posible la solución del problema.

Pese a todo ello, la diferenciación está muy cerca de la que mantienen la mayoría de los autores, al caracterizarla sobre la base de que estén en juego intereses concretos de los individuos o intereses abstractos de la categoría profesional, lo que viene a confirmar el predominio del sentido social sobre el puramente individual de cada uno de los interesados.

Las dificultades relativas a la delimitación de los contornos o fronteras entre los conflictos individuales y los conflictos colectivos se acentúan aún más, cuando nos encontramos frente a un conflicto colectivo que tiene su origen en un conflicto individual previo y por sus consecuencias ha llegado a convertirse en tal; por ejemplo, en

---

(21) JAEGER. Citado por POZZO, Juan D., op. cit., pág. 241.

caso de suspensión, traslado o despido de un trabajador por su actitud sindical. De ahí que pueda decirse, entonces, que los efectos del conflicto conciernen a la naturaleza del mismo y no a su carácter individual, por ser la lesión a los intereses colectivos la que provoca el conflicto.

Como se ve, pues, se presentan verdaderas zonas grises que resultan un tanto inevitables, y para su solución será siempre necesario adentrarse en el análisis de cada caso en particular.

Un desglose de la situación que genera el caso imaginado permite concluir que existen dos conflictos, un conflicto individual y otro colectivo y cada uno de ellos tendrá su propio sistema de solución y normas distintas de aplicación.

Dentro de los conflictos colectivos laborales nos encontramos con una subclasificación. Ellos se dividen en conflictos colectivos jurídicos o de Derecho y conflictos colectivos económicos o de intereses.

Esta división reviste gran importancia no solamente en lo relativo a la forma de solución de los mismos, sino en lo que respecta a su propia naturaleza. La aludida división se basa específicamente en el origen o causa del conflicto. De manera que si la controversia versa sobre la interpretación, aplicación o cumplimiento de normas

preestablecidas que implican reconocimientos de derechos, sean éstos de carácter legal o convencional, se trata de conflictos colectivos de naturaleza jurídica; mientras que si la confrontación surge con el fin de lograr estipulaciones relativas a nuevas o mejores condiciones de las ya existentes nos encontramos frente a un conflicto colectivo de naturaleza económica o de intereses.

Para efectos de distinguir los conflictos colectivos jurídicos de los conflictos colectivos económicos o de intereses, reproducimos a continuación lo que con tanta precisión nos dice Oliveira Viana:

En los primeros (colectivos jurídicos) se aplican las disposiciones de la ley, de un reglamento o de las cláusulas convencionales, de tal manera que en la solución que se adopta, se limita al órgano decisorio a declarar simplemente el Derecho, interpretando la ley o la cláusula de la convención colectiva y aplicando ésta; en tanto que, en los conflictos económicos, no se reconoce ni se declara derecho alguno, sino lo que sucede es que se constituye éste; por ejemplo, en el derecho a menos horas de trabajo, o a un mayor salario. En tal caso, se nota a las claras que, la decisión tiene un carácter constitutivo y no declarativo. (22)

Sin embargo, algunos autores aseguran que la división de conflictos de trabajo en jurídicos y de intereses es meramente artificiosa. En nuestra opinión ese criterio peca

---

(22) OLIVEIRA VIANA. Citado por CABANELLAS, Guillermo, op. cit., pág. 68.

de inaceptable, ya que entre ambos tipos de conflictos existen sustanciales diferencias que atienden al origen o causa de los mismos, así como a su naturaleza y finalidad.

#### 1. Conflictos Colectivos Jurídicos o de Derecho.

Los conflictos colectivos jurídicos o de Derecho, emanan de normas jurídicas ya existentes, sea de normas colectivas autónomas (contratos de tarifas, acuerdos de servicio o de empresa), sean de leyes o decretos estatales, sea que sus partes fueran personas individuales (empleador, trabajador) o también personas jurídicas, sea que la disputa existiera entre asociaciones profesionales o tuviera su origen en cuestiones referentes a la organización social de la empresa. Como se podrá observar, en estos conflictos no se trata de crear normas jurídicas nuevas, colectivas, autónomas o estatales. Aquí el conflicto termina con una sentencia o resolución judicial, mediante la cual se pone punto final a la disputa surgida, aplicando el derecho.

Lo anterior nos coloca en capacidad de opinar que si hay intereses encontrados respecto al incumplimiento, inaplicabilidad o interpretación de reglas preexistentes que gobiernan el trabajo colectivo, estaremos ante un conflicto colectivo de naturaleza jurídica o de derecho.

En concordancia con lo antes dicho, puede expresarse

que los conflictos colectivos jurídicos o de Derecho, nacen de disposiciones jurídicas preestablecidas, que bien pueden referirse a normas de carácter legal, o contenidas en una convención o pacto colectivo, o en un fallo arbitral, o en un reglamento de trabajo o en cualquier norma reguladora del trabajo colectivo.

Como bien podrá observarse, la naturaleza de este tipo de conflictos es puramente jurídica por razón de que se trata de violación, incumplimiento o interpretación de un derecho consagrado en normas legales, convencionales o reglamentarias, o bien en una sentencia colectiva. La naturaleza jurídica apuntada constituye por sí sola una de las características importantes de estas controversias. Otra importante y fundamental particularidad lo es su finalidad la cual consiste en obtener la tutela jurídica del derecho violado o inobservado, protección ésta que se dirige a declarar la existencia del derecho y a ordenar su cumplimiento.

Una vez declarada la existencia del derecho y ordenado su cumplimiento, mediante una sentencia o resolución judicial, se le pone punto final a la pugna surgida, aplicando el derecho.

Somos de opinión que los conflictos colectivos que nos ocupan son aquellos que una asociación obrera en representación de una comunidad definida de intereses, co-

lectivamente considerados, somete al conocimiento de los organismos competentes con el fin de que declaren el derecho existente sobre una disputa relativa a la inobservancia, incumplimiento o inaplicación de normas preexistentes, y ordenen su cumplimiento.

Para De Ferrari, el carácter de conflictos colectivos jurídicos se presenta

cuando se promueven en virtud de la supuesta violación de una norma legal o convencional relativa al trabajo y se busca con ello exclusivamente la aplicación correcta del Derecho o el cumplimiento de la norma conocida como violada. (23)

La Oficina Internacional de Trabajo, por su parte, dio su propia opinión diciendo que: "el conflicto jurídico se refiere a la interpretación o aplicación de un derecho conocido y actual, poco importa que éste tenga su fuente en una prescripción formal de la ley o en una disposición de un contrato individual o colectivo; la decisión corresponde al juez y en particular al Juez de Trabajo". Esta opinión de la Organización Internacional del Trabajo la comparten y siguen Tissebaum y Ramírez Gronda; Mario de la Cueva se adhiere también diciendo que los conflictos colectivos de Derecho "se refieren a la interpretación o

---

(23) DE FERRARI, Francisco, op. cit. pág. 50.

aplicación del Derecho existente". (24)

Alonso García caracteriza este tipo de conflicto expresando:

Conflictos jurídicos o de Derecho son aquellos que se basan en la realidad de un derecho preexistente, que sirve de fundamento a su planteamiento. Es indiferente a los efectos de la calificación del conflicto como jurídico o no, que ese derecho nazca de una relación contractual, extracontractual, o de una norma legal, convencional, colectiva o consuetudinaria. Lo único que se requiere es la existencia previa de un derecho subjetivo fundado en norma legal — autónoma o heterónoma. En suma, todo conflicto jurídico se reclama contra la interpretación, aplicación o incumplimiento de una cláusula o de una norma. (25)

A nuestro parecer, la definición que nos da De Ferrari sobre los conflictos colectivos jurídicos, resulta ser la más completa y acertada, ya que recoge con precisión la naturaleza jurídica de este tipo de conflicto y la finalidad de los mismos que son, en esencia, sus principales características.

Los conflictos colectivos jurídicos o de Derecho se dividen en:

a) Conflictos sobre la vida misma de los grupos pro-

---

(24) DE LA CUEVA, Mario, op. cit. pág. 750.

(25) GARCIA, Manuel Alonso, Curso de Derecho de Trabajo, Segunda Edición, Edit. Ediciones Ariel, Barcelona, España, 1967, pág. 653.

fesionales. Estos conflictos se presentan cuando los empleadores incurren en violación del derecho de asociación profesional consagrado por la ley o cuando ocurre una intromisión de empleadores o sus representantes en la vida de las organizaciones obreras.

b) Conflictos sobre interpretación de los contratos colectivos. Este tipo de discrepancias ocurre cuando se ejercita una acción para obtener la interpretación de una o varias cláusulas de un contrato colectivo.

c) Conflictos sobre cumplimientos del contrato colectivo. Estos conflictos surgen como consecuencia de la inobservancia de cláusulas contenidas en el contrato colectivo, referentes al elemento normativo u obligatorio.

El incumplimiento de las cláusulas del elemento obligatorio se manifiesta cuando las disposiciones dirigidas a asegurar la efectividad del contrato colectivo y las reglas que las partes contratantes fijan, no se les da el cumplimiento debido.

La falta de cumplimiento de las cláusulas del elemento normativo contenidas en el contrato colectivo, crea conflictos colectivos cuando las prestaciones a que el empleador se obligó a cumplir en beneficio de los trabajadores, se incumplen; dicha falta de cumplimiento a las cláusulas es un desconocimiento del contrato en sí, lo que constituye una clara negación de la vigencia de la institución.

## 2. Conflictos Colectivos Económicos o de Intereses.

Cuando en el desenvolvimiento de las relaciones colectivas de trabajo surge una confrontación entre un empleador o varios empleadores y un grupo de trabajadores a causa de la pretensión de éstos dirigidos a que se modifiquen las condiciones de trabajo que ya existen o que se creen otras nuevas, nos encontramos ante un típico conflicto colectivo de naturaleza económica o de intereses.

De ahí, pues, que la finalidad en el conflicto colectivo económico o de intereses puede ser modificar la norma vigente o bien crear una nueva. Tanto una como otra tienen que ver con las condiciones colectivas de trabajo.

Cabe advertir que estos conflictos pueden ser iniciados por cualquiera de las partes, pero nunca por un trabajador individualmente, ya que el carácter de los mismos interesa y repercute sobre todo el gremio. En consecuencia, si bien los trabajadores pueden libremente pretender el mejoramiento de las condiciones laborales vigentes mediante la exigencia de que se transformen ciertas normas integradoras de la convención colectiva, que las regulan también los empleadores, según sean las causas que determinan su pretensión, pueden plantear la necesidad de modificar las condiciones de trabajo prevalecientes mediante el necesario reajuste o reducción de ellas.

Sin embargo, nos parece oportuno señalar que no siempre las condiciones generales de trabajo están previamente pactadas en una convención colectiva, debido a la falta de existencia de ésta. En este caso la finalidad del conflicto de intereses estará encaminada a obtener la regulación de dichas condiciones a través de los medios utilizables para ello.

Estos últimos conflictos han sido denominados como "de reglamentación". Ello obedece a que en ausencia de convenio colectivo de relaciones de trabajo no tiene objeto hablar de modificaciones.

Algunos autores opinan que el conflicto de intereses es el conflicto de trabajo por excelencia; y para justificar lo que en nuestra opinión constituye un verdadero acierto, expresan que el precitado conflicto es el que ha servido de medio para que los trabajadores hayan alcanzado los objetivos que se han propuesto.

De Ferrari va aún más allá cuando nos dice que, "ellos son los únicos que interesan al Derecho Laboral, ya que los que dan lugar a la intervención o aplicación de una norma, son propios de toda forma de conveniencia social regida por el derecho". (26)

Luego de las anteriores exposiciones consideramos im-

---

(26) DE FERRARI, Francisco, op. cit., pág. 248.

portante precisar y definir, con la ayuda de algunos maestros del Derecho Laboral, qué son los conflictos económicos o de intereses. Para Alonso García, conflictos económicos o de intereses son:

los que no descansan sobre la existencia de un derecho preexistente, cuya significación, alcance o cumplimiento se reclama. No se trata en este tipo de conflictos, de interpretar, aplicar o cumplir en forma distinta a como hace, los mandatos nacidos de un vínculo contractual o de una norma, legal o no, aplicable a las partes o sujetos interesados sino que el conflicto surge de la pretensión de modificar la normativa vigente o de crear otra nueva. (27)

Por su parte, Cabanellas sostiene que son conflictos colectivos económicos o de intereses: "aquellos en que la pretensión que encierran tiene por objeto modificar el sistema normativo vigente o crear otro nuevo". (28)

Las definiciones antes transcritas vienen a confirmar el hecho cierto consistente en que el conflicto de intereses lo que persigue es un cambio de las situaciones jurídicas prevalecientes en lo que atañe específicamente a las condiciones de trabajo, ya sea transformándolas o bien creando otras enteramente nuevas que superen las condiciones de prestación de los servicios, lo cual se traduce en una reivindicación cuando el conflicto lo inician los tra-

---

(27) GARCIA, Manuel Alonso, op. cit., pág. 653.

(28) CABANELLAS, Guillermo, op. cit., pág, 58.

bajadores y logran el objetivo querido. La finalidad del conflicto no siempre se traduce en conquistas a favor de los trabajadores, toda vez que el conflicto de intereses puede también plantearse por iniciativa de los empleadores con el objeto de reducir o reajustar las condiciones de trabajo en vigencia, siempre que se trate de necesidades dimanantes de trastornos de índole económica insalvables, anteponiendo el sano principio de conservación de la empresa como fuente de trabajo.

Tenemos, por otro lado, que los conflictos colectivos económicos se dividen en:

a) Conflictos para la creación de condiciones de trabajo. Este tipo de conflictos solamente puede ser planteado por los trabajadores, por ser que la facultad de iniciar la celebración de convenios colectivos le pertenece exclusivamente a ellos.

b) Conflictos para modificación de las condiciones generales de trabajo. Estos conflictos, suponen la existencia previa de un convenio colectivo de condiciones de trabajo y pueden ser iniciadas indistintamente por trabajadores o por empleadores, dependiendo del fin que se persigue, ya que éste no resulta el mismo para uno y otros, razón por la cual el conflicto se desdobra en dos especies, según la parte que lo promueva, en conflictos que procuran el mejoramiento en beneficio de los trabajadores o en aquellos que preten

den la reducción, en perjuicio de éstos, de las condiciones de trabajo existentes.

c) Conflictos para la suspensión de la vigencia de las condiciones de trabajo.

Da motivo al surgimiento de estos conflictos, la suspensión de los trabajadores de la empresa en su totalidad y, en consecuencia, se ven privados de recibir remuneración y cualquier otra prestación dimanante de la relación de trabajo, por parte del empleador. Sobre quién inicia el conflicto, cabe señalar que la suspensión del orden jurídico de una empresa que implique suspensión de los trabajos de ella, solamente puede ser promovida por los empleadores; los trabajadores no tienen derecho para solicitar que se suspendan las actividades operacionales de una empresa.

La suspensión no es más que una medida transitoria cuya finalidad es suspender, en carácter temporal, los efectos de los contratos individuales de trabajo.

ch) Conflictos para la supresión de las condiciones de trabajo. Este grupo de conflictos, son los que tienen por propósito el cierre definitivo de la empresa, o sea, la terminación de los trabajos. La iniciación de este tipo de conflictos es facultad de los empleadores.

Al decir del ilustre maestro Mario de la Cueva:

Se entiende por conflicto colectivo de trabajo, la controversia de naturaleza económica sobre creación, modificación,

suspensión o supresión de las condiciones generales de trabajo y la de carácter jurídico que versa sobre el derecho a la existencia o a la libertad de los grupos profesionales o a la interpretación genérica o aplicación del contrato colectivo de trabajo, siempre que en este último caso se afecte el interés profesional que representen los sindicatos. (29)

La opinión del connotado tratadista reafirma el concepto de que el conflicto de intereses es siempre colectivo. Ello es así porque la doctrina le ha negado valor al conflicto económico de tipo individual. De ahí que, en la práctica, los conflictos económicos son siempre de tipo colectivo en tanto que los conflictos jurídicos podrían ser indistintamente individuales o colectivos.

#### IV. CONFLICTOS COLECTIVOS JURIDICOS Y ECONOMICOS O DE INTERESES EN NUESTRA LEGISLACION DE TRABAJO VIGENTE.

Nuestro ordenamiento jurídico laboral recoge en su contexto la opinión doctrinal generalizada en relación con la clasificación de los conflictos colectivos de trabajo admitiendo que son de dos clases, a saber: de naturaleza jurídica y de naturaleza económica; así como incluye también el concepto doctrinal referente a la finalidad misma de los susodichos conflictos, en el sentido de que el con-

---

(29) DE LA CUEVA, Mario, op. cit., pág. 756.

flicto jurídico o de Derecho versa sobre la interpretación de una norma preestablecida, y que, el conflicto colectivo económico también llamado de intereses persigue fundamentalmente la modificación del derecho existente o la creación de normas nuevas.

En efecto, nuestro Código de Trabajo, en el Capítulo Primero, Título Tercero del Libro Tercero, nos habla de "Conflictos Colectivos jurídicos o de Derecho" y de "Conflictos Colectivos económicos o de intereses".

En tal sentido el artículo 417, expresa lo siguiente:

Artículo 417.- Los conflictos colectivos son de dos clases:

- 1.- Jurídicos o de derecho; y
- 2.- Económicos o de intereses.

Nuestra legislación no ofrece una definición legal de cada uno de los conflictos colectivos citados sino que hace referencia a la finalidad propia de cada uno de ellos, y en tal sentido señala:

Artículo 418.- Conflictos 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.

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 económica-social o reivindicatoria.

Las disposiciones legales preinsertas hacen patente la adopción por parte de nuestro estatuto laboral de los conceptos "conflictos colectivos jurídicos" y "conflictos colectivos económicos", ya que en lo que atañe a su naturaleza y finalidad se adecúan a la opinión doctrinal generalmente aceptada.

En lo pertinente a la solución de los conflictos colectivos de trabajo, señala nuestro Código Laboral lo siguiente:

Artículo 420.- En los conflictos jurídicos o de derecho las partes deben sujetarse a las normas previstas en el Libro IV de este Código, sin perjuicio de que en los casos en que tales conflictos admitan el ejercicio del derecho de huelga, sea posible acudir también a los procedimientos de conciliación que señalan los capítulos siguientes de este Título para los conflictos colectivos económicos.

Este artículo expresa genéricamente que, para resolver los conflictos jurídicos o de Derecho, la vía indicada es la jurisdiccional mediante el proceso ordinario en materia laboral; no obstante, dicha disposición hace la salvedad de que cuando los conflictos colectivos jurídicos conceden derecho al ejercicio del derecho de huelga, es permisible legalmente escoger la jurisdicción administrativa a través del procedimiento de conciliación obligatoria o del arbitraje voluntario.

No obstante lo dispuesto por el artículo en comento,

existen leyes posteriores a la promulgación del Código de Trabajo que otorgan competencia a otros órganos para dirimir conflictos colectivos jurídicos, tales como la Ley 53 de agosto de 1975, que confiere al Ministerio de Trabajo competencia privativa para conocer y decidir sobre demandas relativas a la interpretación en derecho o a la validez de las cláusulas pactadas en una convención colectiva u otro pacto o acuerdo de naturaleza colectiva.

Existe además, la Ley 7 de febrero de 1975 mediante la cual se crearon la Juntas de Conciliación y Decisión dentro de la Jurisdicción Especial de Trabajo. Este organismo también conoce y decide conflictos colectivos jurídicos por virtud de reclamos de sumas de dinero a causa de aplicaciones erróneas de disposiciones legales, convencionales o contractuales.

Nuestra legislación recoge también la mediación como sistema de solución de los conflictos colectivos jurídicos, y en tal sentido prevee la posibilidad de que previamente al sometimiento del conflicto a los tribunales competentes, se permite a cualesquiera de las partes, solicitar la intervención del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social con la finalidad de buscarle una solución al conflicto por la vía de mediación.

El proceso de mediación no impone formalidades para efectos de su solicitud, aunque si se trata de conflictos

que dan derecho a ejercitar el derecho de huelga, su planteamiento a través de un pliego de peticiones se deja a discreción de las partes en confrontación.

Esta concepción legal la encontramos en el artículo 421 que reza así:

Artículo 421.- Antes de someter un conflicto colectivo jurídico a los tribunales de trabajo, cualquiera de las partes puede solicitar la intervención de un funcionario conciliador del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social a fin de intentar una solución por vía de mediación.

La solicitud de mediación no está sujeta a formalidad alguna, pero cuando el conflicto sea de los que admiten el ejercicio del derecho de huelga, las partes pueden plantearlo también por medio de un pliego de peticiones.

A propósito de la solución de los conflictos colectivos de naturaleza económica, desde el punto de vista estrictamente legal, nuestra legislación de trabajo preceptúa lo pertinente:

Artículo 422.- Los conflictos colectivos económicos o de intereses se ajustarán al procedimiento especial previsto en los capítulos siguientes de este Título.

El artículo precedente establece con suma precisión el camino que debe seguirse para la búsqueda de la solución de los conflictos colectivos económicos o de intereses, lo cual basta para que se entienda, por vía de exclusión, que los conflictos jurídicos o de Derecho deben en-

rumbarse por un sendero diferente, esto es, a través de la jurisdicción ordinaria de trabajo. Ello es así por razón de que la naturaleza y finalidad de cada uno de éstos conflictos es distinta.

#### V. SOLUCION DE LOS CONFLICTOS DE TRABAJO.

En todo conflicto de trabajo está presente una oposición de intereses entre las partes que conforman una relación de trabajo. En los colectivos de carácter jurídico y en los individuales, hay intereses encontrados respecto a la existencia, vigencia, interpretación o aplicación de una determinada norma. En los de carácter económico, hay intereses opuestos en cuanto a la creación, modificación o supresión de las condiciones de trabajo.

Dicha pugna de intereses se agudiza muchas veces a tal grado que se traduce en verdaderas luchas o enfrentamientos entre los sujetos del conflicto. El surgimiento de una situación de esta índole conlleva, lógicamente, una alteración en el desarrollo normal de las relaciones de trabajo existentes, causando una distorsión de la paz laboral y, al mismo tiempo, serias perturbaciones a la economía privada y pública.

Tratándose, pues, de una anómala situación que genera una cadena de perjuicios casi indeterminables, es lógico

suponer que no puede permitirse su prolongación indefinidamente de modo que se haga permanente. Corresponde al Derecho y, en especial, al Derecho Laboral, encontrar los medios necesarios para poner fin a esa situación, en forma tal que ambas partes contendoras tengan la máxima seguridad de ser tratadas equitativa y justamente. De ahí la importancia de los medios resolutorios cuya finalidad básica es rescatar la paz laboral, de suerte que retorne la normalidad en las relaciones laborales.

Por regla general, existen dos vías para resolver las divergencias laborales: la judicial llamada también jurisdiccional y la extrajudicial denominada jurisdicción administrativa.

A través de la primera el conflicto se somete al conocimiento y decisión de un tribunal previamente instituído para el ejercicio permanente de la administración de justicia. Los conflictos que, ordinariamente, se someten al procedimiento judicial son los individuales y los conflictos colectivos de naturaleza jurídica.

No obstante ello en nuestro ordenamiento jurídico laboral, el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social dirige conflictos colectivos de naturaleza jurídica, mediante facultad que le otorga la Ley 53 de agosto de 1975 en el numeral Tercero, artículo Primero de dicha Ley.

La vía extrajudicial permite generalmente una amplia

flexibilidad de actuación a las partes divergentes, pues, los procedimientos no son muy formales, facilitan la presentación de toda clase de pruebas, lo cual contribuye a que el procedimiento se desenvuelva con una gran rapidez. La solución extrajudicial de los conflictos laborales puede lograrse de dos maneras. La primera consiste en el acuerdo que celebran los propios intervinientes poniéndole término al conflicto, sin la intervención de nadie; esta forma de solución recibe el nombre de autocomposición. La segunda es la heterocomposición del conflicto, que se refiere a la participación de terceros en la resolución de la pugna. La intervención de terceros tiene como propósito lograr un avenimiento entre las partes en controversia, o bien la terminación de la confrontación mediante la dictación de una decisión o fallo de obligatorio acatamiento, al igual que una sentencia judicial.

Los sistemas extrajudiciales de solución de los conflictos colectivos de trabajo más comúnmente adoptados por las distintas legislaciones, y que, en nuestra opinión, revisten mayor importancia, son: a) el arreglo directo, b) la conciliación, c) la mediación, y d) el arbitraje.

Siendo los aludidos sistemas el tema principal de este trabajo, nos permitimos realizar un estudio de ellos en los próximos capítulos.

Con el propósito de ilustrar lo expresado atrás en

relación con el conocimiento de los conflictos colectivos jurídicos por la jurisdicción administrativa con base en la Ley 53 de agosto de 1975, reproducimos a continuación un fallo proferido por dicho Órgano sobre demanda propuesta por el Sindicato de Empleados de Sears Roebuck contra la empresa Sears Roebuck, S.A., a fin de que se declare la validez de una cláusula de la Convención Colectiva de Condiciones de trabajo suscrita entre las partes:

23 de junio de 1978

RESOLUCION N°DGT-28-53/78

EL DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO

C O N S I D E R A N D O :

VISTOS: El SINDICATO DE EMPLEADOS DE SEARS ROEBUCK por conducto de su Secretario General, señor CARLOS O. OCHOA M., ha presentado a este Despacho demanda laboral contra la empresa denominada SEARS ROEBUCK, S.A., a fin de que con fundamento en la Ley 53 de 1975, se declare sin validez y que a su vez se deje sin efecto la cláusula 21 de la Convención Colectiva suscrita entre ellos.

Que la parte actora para fundamentar la acción menciona los siguientes hechos:

"Que el Sindicato Nacional de Empleados de Sears Roebuck, S.A. y Afiliadas cuenta en la actualidad con la mayoría de los trabajadores de la Empresa.

Que todos los trabajadores excluidos del pago de la cuota sindical en el párrafo segundo de la citada cláusula, son trabajadores de Sears Roebuck, S.A. de Panamá, inscrita en el Registro Público en el Tomo 281, Folio 482, Asiento 62.760.

Que ninguno de estos trabajadores se encuentra afiliado a ningún otro sindicato.

Que los estatutos de nuestra Organización no les restringe a los mismos, su derecho de afiliación".

Que cumplimentados los presupuestos procesales, surtido el traslado, garantizado a las partes el derecho a la defensa y previa fijación de fecha, la audiencia se procedió a desarrollar.

Que la cláusula cuya interpretación se pide con esta demanda, reza:

"CLAUSULA N<sup>o</sup>. 21: Descuento de la Cuota Sindical.

La EMPRESA conviene en descontar del salario de los trabajadores las cuotas ordinarias y extraordinarias establecidas por el SINDICATO y a entregar el total descontado al Secretario de Finanzas, del SINDICATO, mediante cheque a nombre del SINDICATO. Dichas cuotas serán deducidas por planilla hasta un máximo de acuerdo a las disposiciones que dicte el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social al respecto.

Quedan excluidos del pago de la cuotas sindicales ordinarias y extraordinarias, además del personal del establecimiento denominado Corporación Centroamericana o Casa Matriz para Centro América y Panamá, las personas que ocupan las siguientes posiciones:

- Gerente General (de Grupo)
- Sub-Gerente (de Grupo)
- Gerente de Personal
- Contralor"

Concretamente, la mencionada organización de trabajadores solicita la invalidez de dicha cláusula porque ella

viola el contenido del Artículo 373 del Código de Trabajo que recoge "todas las normas y condiciones que le dan a la cotización sindical el carácter de obligatorias" (Sic).

Agrega dicha organización, que si todos los trabajadores del establecimiento denominado CORPORACION CENTROAMERICANA o CASA MATRIZ PARA CENTRO AMERICA Y PANAMA lo son también de SEARS, ROEBUCK, S.A. y además, por no estar los mismos afiliados a ningún sindicato, "quedan automáticamente obligados a pagar las cuotas ordinarias del sindicato por contar nuestro sindicato con la mayoría de los trabajadores de la Empresa".

Que por su lado, SEARS ROEBUCK, S.A. por conducto de la firma forense MENDOZA & ASOCIADOS presentó, sin contestar la demanda, alegato escrito en donde sostiene, entre otras razones, que con fundamento en la cláusula N<sup>o</sup>4 de la precitada Convención y el Artículo 404 del Código de Trabajo se debe rechazar la solicitud presentada por el señor CARLOS O. OCHOA, Secretario General del Sindicato, ya que en aquélla se mencionan los trabajadores que están excluidos de su ámbito de aplicación, esto es, a) los empleados de confianza; b) las categorías de trabajadores que se detallan en la lista anexa a la Convención; y, c) las personas que laboran para el establecimiento denominado CORPORACION CENTROAMERICANA o CASA MATRIZ PARA CENTRO AMERICA Y PANAMA; y según el referido Artículo 404, lo que se hizo fue "excluir ciertas categorías de empleados del ámbito de aplicación de la Convención Colectiva, y simultáneamente, restringir el ámbito de su aplicación a las tiendas presentes y futuras de las ciudades de Panamá, Colón y David y al expendio de gasolina ubicado en la Vía Bolívar de la ciudad de Panamá".

En base a ello, sostiene MENDOZA & ASOCIADOS que la solicitud del sindicato debe ser rechazada, porque "Sears y el Sindicato estaban facultados para excluir del ámbito de la Convención Colectiva a ciertas categorías específicas dentro de la empleomanía de dicha organización".

Que ante el claro contenido de las disposiciones legales y convencionales invocadas en proceso, el suscrito Juzgador, estima que es válida la cláusula 21 de la Convención Colectiva suscrita entre SEARS ROEBUCK, S.A. y el SINDICATO DE EMPLEADOS DE SEARS ROEBUCK por lo siguiente:

- 1) porque la cláusula N<sup>o</sup>4 de la referida Convención Colectiva, en su parte pertinente, dice:

"CLAUSULA N°4: Campo de Aplicación y Empleados de Confianza.  
 .....  
 .....

Quedan expresamente excluidos del ámbito de aplicación de esta Convención los empleados de confianza, las categorías de trabajadores que se detallan en la lista anexa a la presente Convención y las personas que laboran para el establecimiento denominado Corporación Centroamericana o Casa Matriz para Centro América y Panamá".

(Subrayado nuestro)

- 2) porque la cláusula N°21 de la misma Convención refuerza lo anterior cuando dice:

"CLAUSULA N°21: Descuento de la Cuota sindical.  
 .....  
 .....

Quedan excluidos del pago de las cuotas sindicales ordinarias y extraordinarias, además del personal del establecimiento denominado Corporación Centroamericana o Casa Matriz para Centro América y Panamá, las personas que ocupan las siguientes posiciones:

Gerente General (de Grupo)  
 Sub-Gerente (de Grupo)  
 Gerente de Personal  
 Contralor"

(Subrayado nuestro); y,

- 3) porque las cláusulas 4 y 21 de la Convención Colectiva no son más que los efectos de la aplicación del Artículo 404 del Código de Trabajo cuando dice:

"Artículo 404.- Las cláusulas de la convención colectiva se aplicarán a todas las categorías de trabajadores que están empleados en la o las empresas comprendidas por la convención colectiva, a menos que la convención prevea expresamente lo

contrario".  
(Subrayado nuestro)

Es decir, que empresa y sindicato dentro de su restringida capacidad volitiva (irrenunciabilidad de derechos) convinieron, conforme a esta última disposición, lo que respectivamente aparece en las cláusulas 4 y 21.

Por lo anteriormente expuesto, quien suscribe, Director General de Trabajo, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley,

R E S U E L V E :

ARTICULO UNICO: INTERPRETAR que es válida la cláusula N°21 de la Convención Colectiva suscrita entre el SINDICATO DE EMPLEADOS DE SEARS ROEBUCK y la empresa denominada SEARS, ROEBUCK, S.A.

Sin Costas.

FUNDAMENTO DE DERECHO: Ley 53; cláusulas 4 y 21 de la Convención Colectiva y Artículos 373 y 404 del Código de Trabajo.

NOTIFIQUESE Y CUMPLASE.-

(fdo.) JULIO CESAR ACOSTA V.  
Director General de Trabajo

SOLICITUD DE RECONSIDERACION.

SINDICATO DE EMPLEADOS DE SEARS, ROEBUCK S.A. Y AFILIADAS.

VS.

SEARS, ROEBUCK, S.A.

SEÑOR DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO, E. S. D.

Yo, Licdo. JUAN ALEXANDER CASTILLO RODRIGUEZ, de generales descritas en el poder especial que reposa en el expediente que nos ocupa, en tiempo oportuno, vengo a solicitar RECONSIDERACION con apelación en subsidio de la Resolución DGT-28-53/78, proferida por esa Dirección, fundamentado en lo siguiente:

A- El Señor Secretario General, en su calidad de Representante Legal, del Sindicato Nacional de Empleados de Sears, Roebuck S.A. y Afiliadas, mediante escrito de 4 de mayo de 1978, solicitó a la Dirección General de Trabajo, dejara sin efecto la cláusula No.21 de la Convención Colectiva celebrada entre la Sears, Roebuck S.A. y el Sindicato Nacional de Empleados de Sears, Roebuck S.A., por considerar que dicha cláusula excluye a número considerable de empleados de Sears de la obligación de pagar la cuota sindical. La Dirección General de Trabajo, mediante Resolución DGT-28-53/78, decidió "INTERPRETAR como válida la cláusula 21 de la Convención Colectiva suscrita entre el Sindicato Nacional de Empleados de Sears Roebuck y la empresa denominada SEARS, ROEBUCK S.A.". Así las cosas, Señor Director, somos de opinión, que aunque la medida tomada por esa Dirección, en su intención es sana se aparta del aspecto jurídico, y ello es así, porque existen claras disposiciones, tanto legales como constitucionales que señalan

el fundamento de mi representado. Específicamente, solicitamos, que se deje sin efecto el segundo párrafo de la cláusula 21 de la citada convención que apunta:

"Quedan excluidos del pago de las cuotas sindicales ordinarias y extraordinarias, además del personal del establecimiento denominado Corporación Centroamericana o Casa Matriz para Centro América y Panamá, las personas que ocupan las siguientes posiciones:

Gerente General (de grupo)

Sub-Gerente (de grupo)

Gerente de Personal

Contralor".

Anotamos, que la mencionada cláusula, en su segundo párrafo viola claras disposiciones que a la letra expresan:

"Artículo 373 del C. de T.: (Párrafo Segundo)

"Cuando un Sindicato agrupare a la mayoría de los trabajadores de una empresa, negocio o establecimiento, todos los demás trabajadores que no están afiliados a ningún sindicato estarán obligados a pagar las cuotas ordinarias del sindicato, y el empleador deberá descontarlas directamente en la forma prevista en este artículo".

Es conveniente recalcar, que en las notas aclaratorias que acompañan a la transcrita norma se expresa:

"Es obligatoria la cuota para el no sindicalizado en los siguientes casos:

a) Para todo trabajador no afiliado a ningún sindicato que se beneficie de la convención colectiva celebrada

da por el sindicato respectivo, caso en el cual debe pagar tanto las cuotas ordinarias como las extraordinarias.

b) Para todo trabajador no afiliado a ningún sindicato cuando en la empresa el sindicato agrupa a la mayoría de los trabajadores. En este caso la cuota es obligatoria exista o no convención colectiva, aun para aquellos trabajadores que no deriven beneficio alguno de la misma, si se hubiese celebrado. Los trabajadores de confianza cuyo ingreso esté restringido al sindicato no estarán obligados a pagar la cuota obligatoria; pero aquellos a quienes les es permitido el ingreso tendrán que pagar dichas cuotas. No obstante, todo trabajador de confianza beneficiado por la convención colectiva queda sujeto al pago de las cuotas en la forma prevista en el artículo 405, aún en los casos en que le esté vedado el ingreso al sindicato".

Sobre el particular, es conveniente aclarar que aunque la Convención Colectiva, celebrada entre la empresa y el sindicato de Sears, Roebuck, no le es aplicable a los trabajadores de confianza, nada se dice sobre los beneficios que pueden recibir los mismos, derivados de dicha convención, como son por ejemplo, los beneficios de matrimonios, situaciones derivadas de accidente de tránsito, etc. Y en cuanto a la posible restricción de la entrada de las personas de confianza al sindicato, acompaña certificación del Departamento de Organizaciones Sociales de 3 de mayo de 1978, en su original, que establece que los estatutos

del Sindicato Nacional de Sears, Roebuck y Afiliadas, no restringen la entrada de personas de confianza al sindicato. Así, también expresa dicho certificado que el Señor René Dubois, Gerente de Personal de la empresa, es miembro del sindicato de Sears.

También tenemos, que se ha violado el artículo 8 del Código de Trabajo que expresa:

"Artículo 8: Son nulas y no obligan a los contratantes, aunque se expresen en un convenio de trabajo o en otro pacto cualquiera, las estipulaciones, actos o declaraciones que impliquen disminución, adulteración, dejación o renuncia de los derechos reconocidos a favor del trabajador".

Si el artículo 373, párrafo segundo, le da amplios derechos al Sindicato Nacional de Trabajadores de Sears, luego entonces, la cláusula 21 en su segundo párrafo representa una renuncia de esos derechos, al excluir la mencionada cláusula a los trabajadores de confianza del pago de la cuota sindical. Y aún, más importante es recalcar, que la señalada cláusula es inconstitucional, porque el artículo 66 de la Constitución Nacional dispone igual contenido que el artículo 8 del Código de Trabajo, al establecer:

"Artículo 66: Son nulas y, por tanto, no obligan a los contratantes, aunque se expresen en un convenio de trabajo o de otro pacto cualquiera, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, adulteración o dejación de algún derecho reconocido a favor del trabajador. La Ley regulará todo lo relativo al contrato de trabajo".

Estando, pues, Señor Director, frente a disposiciones legales y constitucionales transgredidas por la Cláusula 21 de la mencionada convención, solamente resta dejarla sin efecto.

B- Si la constitución de sindicatos, es de interés público, como medio eficaz de contribuir al sostenimiento y desarrollo económico y social del país, la cultura popular y la democracia panameña (ver artículo 334 del Código de Trabajo), luego entonces, debemos de darle su principal medio de sustento, que en nuestro sistema, es el económico. En el caso que nos ocupa, estamos solicitando la invalidez de una cláusula que impide el aumento de la cuota sindical de una agrupación gremial que lo requiere para su mejor desarrollo y por consiguiente de la empresa en donde se actúa. Es por ello, que estamos solicitando, en principio que existe una cláusula cuyo segundo párrafo es ilegal e inconstitucional, por lo que debe declararse inválida, y, porque, es necesario respaldar toda gestión tendiente a mejorar la asociación y permanencia sindical.

En espera, Señor Director, de una reconsideración justa y objetiva, como esperamos sea la suya en el caso que nos ocupa, queda muy,

Atentamente,

Lcdo. Juan Alexander Castillo R.  
Panamá, 28 de junio de 1978.

DM-56/78

Set. 18 1978

Que el señor Carlos O. Ochoa M. en su calidad de Secretario General del Sindicato de Empleados de Sears Roebuck presentó demanda laboral ante la Dirección General de Trabajo de este Ministerio dirigida contra la empresa denominada SEARS ROEBUCK, S.A., a objeto de que en base a la Ley 53 de 1975 se declare sin validez y que a la vez se deje sin efecto la cláusula 21 de la Convención Colectiva suscrita entre ellos.

Que dicha Dirección mediante Resolución N° DGT-28-53/78 de 23 de junio de 1978 decidió declarar válida la cláusula 21 en referencia.

Que en el acto notificadorio se anunciaron contra dicha Resolución los recursos de reconsideración con apelación en subsidio.

Que la Dirección General de Trabajo, al atender el primer recurso, por Resolución N°35 DGT-53-78 de julio de 1978 no la reconsideró.

Que nosotros al atender el recurso de apelación subsidiariamente interpuesto, no podemos menos que dejar inmutable la decisión contenida en la Resolución recurrida, toda vez que el Sindicato de Empleados de Sears Roebuck al excluir a los empleados de confianza y a otros ciertos trabajadores, del campo de aplicación de la Convención colectiva (según reza en sus cláusulas 4 y 21), no hizo más que aplicar la excepción a que se refiere el artículo 404 del Código de Trabajo cuando dice: "a menos que la Convención prevea expresamente lo contrario" (que fue lo que realmente sucedió).

Que por ser correcta la decisión contenida en la Resolución N°DGT-28-53/78 de 23 de junio de 1978 y por no disminuirse, adulterarse o implicar renuncia de los derechos de los trabajadores, quien suscribe, Ministro de Trabajo y Bienestar Social, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley, CONFIRMA en todas sus partes el contenido de la Resolución N° DGT-28-53/78 expedida por la Dirección General de Trabajo el 23 de junio de 1978.

FUNDAMENTO DE DERECHO: Ley 53 de 1975, Cláusula 4 y 21 de la Convención Colectiva suscrita entre las partes; Artículo 373 y 404 del Código de Trabajo; y Artículos 8 y 9 del

Decreto de Gabinete 249 de 1970.

NOTIFIQUESE Y CUMPLASE

(fdo.) ADOLFO AHUMADA  
Ministro de Trabajo y Bienestar Social

(fdo.) JORGE EDUARDO RITTER  
Viceministro de Trabajo y Bienestar Social

mdeb

CAPITULO TERCERO

EL ARREGLO DIRECTO Y LA CONCILIACION

## I. ARREGLO DIRECTO.

Se llama arreglo directo, aquel medio por el cual las partes directamente involucradas en el conflicto, convienen en solucionar, entre ellas mismas o con amigables componedores, sus diferencias.

Los tratadistas casi en forma unánime se inclinan por los sistemas oficiales de solución de los conflictos tales como: la conciliación, arbitraje, etc. No obstante el respeto que esa posición nos merece, consideramos que, sin poner en tela de juicio la idoneidad de los sistemas en mención, el medio consistente en el arreglo directo reúne caracteres que le otorgan importancia como para que también sea incluido dentro del grupo de los sistemas de solución de los conflictos colectivos de trabajo.

En abono de nuestra opinión nos permitimos formular las siguientes consideraciones: los sistemas oficiales son producto de la imposición y, en consecuencia, las más de las veces causan cierta desconfianza de una o ambas partes envueltas en el conflicto produciendo a la vez una especie de resistencia natural en las mismas.

Las razones expuestas son las que han dado pie para que surja, como sistema de solución de los conflictos, en contraposición con los métodos oficiales, el arreglo directo como una institución casi sin formalidades, ya que

los procedimientos, esto es, las "reglas del juego" son elaboradas por los interesados de mutuo acuerdo.

Si bien es cierto que una institución libre como el arreglo directo no constituye la solución única para todos los conflictos, no menos cierto es que, al igual que los otros medios, puede constituirse en un sistema eficaz para la búsqueda de la solución de los conflictos de trabajo; más puede constituirlo cuando las relaciones entre las organizaciones sociales y la empresa se desarrollan normalmente y existe una comunicación franca entre ellas, que pese al diferendo, serán siempre elementos que facilitarán el entendimiento directo entre los interesados. No quiere ello decir que el arreglo directo no arrojaría positivos resultados cuando las relaciones previas al conflicto, se han venido desenvolviendo desarmónicamente; quizás sí, ya que la comunicación libre de presiones de orden procesal puede facilitar el camino para el logro de un avenimiento.

Cabe destacar, además, que el arreglo directo ofrece ventajas que no podría brindar ninguno de los sistemas oficiales instituidos, las cuales consisten en: ausencia de normas relativas a los términos que resultan angustiosos y desesperantes. Evita la participación de terceros en la discusión de la cuestión debatida, aunque la finalidad de dicha participación sea la de contribuir en la búsqueda de la solución de la controversia; porque la injerencia de un

elemento extraño y sin consentimiento de las partes puede causar una especie de impedimento para la adecuada visualización del problema. Esta inconveniencia ocurre generalmente cuando las actividades laborales se desarrollan en empresas que requieren de sistemas operacionales muy variados y altamente técnicos y, en consecuencia, las condiciones de trabajo van estrechamente vinculadas a dichas circunstancias.

Otro elemento ventajoso del arreglo directo por encima de los medios instituidos por el Estado es que a él pueden someterse indistintamente los conflictos colectivos, individuales, de naturaleza económica y jurídica.

Por lo demás, el no reconocimiento del arreglo directo como un sistema de solución de los conflictos colectivos por parte de los tratadistas nos parece un tanto inexplicable toda vez que el conflicto puede solucionarse de esa manera al igual que puede serlo mediante cualquiera de los otros sistemas oficialmente instituidos por los Estados. Es decir, no puede desconocerse que constituye realmente un sistema de solución, ya que mediante el mismo puede lograrse el avenimiento entre las partes. Por las razones expuestas compartimos la opinión del Dr. César Martans, cuando a ese respecto expresa:

Casi ningún autor incluye el sistema de arreglo directo como un medio de solución pacífica, lo cual nos pa-

rece 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 fue ideado e instituido con el propósito de solucionar los conflictos colectivos. (30)

Existen dos clases de arreglo directo, a saber:

a) El arreglo directo convencional, y b) el arreglo directo legal. El primero, esto es, el arreglo directo convencional es aquel que se pacta en una convención colectiva de condiciones de trabajo, el segundo es el que aparece previsto en la ley laboral.

#### A. EL ARREGLO DIRECTO EN NUESTRA LEGISLACION DE TRABAJO VIGENTE.

En nuestra legislación laboral el arreglo directo se encuentra contenido en el Capítulo Segundo denominado Trato y Arreglo Directo, del Título Tercero del Libro Tercero desde el Artículo 423 al 425 de la misma excerta legal. Así tenemos que el primer párrafo del artículo 423 reza de

---

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

la siguiente manera:

Artículo 423.- 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 este Título.

De la lectura del artículo reproducido se desprende con indiscutible claridad que el arreglo directo en nuestra legislación es netamente opcional.

La reiteración palmaria del carácter opcional del arreglo directo en nuestro medio la encontramos en el Artículo 425 que a la letra expresa:

Artículo 425.- Para iniciar el procedimiento de conciliación no es necesario que las partes recurran primero al trato directo.

En relación con lo tocante al arreglo directo convencional vale hacer las siguientes observaciones que a nuestro parecer resultan a todas luces relevantes: Desde el punto de vista de nuestra ley laboral la conciliación convencional carece de apoyo en ella; pese a que en la práctica se pacta con frecuencia en convenciones colectivas, procedimientos de quejas y reclamos y otros tantos puntos de orden disciplinario de singular importancia en las relaciones laborales.

Para demostrar la advertencia que antecede me permito reproducir a continuación las normas que expresan su desconocimiento legal al arreglo directo convencional:

Artículo 186.- En todo centro de trabajo, empresa o establecimiento que ocupe veinte o más trabajadores funcionará un Comité de Empresa, constituido de modo paritario, con dos representantes del empleador y dos trabajadores sindicalizados designados anualmente por el sindicato respectivo.

El comité de empresa, a solicitud de parte interesada, tendrá la atribución de conciliar en las controversias que surjan con motivo de la aplicación del Reglamento Interno de Trabajo y en los actos y reclamaciones que sustenten los trabajadores con motivo del incumplimiento de las obligaciones del empleador.

Queda en todo momento a disposición de las partes la vía expedita ante las autoridades administrativas o jurisdiccionales de trabajo.

En abono de lo que me permití expresar antes, el último párrafo del artículo en cuestión dejó confirmada la advertencia en el sentido de que el arreglo directo convencional no tiene definitivamente fundamento en la ley. Los pactos que aparecen en las convenciones colectivas sobre este tópico no constituyen más que una obligación moral para las organizaciones sociales y las empresas contratantes y aunque no encuentren respaldo en la ley, deben cumplirse en aras del mantenimiento de las relaciones laborales.

Por otro lado, tenemos que el Artículo 187 encierra el mismo propósito cuando en su parte pertinente señala:

Artículo 187.- (último párrafo)

Sin embargo, el trabajador podrá, si así lo prefiere, acudir directamente a la autoridad de trabajo, prescin-

diendo del anterior trámite. La sola impugnación de las sanciones disciplinarias no suspenden el incumplimiento de éstas, sin perjuicio de la reparación que corresponda.

Otra vez queda expresamente demostrado que no es válido por imperio de la ley pactar trato directo convencional obligatorio en la solución de ningún tipo de conflicto laboral.

## II. LA CONCILIACION.

La oposición de intereses entre las partes que componen la relación laboral está siempre presente. Esa permanente oposición de intereses se manifiesta a través de un proceso en que las partes buscan recíprocamente imponer el predominio de sus propios intereses, acudiendo, bien a los procedimientos reconocidos y regulados por el ordenamiento legal, o bien echando mano de otros métodos aceptados legalmente. Dentro de los sistemas aceptados por las leyes tenemos la conciliación que constituye un método de acomodación social, vale decir, de un proceso social organizado de ajustamiento o adaptación de intereses encontrados que tiene por objeto dar una solución legal, temporal y parcial a los conflictos colectivos de trabajo. Este sistema de acomodación social es a la vez expresión y medio de solución de los conflictos colectivos de trabajo.

Como hemos dicho en el capítulo precedente, la conciliación es un sistema extrajudicial de solución de los conflictos de trabajo que opera tanto para los de tipo individual como para los colectivos. Hacemos la salvedad de que en este estudio nos ocuparemos única y exclusivamente de la conciliación como sistema de solución de los conflictos colectivos de trabajo.

La conciliación tiene por finalidad básica evitar los disturbios sociales y económicos que se originan a causa de los conflictos colectivos, obteniendo un acuerdo entre las partes controvertidas. Para el encuentro de esa avenencia, de esa conformidad, la conciliación ha sido establecida como una primera etapa de los esfuerzos destinados a resolver los conflictos colectivos, debiendo las partes controvertidas comparecer en forma voluntaria y obligatoria ante un tercero —conciliador o tribunal de conciliación— quienes tienen a su cargo la delicada misión de avenir las partes, con el propósito de ponerle fin al diferendo.

En cuanto al desarrollo de la función conciliatoria tenemos que decir que ésta se realiza dentro de un procedimiento de escuetas formalidades que brinda amplias oportunidades a los intervinientes para que puedan desenvolverse, ya que lo que interesa es encontrar una fórmula de conformidad que contrarreste el motivo que provoca el conflicto, a fin de que éste no llegue a hacerse efectivo en su conse

cuencia final, que es la huelga. A este respecto vale también señalar que en lo que al conciliador o tribunal conciliatorio se refiere, su actuación se limita a la simple proposición de fórmulas de arreglo que las partes pueden tanto aceptar como rechazar, según les convenga, ya que al final de cuentas son sólo ellas las que por medio de un acto de negociación logran zanjar las dificultades objeto del conflicto.

Conviene dejar establecido que la conciliación debe ser previa o anterior a las manifestaciones y efectos del conflicto y que debe iniciarse una vez planteado el mismo; y al igual que en cualquiera otra rama del Derecho, el acuerdo que se obtenga debe tener los mismos efectos que una sentencia, para que las partes puedan exigir la ejecución de lo conciliado.

Siendo la conciliación un sistema de solución en el cual las partes se ponen de acuerdo sin imposiciones por parte del organismo conciliador, el resultado de la misma es impredecible, ya que las partes pueden avenirse, como pueden no hacerlo y, cuando esta situación se da, quedan las partes en entera libertad de iniciar las acciones que correspondan, ya sean a través de los acostumbrados medios de presión o bien continuando hasta agotar los procedimientos que ofrece el Derecho.

Para efectos de mayor comprensión consideramos de

gran utilidad hacer la necesaria aclaración consistente en que la conciliación, por sus antecedentes jurídicos, configura una institución que se deriva de la transacción, puesto que tanto en la una como en la otra, las partes se hacen concesiones recíprocas en relación a los derechos litigiosos. En relación con lo expresado, la naturaleza del objeto del conflicto tiene fundamental importancia, ya que no se puede perder de vista la imposibilidad jurídica de renuncias de derecho, porque tratándose de conflictos de naturaleza jurídica el sistema conciliatorio podría traer serias desventajas en atención a su origen transaccional; lo que explica la necesidad de que dichos conflictos sean dirimidos en los tribunales ordinarios de trabajo.

Por ello, pues, cabe expresar que la finalidad exclusiva de la conciliación es resolver una divergencia entre trabajadores y empleadores, planteada y ejecutada colectivamente, y exista o no procedimiento previo para el logro de un acuerdo conciliatorio, dicho acuerdo surte sus efectos al igual que una sentencia civil de arbitraje en el Derecho Laboral.

Es evidente que si no se llega a un acuerdo, las diligencias conciliatorias no tienen ningún efecto; ya que éste se produce únicamente cuando se han avenido las partes. En esta situación el acuerdo tiene efecto inmediato, cesando las desavenencias y reanudándose inmediatamente

las tareas, en el caso de haber éstas cesado.

Las condiciones de trabajo deben ser ejercidas desde ese momento, y en la nueva forma que ha establecido la conciliación.

La conciliación, como medio de solución de los conflictos colectivos de trabajo, al propio tiempo que es una fuente creadora de derecho, puede constituir también una forma de aplicación del derecho en caso concreto.

A manera de conclusión podemos señalar que el consentimiento voluntario y directo de las partes contendientes es la base real de la solución del conflicto y es lo que singulariza y caracteriza la conciliación, ya que a través de este sistema las partes celebran el acuerdo colectivo que pone término al conflicto.

Como quiera que para el derecho en general, sin exclusión alguna, la conciliación es un acto, un procedimiento, y un posible acuerdo, nos parece importante lo que al respecto nos dice el maestro Cabanellas:

Como acto, representa el cambio de punto de vista, de pretensiones y propuesta de composición entre partes que discrepan. Como procedimiento, la conciliación se integra por los trámites y formalidades, de carácter convencional o de imposición legal para posibilitar una coincidencia entre los que tienen planteado un problema jurídico o un conflicto económico-social. Como acuerdo la conciliación representa la

fórmula de arreglo concertada por las partes. (31)

Por otro lado, Manuel Alonso García nos ofrece una definición de conciliación diciéndonos que es:

Aquel sistema de sustanciación de conflictos de trabajo (individuales o colectivos), por virtud del cual las partes del mismo ante un tercero que ni propone ni decide, contrastan sus respectivas pretensiones, tratando de llegar a un acuerdo que elimine la posible contienda judicial. (32)

De la definición transcrita se colige que la finalidad esencial de la conciliación está dirigida a impedir que se instaure un proceso judicial; en pocas palabras, se persigue la eliminación de la intervención de los órganos jurisdiccionales al lograrse la solución de la confrontación mediante la sola intervención de las partes interesadas, lo que hace evidente que la conciliación tiende a la eliminación de otro proceso ulterior distinto.

#### A. CLASES DE CONCILIACION.

La conciliación puede ser de dos clases: en atención a la obligatoriedad o no, de las partes de utilizar el sistema, y según el procedimiento que se siga. Sobre estas

---

(31) CABANELLAS, Guillermo, Compendio de Derecho Laboral, Tomo Segundo, Bibliográfica Omeba, Editores Libreros, Buenos Aires, 1968, pág. 401.

(32) GARCIA, Manuel Alonso, Curso de Derecho de Trabajo, Segunda Edición, Editorial Ediciones Ariel, Barcelona, España, 1967, pág. 699.

bases la conciliación se subclasifica en a) convencional o facultativa; y b) legal u obligatoria.

### 1. Conciliación Convencional o Facultativa.

La conciliación convencional o facultativa es netamente voluntaria y requiere acuerdo mutuo entre las partes dejando en libertad a las mismas para que adopten el procedimiento que a bien tengan sin tomar en cuenta los procedimientos establecidos por las leyes. Cabe advertir que en nuestra opinión, este tipo de conciliación no constituye realmente una medida eficaz para la obtención del avenuimiento entre las partes, ya que el hecho de dejarlas en libertad de decidir la creación del procedimiento al cual se someterán da lugar a que cualquiera de ellas, de acuerdo a su conveniencia y voluntad, renuncie a la comparecencia al procedimiento, en vista de que no existe norma compulsiva que la obligue materialmente a tal cosa. Dicha circunstancia provocaría un fracaso en la gestión conciliatoria, en cuyo caso habría necesariamente que recurrir a otra vía de solución.

Para la conciliación convencional es preciso, como requisito indispensable, la existencia de asociaciones de trabajadores en perfecto estado de organización y desarrollo, para poder imponerse a grandes grupos a quienes alcance el sistema.

### 2. Conciliación Legal u Obligatoria.

La conciliación es legal u obligatoria cuando las partes, antes de que el conflicto llegue a su máxima manifestación, es decir, previamente a la cesación del trabajo o huelga, deben comparecer por obligación al procedimiento conciliatorio mediante una disposición contenida en una ley; lo cual indica que la comparecencia a la instancia conciliatoria por parte de los intervinientes en el conflicto, es eminentemente compulsiva.

La conciliación obligatoria tiene mayor alcance, ya que obliga a los delegados de ambas partes a oírse sus pretensiones y a promover un cambio de ideas acerca de las discrepancias suscitadas a través del diálogo directo.

No cabe duda entonces que si el fundamento que da origen a la conciliación es el de poner fin a los conflictos colectivos entre las mismas partes, la garantía del sistema puede encontrarse en la conciliación obligatoria, aunque ello no significa que la obligatoriedad consista en lo que atañe al resultado de ésta, sino solamente en lo que respecta a la comparecencia a este medio de solución de no lograrse el resultado querido las partes quedan en libertad de acción.

Tanto las corrientes doctrinales como legislativas se inclinan por la necesidad de imponer legalmente la instancia conciliadora previa para la búsqueda de la solución de sus conflictos colectivos de trabajo, ya que tiene la ven-

taja de que las partes en controversia, con la ayuda del conciliador, pueden llegar a un acuerdo poniéndole término al diferendo. Dicho acuerdo redunda desde luego en bien de la paz laboral y social que es en esencia lo que interesa al Estado.

Lo anterior nos conduce a concluir que la conciliación como instancia previa en la solución de los conflictos de trabajo, debe ser obligatoria a fin de encaminar a las partes hacia el logro de una solución de las diferencias que los separa mediante la comunicación activa y directa; claro está, el éxito del sistema dependerá de la buena disposición que tengan los interesados para ceder pretensiones y acoger las contrarias.

#### B. ORGANOS DE LA CONCILIACION.

En un comienzo los organismos de conciliación se crearon por iniciativa particular, sin intervención del Estado. Este principio se adoptó en Inglaterra durante el siglo pasado y oficiosamente los consejos de fábrica compuestos por patronos y obreros trataban de solucionar las desavenencias que surgían en las relaciones de trabajo. A medida que ha ido evolucionando el Derecho de Trabajo se ha hecho necesaria la institución de organismos oficiales, y en muchos casos con carácter permanente.

Se han ideado diversos sistemas que varían según las

legislaciones de cada país.

Para algunos autores son siempre órganos administrativos, no pudiendo tener nunca carácter judicial; en cambio, otros estiman que sí pueden serlo. Los que opinan afirmativamente se apoyan en que no hay razón alguna para impedir que un tribunal judicial sea el que intervenga como conciliador, ya que no se debe perder de vista que las partes son las que tratan de hallar la solución y el tribunal carece de decisión e imposición, y agregan que, la circunstancia de que el tribunal sea de Derecho parece irrelevante, toda vez que no afectaría funciones estrictamente jurisdiccionales, lo cual hace que carezca en tal caso de facultades decisorias. Hay más, en la gestión conciliatoria no se aplica el Derecho, sino que se persigue la solución de una confrontación que la logran los propios interesados directamente. El carácter de este organismo puede ser público o privado y las partes, en su caso el Estado, harán los procedimientos por seguirse.

En cuanto a la integración del organismo conciliatorio, tenemos que éstos pueden ser compuestos por personas extrañas al conflicto o por representantes de las partes en conflicto.

Ambas situaciones presentan ciertas desventajas y conveniencias a la vez, pues si bien los extraños son mucho más imparciales, no tienen el conocimiento necesario para

intervenir. En cambio, los representantes de las partes, si bien conocen el problema a fondo con sus últimas implicaciones, llevan consigo los intereses de los que representan y, por consiguiente, no cuentan con la imparcialidad requerida.

En relación con la integración del organismo conciliatorio nos parece que resulta de mayor conveniencia que sean los representantes de los sujetos del conflicto los que lo compongan, dado que son las partes las que a final de cuentas terminan resolviendo el diferendo mediante un acto de negociación. Cabe añadir también que el éxito de la conciliación depende mucho de los conocimientos técnicos y jurídicos que posean las partes sobre el problema que se ventila, ello porque facilita lógicamente la vía de entendimiento. Dependiendo del sistema que se implante en determinado país, el tribunal puede ser unipersonal o pluripersonal. Generalmente, en el primer caso, esa persona es designada por el Estado, salvo las partes que se pongan de acuerdo para su nombramiento. En el supuesto de que se permita el nombramiento de varias personas, el presidente lo designa la autoridad pública.

Las condiciones que se exigen para ser designado miembro del tribunal conciliador son, en general, las de tener plena capacidad civil, ser de intachable conducta, poseer conocimiento sobre el tema que se va a discutir, tener

cierta capacidad jurídica y gozar de un grado de confianza de las partes que divergen, para que tengan confianza en el tribunal. No debe tener intereses económicos o profesionales, mediatos o no, con los divergentes. Como consecuencia de su actuación deben mantener estricta reserva sobre el desarrollo del debate y cooperar hasta que finalice la instancia conciliatoria.

La obligación de mantener el secreto profesional surge como consecuencia de que, durante las tramitaciones llegan a conocimiento del conciliador secretos cuya divulgación pueden ser perjudiciales para algunas de las partes. Esa necesaria confianza con el organismo conciliador es absolutamente indispensable, pues, de lo contrario los representantes de las partes no revelarían detalles que resultan importantes para la función de conciliación.

Los órganos de conciliación pueden ser de carácter permanente o temporal, dependiendo si están preestablecidos o son creados para cada caso en específico. El de carácter permanente es el más conveniente debido a su experiencia y aptitud ya probada, lo cual garantiza un buen desarrollo del debate y, por ende, de la función conciliadora en general, además de que está siempre disponible.

### C. EL PROCEDIMIENTO CONCILIATORIO.

La conciliación como dijimos anteriormente es un sis-

tema extrajudicial de solución de los conflictos colectivos de trabajo. El procedimiento conciliatorio reviste caracteres propios en atención a los principios directivos que lo informan, y que son: a) el de libertad; b) el dispositivo; c) el de inmediación; y ch) el de oralidad.

El principio de libertad opera en el sentido de que, generalmente, las partes entre sí determinan mediante acuerdo cuál va a ser el procedimiento que seguirán, dando al tribunal de conciliación amplia flexibilidad para su desarrollo. Esto ocurre cuando se trata de una conciliación de tipo convencional. Sin embargo, cuando la conciliación es obligatoria o legal las formalidades son un tanto más estrictas, pero nunca igual a las de un proceso judicial.

Las formalidades siempre deben existir, aunque fuesen ampliamente flexibles, a fin de que el procedimiento se desenvuelva sin trabas insalvables; lo que equivale a expresar que no hay que confundir esa libertad de formas con la ausencia de ellas.

Debido al carácter excepcional de estas formas, deben ser interpretadas con criterio restrictivo. No obstante, la falta de cumplimiento de las mismas no tiene influencia sobre la validez del procedimiento en general. La consecuencia que se deriva de la inobservancia de las reglas de procedimiento establecidas por las partes puede ser la de suspender la eficacia de lo ya acordado hasta que se en-

miende la infracción.

Otro de los caracteres lo es el principio dispositivo, el cual consiste en que las partes puedan conducir el desarrollo del proceso hasta su terminación sin que ello implique la eliminación de la intervención del órgano conciliador.

El principio de inmediación que caracteriza al proceso conciliatorio, consiste en que para los efectos de las pruebas, el poder y disposición de la producción de éstas lo tiene el organismo conciliador, así como tiene también la facultad para ejecutar todas las medidas necesarias para investigar y aclarar, solicitando informes y probanzas pertinentes a las partes.

El principio relativo a la oralidad se impone debido a la clase de debates que suelen efectuarse durante el desarrollo del proceso, y dada la importancia de la comunicación oral en la solución de los conflictos colectivos, las intervenciones escritas salen sobrando por lo cual resultan casi eliminadas. Ello obedece a que la idea de reunir los sujetos del conflicto tiene por finalidad hallar la solución al mismo mediante un diálogo directo y activo; lo que lógicamente conduce, además, a la eliminación de ciertas asperezas que ya no serán obstáculos para la normalización de las relaciones obrero-patronales en el futuro.

En cambio, la publicidad no es un elemento esencial,

puesto que atenta contra la reserva que debe guardarse en este tipo de proceso tal como expresa el maestro Krotoschin cuando dice: "el objeto de los debates no es propicio a ella y, a la inversa, una publicidad prematura puede tener efectos nocivos para la conciliación". (33)

Por lo que respecta a la iniciación del procedimiento conciliatorio, la doctrina en un consenso casi unánime, estima que este puede ser puesto en movimiento previa consideración de las siguientes situaciones:

1. Que la conciliación preceda o no al conflicto;
2. Que sea hecha por iniciativa de parte o de oficio;  
o,
3. Que sea voluntaria y obligatoria.

En el primer caso, cuando el conflicto ya se produjo, la iniciación del procedimiento puede hacerse a pedido de parte o bien de oficio; si sólo hay pretensión, pero no conflicto, se inicia ordinariamente a petición de parte. No obstante, no es descartable del todo la iniciación oficiosa.

El segundo caso, esto es, en el cual la iniciación del procedimiento se efectúa por iniciativa de parte o de oficio, consiste en una solicitud dirigida al organismo conciliador para que intervenga en el diferendo.

---

(33) KROTOSCHIN, Ernesto, Soluciones Jurídicas de la Huelga, Tomo Primero, Santa Fe, 1951, pág. 145.

La intervención de oficio tiene lugar cuando, por razones de intereses públicos, el propio Estado declara la conciliación previa en aras de evitar perturbaciones sociales que puedan traer graves consecuencias a la comunidad.

La situación concerniente a la voluntariedad u obligatoriedad, que debe considerarse con anterioridad a la iniciación del procedimiento conciliatorio, radica en el hecho de que las partes pueden acudir a ella si bien desean o mediante una norma legal que las contriñe a aceptarla.

Una consecuencia derivada de la iniciación del conflicto —casi universalmente aceptada— es que durante el trámite del procedimiento de conciliación les está vedado a las partes recurrir a la huelga o a un paro patronal "lock-out", lo cual revela el interés que prevalece de someter el conflicto a una tramitación de conciliación o a determinadas normas que faciliten la posibilidad de avenimiento entre las partes, con la intención de que el enfrentamiento no degenera en una cesación de trabajo o de cierre de la empresa sin que se intente la búsqueda de la solución de las diferencias por los canales directos mediante el diálogo.

En relación con los efectos que produce la iniciación del procedimiento conciliatorio, Alonso García los divide en dos categorías: jurídico-material y jurídico-procesales y en tal sentido expresa: "Entre los primeros, el más

importante, sin duda, es el de la invariabilidad de las situaciones jurídicas que ligan a las partes, por decisión unilateral y en tanto la conciliación no haya terminado, con acuerdo o sin él". (34)

La anterior opinión del ilustre tratadista viene a confirmar lo que antes expresamos respecto a la medida de no innovar, que establecen la mayoría de las legislaciones; esto es, que durante la conciliación a las partes les está prohibido acudir a medidas de acción directa.

En relación con las consecuencias de carácter jurídico-procesal, tenemos que el principal es la situación de litispendencia que se produce, lo que implica que no procede ocurrir a otro organismo. Sin embargo, esta situación no es del todo absoluta, ya que hay casos en que el conflicto puede salir del organismo que provino y pasar a otro con mayor competencia territorial; por ejemplo, en conflictos cuyo procedimiento se inicia en tribunales de conciliación de niveles inferiores (regionales) y debido a la magnitud de los mismos se hace necesario que sean tratados por tribunales de conciliación de más alta competencia territorial y capacidad.

Cumplida la etapa de la conciliación de acuerdo con las disposiciones establecidas por las partes o por la ley,

---

(34) GARCIA, Alonso, Derecho Procesal del Trabajo, Barcelona, 1963, Tomo Primero, pág. 218.

el procedimiento conciliatorio puede terminar con un acuerdo o sin él. De terminar sin acuerdo, dependiendo del tipo de legislación, las partes deben o no acudir a otros sistemas de soluciones. En el supuesto de que el procedimiento conciliatorio termine con un acuerdo, éste debe ser producto de la voluntad expresa y espontánea de las partes, y en ningún momento debe implicar una imposición de la voluntad del tribunal, cosa distinta a que sí pueda proponer fórmulas conciliatorias para llegar a la solución.

### III. EL PROCEDIMIENTO CONCILIATORIO EN NUESTRA LEGISLACION DE TRABAJO VIGENTE.

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, artículo 432 al 447.

Respecto del tema por desarrollar, tenemos que el artículo 432 comienza expresando lo siguiente:

Artículo 432.- 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 fue presentado, uno de los cuales devolverá a los interesados.

Esta disposición señala la existencia formal del conflicto colectivo entre la empresa y los trabajadores, esto es, que habiéndose cumplido con la etapa previa de presentación del pliego de peticiones, el conflicto ha quedado planteado desde el día y hora de presentación de dicho pliego. La certificación de este último detalle tiene especial importancia, y es que desde ese momento no se puede tomar ninguna medida de acción directa.

Por su parte el artículo 433 preceptúa lo siguiente:

Artículo 433.- No podrá rechazarse un pliego de peticiones. Si el Director Regional o General de Trabajo encontrase defectos en el pliego deberá señalarlos 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.

El artículo en cuestión concuerda con el que analizamos anteriormente en el sentido de que el conflicto se entiende planteado con la presentación del pliego y desde el momento que certifica el funcionario su recibo. Mediante esta norma el legislador trata de evitar que se cometan arbitrariedades por parte de la administración, proporcionándoles a los trabajadores las facilidades para que enmienden el aspecto formal del pliego evitando con ello que

la demora en la corrección del mismo pueda ser aprovechada por el empleador para tomar represalias en contra de los trabajadores. Esa es más que todo la razón de esta disposición.

El artículo 434 se refiere a las medidas de sanción que se aplicarán a los funcionarios que incumplan lo dispuesto por el artículo anterior cuando inventen defectos, o sea, cuando señalen defectos que la ley laboral no contemple.

Continuando con el propio desarrollo del procedimiento conciliatorio en nuestro derecho positivo tenemos que el artículo 435 nos dice al respecto 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 obligados a proporcionar copias del pliego a cada uno de ellos.

El Artículo en examen no tiene otro objeto que el de llevar a conocimiento de los empleadores o empleador las

peticiones de los trabajadores para que éstos conozcan cuáles son y en qué consisten.

En relación con el plazo de contestación del pliego por parte del empleador, el Artículo 436 expresa lo pertinente:

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 respuesta 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 razonables 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.

La regla en análisis contribuye a hacer aún más riguroso y activo el procedimiento, ya que le impone al empleador un término para contestar, así como la obligación de participar dinámicamente en la controversia mediante la contestación del pliego en la cual tendrá que indicar cuáles demandas acepta, cuáles rechaza y explicar las razones del rechazo de cada una, pudiendo, además, presentar contrapropuestas que estime razonables para alcanzar la resolución del conflicto. La intención de la ley es que el empleador presente soluciones, ya que en esa medida se conoce cuáles peticiones no constituyen problema alguno,

así como también las razones del rechazo de otras y la fórmula de arreglo que el empleador propone, lo cual es de vital importancia para el logro de la solución del conflicto.

La obligación receptada en esta disposición es meramente de carácter procedimental; quiere ello significar que sólo crea medios o mecanismos que posibiliten el camino para hallar la solución de la contienda. No debe entenderse que la norma pretende obligación de conciliar.

El Artículo 437 establece que la designación del conciliador (tercero en este caso) corresponde hacerla al Ministerio de Trabajo y Bienestar Social, del personal especializado de éste, y tendrá lugar desde que el empleador haya sido notificado.

La obligación que tienen las partes de asistir a las reuniones a que sean citadas en relación con el acto conciliatorio, se encuentra recogida en el Artículo 438 que a la letra dice:

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.

En lo atinente a las guías a que está sujeto el fun-

cionario conciliador para intentar un avenimiento entre las partes el Artículo 439 las expone en la siguiente forma:

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 motivo de las reuniones conjuntas, desempeñando 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.

El significado del artículo que antecede pone de manifiesto las bases del procedimiento sobre las cuales se deja establecida la flexibilidad del mismo, su espontaneidad y la ausencia de formalismos. Desestima las posiciones de fuerza, por lo que la presencia de testigos y fórmulas judiciales probatorias resultan proscritas a la luz del propósito de avenimiento amigable, donde el proceso

por la naturaleza de los intereses en controversia requiere celeridad. El Estado, representado en la persona del funcionario conciliador, mantendrá la posición de imparcial.

El Artículo 440 se ocupa de las condiciones requeridas que deben poseer los funcionarios que asumen las delicadas funciones de conciliadores. En tal sentido el artículo 440 reza de la siguiente manera:

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 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.

La norma en comento deja expresa la necesidad de que el funcionario conciliador sea dúctil, que sepa manejarse con las contradicciones de las partes, y que según los propósitos de cada cual, se maneje con resortes psicológi-

cos para lograr que los sujetos del conflicto se avengan.

Este artículo en su último párrafo advierte una situación de mucha importancia, ya que deja abierta la posibilidad de que otro funcionario del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social asuma el papel de conciliador en casos especiales que no han sido especificados. Cabe indicar que la posición de la norma a que aludimos guarda silencio también respecto a quiénes son los funcionarios que en tales casos actuarían como conciliadores.

El Artículo 441 hace referencia a las medidas de acción directa que el empleador pueda tomar en contra de los trabajadores, en carácter de represalias, y al efecto señala:

Artículo 441.- Durante el desarrollo de la conciliación el empleador está obligado a mantener los contratos de trabajo existentes en el momento en que se plantee el conflicto, sin perjuicio de los contratos que terminen por vencimiento del plazo o conclusión de la obra.

Desde que se presente el pliego de peticiones y hasta el vencimiento del plazo para declarar la huelga o durante ésta, toda terminación o suspensión de los efectos de contratos de trabajo debe ser autorizada previamente por el respectivo Juez de Trabajo, con arreglo al procedimiento previsto para el desafuero sindical.

Se presume que todo despido que se pretenda efectuar de un trabajador que apoye el pliego, se hace como represalia, sin perjuicio del derecho del empleador a probar lo contrario. Igual

criterio se aplicará para las solicitudes de suspensión de contratos de trabajo.

El artículo transcrito tiene la finalidad de impedir que el empleador produzca despidos después de planteado el conflicto, lo cual no significa que durante el desenvolvimiento del conflicto a los empleadores les esté absolutamente prohibido ponerle término a algunos contratos de trabajo, pues de ser ello necesario podría realizarse mediante una autorización judicial previa.

En el párrafo final del artículo comentado se inserta una presunción que admite prueba en contrario y es la que consiste en considerar como represalia todo despido que practique el empleador desde que queda planteado el conflicto hasta que termina la huelga, en el caso de que el conflicto llegue a su mayor manifestación.

En relación con la finalización del procedimiento de conciliación, nuestro ordenamiento jurídico laboral señala en su Artículo 443 lo siguiente:

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 re-

tire 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, manifiestan su intención de dar por terminada la conciliación;

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

El artículo preinserto señala en su primer inciso el plazo máximo para la duración de la conciliación. Este, tal como reza la norma en examen es de 12 días que pueden extenderse, si las partes de común acuerdo lo deciden, hasta por dos plazos más de 10 días hábiles cada uno. El propósito de esta disposición es brindar amplia flexibilidad a las partes para que intenten otro esfuerzo por encontrar la solución del problema.

El inciso segundo plantea el final de la conciliación, cuando el empleador no responde al pliego de peticiones que le han formulado los trabajadores o se retira de la conciliación o asuma actitudes poco cooperadoras como mostrarse renuente a asistir a las reuniones.

En realidad de verdad, el incumplimiento consistente en no contestar el pliego de peticiones oportunamente no puede constituir causal para que se le ponga término a la conciliación, si pese a ello, ésta se ha iniciado ya.

En el inciso tercero se contempla la posibilidad de terminar la conciliación por mutuo consentimiento en cualesquiera de los plazos antes de que expiren.

El inciso cuarto atiende precisamente a la característica fundamental de la institución de la conciliación, que no es otra que la terminación del diferendo por la vía del entendimiento entre las partes; recoge, además, la alternativa de poder solucionar el conflicto ya en el plano del arbitraje si las partes así convienen.

En conclusión de todo lo anteriormente visto con respecto al tema de la conciliación en nuestro derecho positivo, no nos queda más que reconocer que el conjunto de normas que la componen están bien sistematizadas y prevén una amplia facilidad a ambas partes para que puedan lograr un avenimiento; salvo una observación, y es la que se refiere al término de 12 días que la ley señala para el debate el cual, en nuestra opinión, es reducidísimo y desesperante para el empleador, ya que dentro de dicho término se incluye el de 5 días que se le impone al empleador para contestar el pliego de peticiones que se le formula. La observación la baso en el hecho de que en nuestro medio las organizaciones sindicales suelen presentar pliegos que encierran una gama de problemas que pueden fácilmente excluirse, pero que también debe el empleador contestar; lo que le toma casi muchas veces los cinco días primeros, que

dando realmente sólo siete días para la discusión del pliego.

A. ETAPA PREVIA A LA CONCILIACION EN LA LEGISLACION DE TRABAJO VIGENTE.

Las normas referentes a la etapa previa de la conciliación están insertas en el Capítulo Tercero denominado Pliego de Peticiones del Título Tercero, Libro I del Código de Trabajo. A ese respecto tenemos que el artículo 426 señala lo siguiente:

Artículo 426.- Cuando un sindicato de trabajadores o grupo de trabajadores plantee un conflicto colectivo de los previstos en el Capítulo I de este Título, a fin de iniciar un procedimiento de conciliación, deberá presentar un Pliego de Peticiones en la Dirección Regional o General de Trabajo.

El artículo antes reproducido indica que previamente al inicio del procedimiento de conciliación, es necesario que los trabajadores involucrados en el conflicto presenten un petitorio ante la Dirección General o Regional. Se colige del contenido de la misma norma que el pliego puede ser presentado por un sindicato como por un grupo de trabajadores. Este último caso se da cuando los trabajadores no tienen la representación de un Sindicato.

En relación con lo que debe contener el petitorio, el Artículo 427 expresa lo siguiente:

Artículo 427.- El pliego de Peticiones se presentará por triplicado y deberá contener lo siguiente:

1.- Nombre del o los sindicatos que suscriben el pliego, con indicación de sus oficinas o locales que designen para recibir notificaciones, el nombre, cédula y domicilio de su Presidente o Secretario General;

2.- Nombre y dirección comercial del empleador, empleadores o organizaciones contra quienes se dirige el pliego;

3.- Nombre, número de cédula y domicilio de los delegados designados para la conciliación, que serán no menos de dos, ni más de cinco y, si lo estiman conveniente, de un asesor sindical y un asesor legal; los delegados deben designarse con poderes suficientes para negociar y suscribir cualquier arreglo o, si fuere el caso, una convención colectiva;

4.- Las quejas y peticiones concretas; si se pide la celebración de una convención colectiva, el pliego debe contener el proyecto correspondiente;

5.- El número de trabajadores que prestan servicios para cada empleador en las empresas, negocios o establecimientos que se vean afectados por el conflicto, con indicación de aquellos que deben computarse para determinar la legalidad de la huelga, si la hubiere; y

6.- El número de trabajadores que apoyan el conflicto en cada empresa, o si fuere el caso, en el o los establecimientos, o negocios de que se trate.

La norma antes reproducida establece en forma expresa las formalidades y requisitos mínimos que deben llenarse para efectos de la elaboración del pliego de peticiones.

El resto de las normas contenidas en este capítulo son más que todo de carácter accesorio.

CAPITULO CUARTO

LA MEDIACION Y EL ARBITRAJE

## I. LA MEDIACION.

El sistema de solución de los conflictos colectivos de trabajo denominado mediación se considera como un intermedio entre la conciliación y el arbitraje. Dicho sistema se utiliza como procedimiento más o menos supletorio de la conciliación a través del cual el mediador ya sea el Estado, o un organismo sindical o particular propone igualmente fórmulas de arreglo para la solución del conflicto.

Se caracteriza la mediación por la ayuda que presta el tercero o mediador a las partes en conflicto, para que éstas se pongan de acuerdo, originada dicha ayuda en una propuesta que no tiene fuerza compulsiva sino de simple recomendación, quedando las partes en libertad para aceptarla o rechazarla; ya que al igual que en la conciliación la voluntad de éstas es la que finalmente priva. De ahí que su efecto sea más de carácter moral que jurídico. En relación con la característica fundamental de la mediación, Keltner expresa:

La mediación hace posible la asistencia de un tercero que no tiene autoridad sobre la decisión en sí, pero ayuda a las partes en el proceso de adoptarla. Este factor es de gran importancia. El mediador no adopta la decisión, pero actúa como catalizador en las negociaciones entre las partes. Por no estar implicado en el conflicto, puede desempeñar muchas funciones valiosas relacionadas con la comunicación, la averiguación de los

hechos, las relaciones personales, etc., sugiriendo alternativas y ayudando a evaluar la situación. Las partes en conflicto continúan facultadas para adoptar decisiones. La ayuda del mediador no reduce ni elimina tal facultad. Por otra parte, el mediador puede fortalecer el mismo proceso de adopción de decisiones de modo que las partes puedan en el futuro llevar adelante la negociación colectiva sin necesidad de recurrir a autoridades ajenas. (35)

En países como Canadá y Estados Unidos (Ley Taft-Harley), se han instituido sistemas similares para ciertos casos, pero que constituyen procedimientos de formación e investigación de cargo obligatorio para el Estado. Ello debido a que en esos países la capacidad económica de las organizaciones sindicales es fortísima, y una cesación del trabajo puede darse sin mucha dificultad para los trabajadores, desde el punto de vista económico, poniendo en evidente peligro la economía de esos países industrializados. Surge de ahí el interés de protección de la economía pública y privada por parte del Estado mediante la institución de la mediación a su cargo.

En Francia, por ejemplo, la mediación tuvo cierto auge porque en cierto momento los trabajadores tenían menos recelo de un mediador que de un árbitro y porque, según De Ferrari, la designación

---

(35) KELTNER. Citado por RUPRECHT, Alfredo J., Conflictos Colectivos de Trabajo, Abeledo-Perrot, Buenos Aires, Argentina, 1967, pág. 312.

de un experto con facultades de investigación, de formular consultas, organizar encuestas en términos breves y perentorios, resultó, en los hechos, un método excelente que a veces superaba desde el punto de vista de los resultados a la conciliación. (36)

Sin embargo, la mediación no ha tenido éxito por lo cual casi no existe legislación que la instituya, salvo contadas excepciones.

En la práctica se ha demostrado algunas veces que el éxito de la mediación depende de la categoría moral o intelectual del mediador o mediadores, ya que figuras destacadas en la política, en las relaciones con las organizaciones sindicales y hasta la misma iglesia, han logrado la solución de lo que parecía insoluble en el proceso conciliatorio.

Manuel Alonso García nos presenta la mediación como:

la institución jurídica destinada a la actuación de las pretensiones o a la solución de conflictos — ante un órgano designado por las partes o instituido oficialmente llamado a formular una propuesta o recomendación que carece de valor necesario. (37)

Mario Deveali, por su parte, la define como:

una forma especialmente intensa de conciliación, ya que el mediador, por lo general, no se limita a escuchar a las

---

(36) DE FERRARI, Francisco, Lecciones de Derecho del Trabajo, Tomo Cuarto, Montevideo, 1964, pág. 273.

(37) GARCIA, Manuel Alonso, Curso de Derecho de Trabajo, Segunda Edición, Edit. Ediciones Ariel, Barcelona, España, 1967, pág. 701.

partes, sino que puede exigir de ellos datos e informes y formular propuestas según su criterio. Actúa pues, a menudo, como un verdadero árbitro, con la sola diferencia que sus propuestas no se convierten en un laudo de carácter obligatorio. (38)

Del análisis de lo expuesto podemos señalar a título de caracteres, los siguientes: a) es una institución jurídica; b) el órgano tiene una función activa; c) el órgano hace una propuesta o recomendación; ch) la solución depende del común acuerdo entre las partes.

La mediación es un proceso con caracteres distintos al proceso-institución, pues, el carácter procesal del mismo es desvirtuado por el órgano que interviene. La solución se da no como sentencia sino simplemente como una recomendación que no puede ser impuesta, sino aceptada.

En atención a las diferentes clases de mediación, tenemos que ésta puede ser voluntaria u obligatoria, según el sistema que se utilice. Ya sea que las partes acudan a ella por su propia iniciativa, o por el contrario con carácter forzoso, no pudiendo sustraerse a su aplicación. No obstante, nos parece que la genuina y verdadera mediación es la primera, esto es, la voluntaria, aunque en realidad lo definitorio de la misma es el carácter de propues

---

(38) DEVEALI, Mario, Derecho Sindical y de Previsión Social. Tercera Edición, Buenos Aires, Argentina, 1954, pág. 209.

ta o recomendación para la solución del conflicto, la cual carece de valor decisorio.

Aceptada o rechazada la propuesta o recomendación del mediador, el procedimiento termina definitivamente, quedando las partes libres para tomar el camino que a bien tengan, salvo que la legislación establezca uno en especial.

En relación con la eficacia de la mediación como sistema de solución de los conflictos colectivos de trabajo se ha dicho que ella presenta una serie de inconvenientes de orden práctico que la tornan casi inoperante, y que consisten en la dificultad de hallar el personal suficientemente calificado e independiente, que sea de la aceptación de las partes, lo cual hace que se tome mucho tiempo en la investigación del problema y sus causas.

Otro factor de inconveniencia que se le atribuye, es el hecho de que muchas veces el éxito de la mediación se supedita a la capacidad moral y política de los mediadores, lo cual es una condición que está sujeta a cambios según las condiciones políticas y sociales del momento y no puede en modo alguno considerarse como una garantía permanente para el sistema.

Pese a los reparos que se le endilgan a la mediación como sistema de solución de los conflictos colectivos de trabajo, opinamos que la eficacia y funcionalidad del sis-

tema depende de la capacidad técnica y psicológica del mediador o mediadores; y siendo ello así, estimamos que el órgano mediador debe ser creado por el Estado con carácter permanente, y el mismo debe estar compuesto por personas idóneas para tan delicada gestión.

La legislación panameña no ha instituido la mediación como sistema oficial de solución de los conflictos colectivos de trabajo.

## II. EL ARBITRAJE.

### A. GENERALIDADES.

Continuando con el desarrollo del objeto principal de este trabajo, nos permitimos adentrarnos en el tema relativo a la institución del arbitraje como sistema de solución de los conflictos colectivos de trabajo.

El arbitraje es otro de los sistemas sociales organizados de ajustamiento de intereses opuestos que, como todos los demás antes tratados, busca solucionar legal, temporal y parcialmente los conflictos colectivos entre empleadores y trabajadores. En este sentido, puede considerarse que el fallo arbitral, al igual que el pacto colectivo de trabajo, constituye la culminación de un conflicto de trabajo.

Mediante el arbitraje se somete el conflicto obrero-

patronal a la decisión de una o varias personas o entidades, cuyo fallo decisivo es de obligatorio cumplimiento para las partes.

Dependiendo de la legislación de cada país, el arbitraje para solucionar conflictos colectivos puede ser voluntario u obligatorio.)

Según nos dice la historia, desde el punto de vista legislativo, la institución jurídica del arbitraje fue adoptada por primera vez como sistema de solución de los conflictos colectivos de trabajo en Australia y Nueva Zelanda, hacia el año 1890. Las funciones arbitrales de aquella época en esos países eran ejercidas por órganos creados por cada uno de los expresados Estados con la exclusiva finalidad de solucionar los conflictos colectivos de trabajo.

Dichos órganos eran de carácter jurisdiccional y se denominaban Tribunal de Arbitraje y, en lo que a facultades decisorias concierne, es importante señalar que contaban con poderes Estatales para resolver autoritariamente los conflictos colectivos de trabajo.

#### B. CONCEPTO.

Según Manuel Alonso García, el arbitraje puede definirse:

✓ como aquella institución jurídica destinada a resolver un conflicto indivi-

dual o colectivo —planteado entre sujetos de una misma relación de derecho, y consistente en la designación de un tercero — árbitro, cuya decisión se impone en virtud del compromiso adquirido en tal sentido por las partes interesadas. (39)

De la definición transcrita se derivan tres caracteres principales del arbitraje:

En primer lugar, es una institución jurídica cuyo objeto es la solución de conflictos de trabajo, sean individuales o colectivos. Dentro de los colectivos es así mismo indiferente que se trate de conflictos jurídicos o de intereses, pues, es igualmente aplicable en ambos casos.

En segundo lugar, existe un tercero ante el cual se lleva el diferendo, como en la mediación y la conciliación, con la diferencia de que la decisión del tercero no constituye una mera recomendación que obliga a las partes si éstas la aceptan; sino que una vez dictado el laudo arbitral, también llamado sentencia colectiva, su aceptación no depende de las partes sino de la fuerza interna de la decisión emanada de la voluntad del tercero-árbitro.

En tercer lugar, el laudo que dicta el árbitro tiene fuerza obligatoria para las partes, la cual surge de la adhesión que éstas han prestado al sistema, ya sea arbitraje voluntario, o por ministerio de la ley arbitraje

---

(39) GARCIA, Manuel Alonso, op. cit., pág. 661.

obligatorio.

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 ante 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. (40)

Como vemos de la definición que antecede, se trata de un verdadero juicio por el cual se pone fin a un conflicto mediante una decisión arbitral que resulta obligante para las partes. Ahora bien, ese fallo o sentencia es proferido por una o varias personas las cuales han sido instituidas previamente o se instituyen para cada caso en particular.

Dadas las razones anteriores, existe una marcada tendencia a la utilización del sistema arbitral, ya que frente a las muchas dificultades susceptibles de presentarse en los procesos ordinarios, aquel ofrece innumerables garantías e incentivos a las partes de una controversia. De ahí que "cuando se tiene en cuenta esos motivos — como

---

(40) GAETE BERRIOS, Alfredo, Derecho del Trabajo, Santiago de Chile, 1943, pág. 495.

observa Carneluti — las partes contraen una convención a la que se da el nombre de compromiso de cláusula compromisoria". (41)

El convenio de nombre "compromiso" que celebran los interesados previamente, es fundamental e indispensable toda vez que confiere jurisdicción y competencia a los árbitros, como acertadamente apunta Salazar, "es la condición juris para que los árbitros adquieran la atribución propia de la autoridad judicial respectiva". (42)

El arbitraje se diferencia de la conciliación principalmente en atención al momento en que operan. El arbitraje generalmente tiene lugar después de que el conflicto estalla, o sea, posteriormente a la cesación del trabajo o paro patronal, mientras que la conciliación procede antes de que el conflicto haya llegado a su máxima manifestación. La diferencia antinente al procedimiento se da por la circunstancia de que en el arbitraje hay un tercero que dirime en tanto que en la conciliación las partes interesadas se encuentran presentes procurando, por medio de la comunicación directa, la resolución de las diferencias. Otra última diferencia es la que se refiere a los resultados.

---

(41) CARNELUTI. Citado por SALAZAR, Miguel Gerardo, Curso de Derecho Procesal del Trabajo, Edit. Temis, Bogotá, 1963, págs. 524-525.

(42) Ibídem, pág. 525.

En el arbitraje siempre existe una solución de forzo so acatamiento para las partes, ya sea porque hayan contratado compromiso previo de someterse a ella o porque se trate de un arbitraje legal; en la conciliación las partes no están comprometidas a nada.

En conclusión, la diferencia fundamental radica en la intervención de las partes en el procedimiento y en el valor decisorio final del órgano.

El arbitraje tiene también ciertas diferencias con la mediación, pese a que tiene también semejanza. En cuanto a las diferencias tenemos que se refieren al carácter obligatorio de la resolución que se profiera toda vez que en la mediación es simplemente facultativa, lo cual indica que las partes están en libertad de aceptarla o no, mientras que en el arbitraje, el laudo es siempre impuesto en forma coercitiva, con prescindencia de la voluntad de las partes. Referente a la semejanza que se advierte entre uno y otro sistema de solución de los conflictos colectivos de trabajo, es la que consiste en que el órgano es un tercero ajeno a las partes.

### C. CLASES DE ARBITRAJE.

Según las diferentes legislaciones el arbitraje adopta diversos sistemas, formas y procedimientos que se instituyen conforme a las circunstancias políticas, sociales y

económica de cada país en particular. De ahí que resultaría casi imposible, o por lo menos difícil, examinar cada uno de ellos. Sin embargo, las características generales que reúnen hace permisible su clasificación. En función de dichas características, el arbitraje suele clasificarse en: voluntario o facultativo; obligatorio o legal, respecto a la iniciación del procedimiento. El primero depende exclusivamente de la aceptación voluntaria de las partes luego de una desavenencia y con miras a su solución, en tanto que el segundo es el que por imperio de la ley estatal, es impuesto a las partes que se encuentran en conflicto para resolver sus diferencias.

Sin embargo, cuando la obligación de someter un conflicto al arbitraje emana de un pacto preestablecido por común acuerdo de las partes, nos encontramos entonces ante un arbitraje obligatorio convencional; estos pactos se celebran ordinariamente con miras a solucionar un eventual conflicto futuro.

#### 1. Arbitraje Voluntario.

El arbitraje voluntario tiene lugar generalmente cuando se ha producido un fracaso o culminación del proceso conciliatorio, de mediación y de arreglo directo según la legislación de que se trate. Esta clase de arbitraje tiene por finalidad evitar la paralización de las actividades o suspensión de la huelga en caso de que se haya producido. Ello debido a que la reanudación de las labo-

res o la no cesación de las mismas constituyen un requisito "sine qua non" para la iniciación del arbitraje. Por otro lado, la decisión bilateral que voluntariamente adoptan las partes de someter sus diferencias al procedimiento arbitral apareja también la obligación de acatar el fallo o decisión que el tribunal o árbitro dicten.

Valga la ocasión para dejar expresado que el calificativo de "voluntario" que la mayoría de las legislaciones le han endilgado a aquel arbitraje que emana de la voluntad de las partes, implica la facultad con que cuentan las partes para optar por el sometimiento del conflicto al proceso arbitral o de hacer uso de los llamados medios de presión consistentes en la paralización de las labores por parte de los trabajadores o en el cierre de la empresa por los patronos. Cuando se conviene escoger la vía de solución arbitral, el uso de los medios de presión queda excluído, esto es, desaparece del panorama. Contrario a lo que suele ocurrir cuando las medidas de acción directa se hayan puesto en ejecución, puesto que aún cuando una huelga está en desarrollo, las partes contendientes se encuentran dialogando su derecho de escoger el arbitraje.

Es importante reiterar que el hecho de que las partes hayan contraído de mutuo acuerdo, esto es, voluntariamente, el compromiso del arbitraje, no implica ello que están en capacidad para aceptar o rechazar la decisión que al efec-

to se dicte, ya que en el compromiso se deja expresa la obligación de aceptar y de cumplir la decisión que profiera el árbitro o tribunal de arbitraje.

La voluntariedad reside, pues, en la facultad reconocida a las partes de acudir o no al tercero, de modo que son enteramente libres para suscribir o no el compromiso en virtud del cual convienen en someter sus diferencias al tercero en cuestión. La intervención que el Estado pueda llevar a cabo, en este caso, en modo alguno desvirtúa el carácter voluntario del sistema, el cual radica precisamente en no seguirlo, si así se desea.

La mayoría de los autores se inclinan más en favor del arbitraje voluntario que el obligatorio; Gaete Berríos, por ejemplo, justifica dicha inclinación con las siguientes razones:

a) En primer lugar, los conflictos colectivos no son propiamente cuestiones de derecho; de tal modo que el árbitro o árbitros no tienen una base fija sobre la cual pronunciarse; no hay texto legal escrito que determine el derecho de las partes.

b) Si el arbitraje es obligatorio, el hecho de no someterse a él o el incumplimiento del laudo arbitral, ya sea por parte de los patrones o empleadores o de los trabajadores, tendría que estar sancionado, y esta sanción ordinariamente, es de carácter pecuniario.

c) El arbitraje importa entregar en mano de uno o varios terceros muchos y fundamentales derechos de las partes, derechos que, en la mayoría de los casos

atañen a la subsistencia, a la vida y a la salud de los interesados, como serían los aumentos de salarios.

d) Se ha creído que mediante el arbitraje obligatorio se terminarían las huelgas. No obstante, vemos que en los países donde este se ha establecido en forma definitiva o transitoria, como Nueva Zelandia, Australia y Francia, países todos de avanzada legislación social, no se ha conseguido evitarlas. Para reprimir huelgas en absoluto se hace necesario establecer drásticas medidas, particularmente de orden policial, medidas que son incompatibles con nuestro sistema democrático.

e) Por último, y esto nos parece definitivo, el arbitraje obligatorio importa la suspensión o abrogación del derecho de huelga que tan necesario es a los asalariados. (43)

## 2. Arbitraje Obligatorio.

El arbitraje obligatorio se da cuando el Estado impone imperativamente a las partes en controversia la obligación de concurrir ante un árbitro o tribunal de arbitraje para la dilucidación del conflicto colectivo.

El sistema arbitral obligatorio tiene por finalidad impedir el uso de los medios legales de presión como la huelga y el lock out o paro patronal. En algunos Estados como Australia y Nueva Zelandia el arbitraje obligatorio se aplica en forma general para todos los conflictos colectivos, previa forzosa etapa conciliadora, a fin de ami-

---

(43) GAETE BERRIOS, Alfredo, op. cit., pág. 495.

norar o suprimir los conflictos colectivos. En esos países el uso de los medios de presión como la huelga no tienen razón de ser; y, sin que se prohíban expresamente, están implícitamente negados como derecho en el sistema jurídico.

El arbitraje obligatorio puede serlo, en ocasiones, a título de excepción como lo establecen algunas legislaciones que lo imponen y que lo limitan a las empresas o concesionarios de servicios públicos, como hospitales, aguas, teléfonos, transporte, electricidad, gas y otras actividades equiparables para el interés general. Ello es explicable dado que las interrupciones en los sectores mencionados, pueden engendrar consecuencia particularmente graves e inclusive pone en peligro la vida y la salud de toda una población.

Este sistema de solución de los conflictos colectivos de trabajo se instituye por decisión del Estado con el fin de proteger los intereses de la comunidad, en tal sentido cree conveniente y necesario imponer a ciertos sectores laborales la obligación de someter los conflictos colectivos a la solución de un árbitro o tribunal de arbitraje, cuya decisión tiene fuerza obligante para ambas partes.

No cabe duda que el arbitraje obligatorio como institución jurídica para solucionar los conflictos colectivos ha sido objeto de críticas muy desfavorables de parte de

reputados tratadistas.

Sobre el particular tenemos que Krotoschin, señala

la resistencia, en primera línea de orden psicológico, que muchas veces se manifiesta sobre todo en el ambiente obrero, contra la implantación del arbitraje obligatorio, se basa, en realidad, más bien en ciertas particularidades y posibles finalidades políticas de la reglamentación respectiva que el sistema mismo. Especialmente cuando al instituir el arbitraje y hasta la declara punible, es comprensible que se propague la desconfianza respecto de sus verdaderas intenciones, con la consecuencia de que se quebranta el espíritu mismo de la espontánea colaboración social. (44)

Otro crítico férreo del arbitraje obligatorio lo es

De Ferrari, quien sostiene que:

la obligación de someter a arbitraje los diferendos colectivos entre el capital y el trabajo, impone dictar normas contra una realidad histórica, a la que se debe en gran parte la formación, en la época actual, de un Derecho particularmente significativo e importa desplazar de la dirección económica a las organizaciones profesionales, razón por la cual Krotoschin dice que el arbitraje obligatorio, aplicado indiscriminadamente a cualquier conflicto colectivo de trabajo, lleva en sí el peligro de minar por completo el sentido de responsabilidad de las partes. (45)

Otra crítica que se le formula es que impide lisa y

---

(44) KROTOSCHIN, Ernesto, Instituciones de Derecho del Trabajo, Tomo Segundo, Buenos Aires, 1948, págs. 125 y 127.

(45) DE FERRARI, Francisco, Lecciones de Derecho del Trabajo, Tomo Cuarto, Montevideo, 1964, pág. 266.

llanamente el derecho de huelga.

Se ha dicho también que debilita el sindicalismo, pues los trabajadores ya no tendrán deseos de afiliarse a un sindicato, dado que éste no interviene más en la regulación de las condiciones de trabajo.

No obstante, las opiniones contrarias al sistema del arbitraje obligatorio, hay también quienes expresan opiniones favorables sobre dicho sistema; así tenemos que el profesor Despotin, sostiene que el arbitraje obligatorio

responde a la tendencia de la moderna legislación del trabajo en los países de un gran desarrollo industrial y se conforma con la modalidad de que la huelga debe ser considerada como una verdadera amenaza a la tranquilidad social, y así como en el orden de la higiene de la colectividad el Estado deja de lado escrúpulos institucionales o doctrinarios sobre la libertad individual en obsequio al bien de todos, ordenando vacunaciones preventivas, etc., así también, en un conflicto de esta naturaleza se impone una legislación enérgica que en breve término arbitra a la solución obligatoria para las partes, por intermedio de organismos especiales creados con este propósito. (46)

En nuestro parecer la medida no tiene otro propósito que evitar que el interés de la colectividad sea sacrificado en pro del de unos pocos, considerando, claro está, que la tranquilidad y la paz social y, por ende, la de los in-

---

(46) DESPOTIN, Luis A., La Técnica en el Derecho del Trabajo, Buenos Aires, 1941, pág. 238.

dividuos que integran la colectividad están por encima de intereses gremiales y momentáneos, por justos que puedan ser.

Valga reiterar que el arbitraje obligatorio tiene por finalidad impedir el uso de las medidas de acción directa como la huelga y el paro patronal o "lock-out", dadas sus graves repercusiones en la tranquilidad, en el desarrollo social, económico y político de los países.

Por otro lado, esos medios de lucha no son más que sistemas de hacerse justicia por su propia mano y ello debe ser superado en un estado de Derecho, al menos, con la implantación del arbitraje obligatorio para resolver divergencias que se susciten en actividades que resultan esenciales para la vida de los pueblos.

Creemos asimismo que mucha más justicia y ventajas se obtienen de un laudo arbitral que lo que surge por la imposición de la fuerza, a sabiendas de que el que obtiene la victoria no es el que tiene la razón, sino la prepotencia y los medios necesarios para imponerse al adversario. Esto nunca puede ocurrir en el caso del arbitraje. Naturalmente que la efectividad del árbitro o tribunal de arbitraje depende del carácter independiente del mismo, pero, una vez que tenga autonomía propia, no vemos razón alguna que impida la obligatoriedad del sistema.

### 3. Arbitraje Voluntario Obligatorio.

Este tipo de arbitraje ha sido recogido por nuestra legislación de trabajo vigente, y sobre el mismo podemos decir que no constituye otra cosa que un arbitraje obligatorio por decisión de los trabajadores. Su particularidad radica en la circunstancia de que es un arbitraje voluntario para los trabajadores, ya que ellos cuentan con facultad legal para solicitarlo al Ministerio de Trabajo y Bienestar Social una vez que haya concluido la etapa de conciliación y no se haya logrado ponerle término al diferendo mediante un arreglo entre las partes, o bien durante el cese de actividades por parte de los trabajadores en caso de huelga.

Este tipo de arbitraje se caracteriza además, porque una vez hecha la solicitud por los trabajadores al Ministerio de Trabajo y Bienestar Social, el empleador queda forzosamente obligado a someterse al procedimiento correspondiente.

No cabe duda que la facultad legal concedida a los trabajadores en el sentido de dejar a opción de éstos el sometimiento del conflicto a la decisión de un tribunal de arbitraje en cualquier momento ante o durante el cese de actividades tiende, evidentemente, a proteger el ejercicio del derecho de huelga garantizado en nuestra Carta Magna.

No obstante, la buena intención del legislador, nos

parece que, en aras de la equidad, la opción que la ley da a los trabajadores debe, en este caso, tener un término de vencimiento para su uso, ya que resulta un tanto peligroso mantenerla en forma indefinida y a discreción de éstos.

#### CH. ORGANOS DEL ARBITRAJE.

Los árbitros que conocen los conflictos colectivos fallan en conciencia sin someterse a disposición legal alguna, salvo algunas cuantas normas de procedimiento. El órgano que resuelve el conflicto es el tribunal arbitral.

Los tribunales arbitrales pueden ser, en cuanto al número de sus integrantes, impersonales o colegiados, independiente de las partes.

En cuanto a la designación de los árbitros, las partes, en principio, pueden hacerlo; pero ocurre también que, según la legislación de que se trate, existen órganos permanentes de arbitraje, constituidos por el Estado, ante los cuales deben concurrir con su diferendo.

Sobre las cualidades que deben reunir los árbitros, éstos deben estar versados sobre el aspecto profesional que les toca decidir, lo que significa que deben conocer el aspecto técnico, económico y aún el político.

Para que el árbitro pueda dictar un laudo justo debe gozar de la mayor independencia, tanto frente a las partes en conflicto, como, sobre todo, frente al Estado. Esta

independencia según la Oficina Internacional de Trabajo

no solamente debe existir en realidad, sino que es preciso que trascienda para evitar la desconfianza de las partes; es una cuestión psicológica que influye en el ánimo de los que deben acudir a este medio de solucionar las controversias colectivas del trabajo. (47)

#### D. PROCEDIMIENTO ARBITRAL

El procedimiento de arbitraje tiene grandes puntos de coincidencia con el de conciliación y difiere en algunos otros.

En cuanto a la libertad en las formas que ésta no es absoluta, tampoco tan rigurosa como la judicial, pero carece de la amplitud que caracteriza al proceso conciliatorio.

La oralidad es muy poco usual, este procedimiento es más estrictamente escrito, a diferencia de la conciliación.

Los tres aspectos del proceso propiamente dicho son: a) la iniciación, b) el desarrollo y c) la terminación. Los cuales pasamos a analizar.

a) La iniciación: Este aspecto varía según el tipo de procedimiento empleado, a instancia de parte en el arbitraje voluntario y de oficio en el arbitraje obligatorio.

---

(47) ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO, Las Negociaciones Colectivas, Ginebra, 1960, págs. 124 y 126.

b) Desarrollo del procedimiento: Varía según el sistema adoptado. En materia probatoria, las pruebas pueden ser ofrecidas y producidas por las partes, pero el árbitro tiene amplias facultades para hacer producir las que estime necesarias. Las partes tienen derecho a hacerse oír durante el procedimiento.

c) Terminación del proceso: La forma normal de terminación del proceso es mediante el fallo o laudo arbitral. Se dan formas anormales como cuando una de las partes desiste de sus pretensiones, cuando se llega a un acuerdo entre las partes, o si el Tribunal no tiene mayoría para imponer una solución. El plazo dentro del cual se debe dictar el laudo puede ser fijado tanto por las partes como por la ley, y puede también ser prorrogado bajo ciertas circunstancias.

Las costas u honorarios en los arbitrajes voluntarios deben correr a cargo de las partes; en tanto que en los obligatorios corren generalmente a cargo del Estado.

En el arbitraje voluntario el contenido del laudo debe referirse únicamente a lo que las partes han comprometido ante el órgano; mientras que en el arbitraje obligatorio el laudo debe referirse a todo lo que sea materia de conflicto.

La forma del laudo debe ser escrita. La notificación se puede hacer verbal o por escrito, siendo aconseja-

ble esta última modalidad.

Una vez dictado el laudo, termina el procedimiento y la competencia y tarea del árbitro, salvo que alguna de las partes le solicite una aclaración o interpretación de lo resuelto.

El laudo tiene fuerza obligante y en caso de incumplimiento cabe el recurso ante la vía jurisdiccional, con base en la naturaleza del laudo.

El laudo es susceptible de nulidad cuando resuelve sobre cuestiones no establecidas en el planteamiento o cuando es dictado fuera del término fijado por la ley, o bien, cuando deja de resolver puntos sometidos al procedimiento de arbitraje.

### III. EL ARBITRAJE EN NUESTRA LEGISLACION DE TRABAJO VIGENTE.

Las disposiciones relativas al arbitraje están contenidas en el Libro Tercero, Título Tercero, Capítulo IV, Artículos 452 al 474 del Código de Trabajo.

Nuestro ordenamiento jurídico laboral guarda silencio respecto a la definición de arbitraje, y nos remite directamente al procedimiento por seguir para solucionar un conflicto colectivo de trabajo sometido al mismo.

Respecto a la clase de arbitraje que recoge nuestro

estatuto laboral según su obligatoriedad o no, tenemos que en él se advierte una modalidad muy especial que lo distingue del arbitraje voluntario, por cuanto que no siempre se requiere la voluntad de las partes para que el conflicto deba someterse al procedimiento arbitral, toda vez que basta que la solicitud provenga de los propios trabajadores como un acto unilateral de ellos, para que queden los empleadores forzosamente obligados a someterse al procedimiento arbitral, configurándose así el arbitraje voluntario-obligatorio.

Por otro lado, también se ha institucionalizado el arbitraje obligatorio para ciertas circunstancias expresamente señaladas en la ley laboral. Cabe indicar a manera de aclaración que el arbitraje convencional, cuya finalidad consiste en resolver eventuales conflictos futuros, es en nuestra ley laboral ilegal, pues no está previsto en ella.

Hechas las anteriores consideraciones pasamos al análisis legal del conjunto de normas que componen el procedimiento de arbitraje en nuestro derecho positivo, en el mismo orden que él les ha dado.

El Artículo 452 del Código de Trabajo según quedó reformado por el artículo 11 de la Ley 95 de 1976, reza de la siguiente manera:

Artículo 452.- Concluídos 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 del 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 respectivo en apelación, la calificación relativa a la existencia de grave perturbación económica.

Según se desprende del artículo preinserto para que el arbitraje proceda es menester que se hayan agotado los procedimientos conciliatorios.

En cuanto a los puntos en discusión, contempla la posibilidad de que puedan ser sometidos todos o parte de ellos al arbitraje.

Según el mismo artículo el sometimiento del conflicto al procedimiento de arbitraje puede darse por acuerdo de las partes, en este caso sería un arbitraje voluntario.

No obstante, en su numeral segundo prevee que los trabajadores por su cuenta pueden optar por someter el diferendo a arbitraje, en cuyo caso el empleador estaría obligado a comparecer, lo cual desnaturaliza la voluntariedad del arbitraje previsto en el numeral Primero del artículo comentado.

La misma norma faculta a la autoridad administrativa para intervenir en la solución de los conflictos colectivos, imponiendo el arbitraje en circunstancias especiales señaladas en el numeral Tercero de dicha disposición; lo que hace entonces que pueda decirse que nuestro ordenamiento jurídico laboral recepta el arbitraje voluntario, con una modalidad muy particular, y el arbitraje obligatorio, circunscribiéndolo a circunstancias especiales.

Conforme a esta porción de la norma, el arbitraje procede para los conflictos colectivos en general, esto es, para los de naturaleza económica y para los de naturaleza jurídica indistintamente; de donde se infiere que dicha regulación legal se atiende a la existencia de un conflicto y no a la naturaleza del acto que lo determina.

Valga señalar, que el artículo 452, antes de ser modificado por la Ley 95 de 1976, sólo contemplaba la procedencia del arbitraje para los conflictos de naturaleza económica; tampoco recogía en su contexto el sistema de arbitraje obligatorio.

Existía sí el arbitraje voluntario con la modalidad especial a que nos hemos referido.

Los artículos 453, 454 y 455 se ocupan de la composición del tribunal de arbitraje. Del contenido de dichas disposiciones se puede llegar a la conclusión que el número de árbitros no será ni inferior ni superior a tres y que en la determinación de las personas de los árbitros que han de componer el tribunal, las partes tienen el derecho a designar uno cada una, y que a su vez éstos escogerán un tercero; en su defecto, la autoridad administrativa, en este caso el Director General de Trabajo, lo designará para completar el tribunal.

Se infiere, además, que constituye una obligación legal la aceptación del cargo de árbitro cuando se ha aceptado formar parte de la lista que confecciona anualmente la Dirección General de Trabajo y que el rechazo de la designación sólo cabe mediante excusa legal, so pena de desacato.

En relación con el impedimento para el ejercicio de las funciones de árbitro el artículo 456 dispone lo pertinente:

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.

La disposición arriba transcrita tiene por finalidad preservar la independencia de los miembros del tribunal a fin de proteger la honestidad para efectos de validez del laudo arbitral que en tal caso profiera.

En lo que atañe a las recusaciones de los árbitros el artículo 457 preceptúa:

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 de consanguinidad o segundo de afinidad 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.

La norma transcrita prevee la posibilidad de recusar los árbitros y señala un plazo de un día para que se interponga la solicitud de recusación, ya que habla de día siguiente. Sin embargo, no especifica la norma si se trata de día hábil o no, lo cual es de mucha importancia para efecto de determinar la expiración del plazo para recusar.

Por su parte el Artículo 458 en materia de procedimiento para el reemplazo de árbitros expresa lo siguiente:

Artículo 458.- En caso de falta o impedimento de alguno de los árbitros, se procederá a reemplazarlo en la misma forma en que se hizo la designación.

El artículo en examen trata de asegurar la efectividad del procedimiento de arbitraje, esto es, de evitar su estancamiento dada, pues, la importancia de este tipo de controversias.

En relación con las condiciones que deben reunir las personas que actúan como árbitros, el artículo 459 establece que:

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.

La disposición reproducida señala concretamente el requisito fundamental exigible a las personas que servirán de árbitros diciendo que deben tener conocimiento de los problemas socio-económicos y que, de ser posible, conozcan también las condiciones del trabajo de la actividad en la cual se suscita el conflicto.

El artículo 460 alude a las diligencias probatorias. En materia de pruebas dicha disposición dispone:

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.

Este precepto otorga amplias facultades al Tribunal de Arbitraje eliminando la rigurosidad de los procedimientos judiciales tanto de Derecho común como de Derecho de Trabajo, ya que no sólo tiene facultad para examinar las pruebas aportadas por las partes, sino que puede también producirlas.

En relación con el funcionamiento y formalidad del Tribunal de Arbitraje, el artículo 461 dispone:

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.

Esta disposición tiende a proteger la honestidad y seriedad del Tribunal en cuanto a que hace indispensable la asistencia de todos sus miembros. Contempla también la eliminación de las formas solemnes en aras de simplificar el procedimiento, manteniendo la igualdad de las partes y garantizando el derecho de defensa de ellas.

El Artículo 462 tiene la intención de abreviar el

procedimiento y en tal sentido dispone:

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.

La disposición que antecede pone de manifiesto el interés de agilizar el procedimiento de arbitraje recogiendo en un tiempo breve, si se quiere, la información relativa al asunto objeto del arbitraje de manera verbal y escrita por parte de los intervinientes en el conflicto como de la autoridad administrativa en cuanto al procedimiento conciliatorio que culminó previamente.

En lo atinente al plazo dentro del cual el Tribunal de Arbitraje debe laudar, el artículo 463 preceptúa que:

Artículo 463.- Dentro de los diez días hábiles siguientes a la audiencia con las partes, el Tribunal Arbitral dictará el fallo, que se denominará laudo arbitral, sujetándose a los hechos y a la verdad sabida, sin subordinarse a las reglas sobre estimación de las pruebas y examinando los hechos técnicamente y en conciencia. La decisión se tomará por mayoría de votos y deberá ser motivada. Si uno de los árbitros se negare a firmar, los otros dos pondrán el hecho en conocimiento de la Dirección Regional o General de Trabajo, la cual dejará constancia de ello en el laudo, que será válido con la firma de los demás árbitros.

En atención a la clase de procedimiento tan especial, la ley fija un plazo de 10 días para dictar el fallo arbitral, el cual responderá a la conciencia del Tribunal y agrega que la decisión debe ser por mayoría.

Respecto a los efectos del laudo sobre otros derechos reconocidos a los trabajadores, el artículo 464 expresa:

Artículo 464.- El laudo arbitral no afectará los derechos reconocidos por la Constitución, la ley, convenciones colectivas y contratos de trabajo, ni podrá fijar condiciones de trabajo inferiores a las ya existentes.

El propósito de la norma transcrita es mantener intactos los derechos de los trabajadores, ya sean legales, convencionales o contractuales. Un laudo que contravenga lo previsto en esta disposición sería en todo caso nulo.

En materia de notificación del fallo arbitral o laudo, el artículo 465 dispone:

Artículo 465.- El laudo arbitral se notificará personalmente a las partes. En caso de no ser posible la notificación personal, se efectuará por edicto fijado durante cinco días en la Dirección General o Regional de Trabajo.

El artículo comentado prevee dos formas distintas de notificación del laudo, indicando que puede ser en forma personal o por medio de edicto, lo cual es muy importante para saber a partir de qué momento queda ejecutoriado, ya que su incumplimiento da pie para entablar acciones legales.

En lo concerniente a los honorarios de los árbitros, el artículo 466 preceptúa lo siguiente:

Artículo 466.- Los honorarios de los árbitros serán fijados y pagados por el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social.

No requiere esta norma mayor explicación, salvo que a nuestro juicio el pago de los honorarios de los árbitros debe correr a cargo de las partes cuando se ha convenido en someter el conflicto al arbitraje, esto es, cuando se trata de un arbitraje voluntario.

En lo referente a las garantías que la ley ofrece a las personas que sirven de árbitro, tenemos que el artículo 467 preceptúa lo pertinente:

Artículo 467.- Los miembros del Tribunal tienen, durante el ejercicio de sus funciones los mismos derechos, privilegios, protección e inmunidades que los Magistrados de los Tribunales Superiores de Trabajo.

La disposición antes transcrita dota a las personas que integran el Tribunal de arbitraje de las garantías suficientes para la independencia en cuanto a la dictación del fallo o laudo.

En cuanto a la forma de celebrar el compromiso, el artículo 468 expresa:

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.

La norma en comento establece que el compromiso para ir al arbitraje debe: constar por escrito, estar firmado por las partes y por el funcionario conciliador. Omite dicha norma el requisito de fecha, lo cual consideramos muy importante para efectos de prueba.

Por su parte el artículo 469 nos habla de la validez del compromiso arbitral, expresando lo siguiente:

Artículo 469.- El compromiso sólo será válido si se suscribe dentro o después de concluído un procedimiento de conciliación, siempre que en este último caso estuviere corriendo todavía el plazo para declarar la huelga o que el compromiso se suscriba para poner término a la misma. No vincula a las partes el compromiso de ir al arbitraje suscrito en violación de lo que se dispone en este artículo.

La norma arriba reproducida exige que para que el compromiso arbitral sea eficaz éste debe suscribirse dentro del procedimiento conciliatorio o bien después de concluído éste, siempre que el plazo para declarar la huelga no haya expirado. Prevee también la posibilidad de su validez cuando la suscripción del compromiso tenga la finalidad de terminar la huelga, en cuyo caso no se trata de un compromiso para arbitraje, sino para cesar la paralización del trabajo.

En lo que respecta al alcance del laudo, tenemos que

el artículo 470, estipula lo indicado a continuación:

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 da base legal para reclamar en proceso ejecutivo, abreviado o común de trabajo, sin perjuicio del derecho de huelga.

El artículo precedente le atribuye al laudo el mismo alcance de los convenios colectivos de trabajo dada la naturaleza del mismo; lo que indica que los trabajadores que se desempeñen en la actividad a que se refiere el laudo tienen, al igual que el empleador o empleadores, la obligación de cumplirlo, y agrega que el incumplimiento da pie para reclamo mediante un proceso de trabajo, sin perjuicio del derecho a huelga.

En cuanto al contenido del laudo arbitral el artículo 471 dispone:

Artículo 471.- El arbitraje puede comprender el contenido total o parcial de una convención colectiva de trabajo.

Del artículo en cuestión se desprende que el arbitraje puede comprender una convención colectiva o bien parte de ella.

En lo que respecta al plazo de duración del laudo, el artículo 472 preceptúa:

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

La norma bajo examen preceptúa la obligatoriedad de las partes para cumplir el laudo en el plazo fijado entre ellas, señalando como límite el tiempo máximo de cuatro años, que es lo más que admite la ley para la duración de las convenciones colectivas. La vigencia del laudo no podrá exceder del plazo previsto en el compromiso, si las partes hubieran fijado uno inferior.

En lo pertinente a la nulidad del laudo, tenemos que el artículo 473 establece lo siguiente:

Artículo 473.- El laudo arbitral no admite recurso alguno, pero será nulo en los siguientes casos:

1.- Si decide sobre asunto que no fue 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 partes 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.

De acuerdo con lo previsto en la disposición preinserta, se infiere que el fallo o laudo arbitral no es susceptible de recurso alguno, salvo una petición de nulidad. Señala dicha norma los casos en que dicha petición es procedente y que son: cuando se resuelve sobre asunto que no fue sometido al arbitraje; si desmejora las condiciones de trabajo; si se falla fuera de término; y, si el compromiso fuere nulo o ineficaz. Esta última circunstancia guarda relación con lo dispuesto en el artículo 469 que establece la forma de validez del compromiso.

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

**CAPITULO QUINTO**

**LA SOLUCION JURISDICCIONAL DE LOS CONFLICTOS**

**COLECTIVOS DE TRABAJO**

## I. GENERALIDADES.

La teoría de que los conflictos colectivos de trabajo puedan tener una solución jurisdiccional, es decir, que sean los tribunales de justicia los que intervengan en esta clase de controversias, ha levantado una serie de opiniones contrapuestas de parte de los tratadistas dividiendo la doctrina en dos sectores. Dicha división de criterios la hacen descansar en la separación entre acto jurisdiccional y acto normativo.

Entre el sector que se opone a la solución jurisdiccional tenemos a Ossorio y Florit, que en tal sentido expresa que

los inconvenientes superarían en mucho a las ventajas; entre otras razones, porque la intervención judicial, en determinados conflictos, desvirtuaría la función de los jueces, rompería el equilibrio de los Poderes en un estado de Derecho, sería motivo permanente de contienda con los poderes Legislativo y Ejecutivo y, en definitiva redundaría en descrédito del Judicial. Este último constituye el mayor daño que se puede hacer a una sociedad organizada en régimen democrático y garantizador de los derechos individuales y colectivos de las personas. (48)

Otra severa crítica que se le formula a la solución

---

(48) OSSORIO y FLORIT, Manuel. Citado por RUPRECHT, Alfredo J., Conflictos Colectivos de Trabajo. Abeledo-Perrot, Buenos Aires, Argentina, 1967, pág. 362.

jurisdiccional es que el tribunal del trabajo debe declarar el Derecho, en cambio, en los conflictos colectivos de intereses debe crear o modificar la norma, esto es, se le da una competencia normativa para la creación o modificación de normas obligatorias, equivalentes a las de tipo legislativo o reglamentario.

Del lado del sector partidario de la solución jurisdiccional tenemos a Cabanellas quien sostiene:

Si el Estado debe participar en forma directa en la solución de los conflictos laborales, sin convertirse en parte beligerante en éstos, resulta claro que con ello se constituye en la obligación de establecer no solamente los procedimientos necesarios para su solución, sino en la de estructurar órganos competentes, a fin de que conduzcan y encausen ese procedimiento. Si esta es la misión del Estado, no nos explicamos la causa por la cual un conflicto colectivo no pueda resolverse por medio de órganos jurisdiccionales propios y especializados, con imperio suficiente para pronunciar una decisión que ponga término a las diferencias que provoca el conflicto. (49)

La principal objeción gira en torno al carácter de la resolución que debe dictar el tribunal que interviene en el conflicto colectivo, por cuanto que el Tribunal de Derecho dicta una resolución basada en una norma preexistente, esto es, aplica el Derecho en vigencia, lo cual es

---

(49) CABANELLAS, Guillermo, Derecho de los Conflictos Colectivos Laborales, Edit. Bibliográfica Omeba, Buenos Aires, Argentina, 1966, pág. 547.

un típico acto jurisdiccional. En cambio, la resolución en un conflicto colectivo económico o de intereses es de carácter normativo, o sea, que crea la norma, no la interpreta y puede ser modificada cuando las circunstancias lo exijan.

Con base en lo anterior los tratadistas opuestos han señalado al sistema jurisdiccional, una gama de inconvenientes que pueden agruparse en los siguientes:

1. Desvirtuaría la esencia de la función judicial, al dársele a los tribunales función normativa;

2. Se despojaría a la sentencia del valor de la cosa juzgada que es inseparable de ella;

3. Podría quedar afectada la agilidad y rapidez en las soluciones que son fundamentales en ese tipo de controversias, por la mayor pesadez y lentitud del procedimiento judicial;

4. Los magistrados del Derecho podrían no tener un perfecto conocimiento específico del problema en litigio;

5. Los conflictos sobre salarios deben, muchas veces, resolver con arreglo a razones de política social y económica, en que por razones de su función, los magistrados no pueden entrar;

6. Obligaría a los jueces del Derecho a actuar en causas y procedimientos muy distintos a los que integran su normal y corriente función específica;

7. Si se aceptara la distinción entre conflictos de Derecho y económicos, podrían plantearse problemas de competencia, acerca de si una controversia es de uno o de otro tipo;

8. Se desprestigiaría la justicia por el incumplimiento que de sus sentencias hagan las partes y el propio Estado.

Nos parece que el alcance que se la ha querido dar a las mencionadas desventajas peca de exagerado y es al mismo tiempo carente de realidad.

Las aludidas desventajas han sido objeto del siguiente comentario: Con relación a los supuestos inconvenientes 1 y 2, son más que todo resabios de un Derecho individualista, que han sido superados por el Derecho Laboral moderado, por lo tanto no tienen cabida. En cuanto a la supuesta desventaja señalada en el punto tercero resulta a todas luces improcedente toda vez que para la solución de conflictos colectivos de trabajo se hace imprescindible un procedimiento especial dinámico.

El supuesto inconveniente apuntado en el punto cuarto no tiene mayor trascendencia, pues puede solucionarse con la intervención de expertos en la materia tales como peritos, etc.

En relación con la objeción formulada en el punto quinto sí tiene cierto peso; sin embargo, la función de

juez de trabajo involucra conocer el desenvolvimiento social y económico del ambiente en donde se desempeña, en consecuencia, no puede ello suponer un obstáculo insalvable.

La supuesta desventaja aducida en el punto sexto es muy relativa, por cuanto que los conflictos individuales y colectivos, son en esencia iguales, nacen en un mismo Derecho y se desarrollan entre partes sustancialmente similares.

La objeción inserta en el punto siete es justa, pero los tribunales deben entender de ambos tipos de conflictos jurídicos o de intereses, de lo contrario se pierde el objeto de la solución jurisdiccional para los conflictos colectivos en general.

La octava y última objeción formulada es un tanto derrotista y desmoralizante toda vez que aceptarla sería tanto como desconocer el pleno imperio de los tribunales jurisdiccionales; sería además, hacerse copartícipe de la institución de una crisis en el órgano jurisdiccional. Por otro lado, esa sería una desventaja que operaría en idéntica forma con respecto al arbitraje y a otros sistemas de solución.

Objetadas, pues, las desventajas, imputadas al sistema jurisdiccional, tenemos que se hacen evidentes las siguientes ventajas:

1. Los conflictos serían resueltos por funcionarios técnicamente preparados y capacitados para decidir en cuestiones de Derecho de Trabajo.

2. Los casos serían resueltos por tribunales permanentes, creados con anterioridad al hecho de la causa.

3. Estaría garantizada una total imparcialidad por parte del tribunal, ya que el conflicto sería resuelto por magistrados totalmente ajenos a los intereses en conflicto.

4. Las partes tendrían la garantía de un verdadero proceso.

5. Con la obligatoriedad de someter los conflictos colectivos a la jurisdicción judicial se aseguraría la solución pacífica de estos y, consecuentemente, se lograría una verdadera paz social.

Vistas las desventajas formuladas al sistema jurisdiccional, así como también las observaciones hechas a las mismas, estamos en capacidad de establecer un parangón con las ventajas que se le atribuyen, las cuales hemos mencionado precedentemente. Puestas, pues, unas frente a las otras, no podemos menos que concluir diciendo que las que ofrece el sistema jurisdiccional de solución de los conflictos colectivos superan los inconvenientes que se le endilgan.

En consecuencia, consideramos que el sistema juris-

diccional constituye un medio eficaz para la solución de los conflictos colectivos en general, por cuanto que reúne los requisitos esenciales que le otorgan suficientes garantías para que mediante su implantación se logre la paz social que tanto preocupa e interesa al Estado.

## II. CONCEPTO.

Cuando los órganos judiciales intervienen en la solución de un conflicto colectivo de trabajo, estamos entonces en presencia de la solución jurisdiccional de dichas controversias.

De lo antes dicho se desprende que es un sistema de solución, por el cual las partes deben presentar, obligatoriamente, a un Tribunal de Derecho, sus controversias para que éste dicte una sentencia que pone término al conflicto y que tiene fuerza obligante para las partes; lo cual indica que es una institución jurídica destinada a resolver los conflictos colectivos de trabajo que se suscitan entre empleadores y trabajadores, pero con la intervención de los Tribunales de Derecho.

La nota característica del sistema jurisdiccional la constituye el hecho de que el órgano que conoce el diferendo tiene que ser necesariamente tribunal de Derecho.

Por otro lado, la obligatoriedad se refiere a que

las partes no deben acudir a los medios de acción directa sin que antes hayan llevado la controversia al conocimiento del Tribunal de Derecho.

Con el propósito de resaltar la particularidad del sistema jurisdiccional hemos creído conveniente, aunque en forma breve, hacer algunas comparaciones con otros sistemas de solución más comúnmente reconocidos como lo son: la conciliación y el arbitraje.

En cuanto al arbitraje y la conciliación tenemos que el sometimiento a las formas es muy leve; mientras que en el campo jurisdiccional la formalidad es mayor. En cuanto a las bases de la decisión que corresponde proferir a árbitros y jueces indistintamente se advierte una diferencia con el arbitraje, la cual consiste en que en este último sistema, la decisión se basa, generalmente, en la equidad; en tanto que, en el sistema jurisdiccional ésta se funda en el Derecho.

Por lo que respecta a los efectos de la decisión no se observa diferencia alguna, ya que adquiere carácter de convención colectiva, alcanzando a la categoría y no sólo a las partes.

En relación con el tópico que ocupa nuestra atención, Rodríguez Piñero expresa oportunamente lo siguiente:

Si bien el árbitro y el juez falla, en último análisis es lo mismo, pues los efectos y alcances de ambas disposicio

nes son muy similares.

Finalmente, el árbitro resuelve como un técnico, basado en sus conocimientos económico-sociales; el juez de acuerdo a principios legales o jurídicos. (50)

En lo referente a las partes que integran el proceso jurisdiccional, cabe indicar que estas pueden ser asociaciones profesionales, ya sean de trabajadores o de empleadores, o bien de trabajadores solamente frente a un empleador, es decir, es necesario que los trabajadores estén constituidos en asociaciones. Este criterio nos parece un tanto estricto, por cuanto que si la intención del Estado es la búsqueda de una solución de los conflictos colectivos de trabajo, resulta inexplicable entonces que se impida que grupos de trabajadores que tengan un conflicto puedan acogerse al sistema jurisdiccional; claro está que los requisitos para actuar dependen de cada legislación en particular.

En relación con la composición del órgano jurisdiccional tenemos que éste puede tener las mismas características y condiciones que aquellos que conocen de los conflictos individuales de trabajo, salvo que se cree una categoría aparte.

---

(50) PIÑERO RODRIGUEZ. Citado por RUPRECHT, Alfredo J., Conflictos Colectivos de Trabajo, Abeledo-Perrot, Buenos Aires, Argentina, 1967, pag. 378.

Por lo que respecta al procedimiento en esta solución de los conflictos colectivos de trabajo cabe indicar que no reviste mayores diferencias con el que sigue para los individuales, predomina, pues, el sistema mixto de oralidad y escritura; es netamente inquisitorio.

El proceso se inicia a petición de parte, como también puede comenzarse de oficio. En lo concerniente a la demanda los requisitos son los comunes a todas ellas.

El desarrollo del proceso es el mismo que el que tiene lugar en el individual, consistente en la citación a las partes, en la producción de pruebas, incidentes, excepciones y alegatos; actos que tienden a llevar al conocimiento del juez todos los elementos necesarios para que pueda administrar justicia, y luego dictar la sentencia que ponga término al conflicto.

### III. PROCESO COLECTIVO.

Para que se dicte una sentencia a través de un proceso colectivo es necesario un previo enfrentamiento entre las partes litigantes.

En el proceso colectivo el sujeto lo es una asociación profesional que debe representar una categoría de trabajadores y no a un individuo. La asociación representa toda una actividad ante la autoridad judicial, facul-

tándola para sentenciar. Por lo que respecta a la sentencia que se dicte tenemos que ésta no se aplicará solamente a los que participan directamente en la iniciación y transcurso del proceso, en concepto de miembros o directivos de la asociación, sino que alcanza a aquellos trabajadores que estén en la misma situación jurídica que corresponda a la categoría. El pronunciamiento que el juez dicta, más que una sentencia es una norma de Derecho Público, a la cual deben ajustarse todos aquellos que se encuentren en las circunstancias previstas en la norma colectiva que la sentencia representa. La razón de ello radica en la circunstancia de la especialidad que reviste la magistratura del trabajo encargada de dictar el pronunciamiento y además porque la solución de este tipo de controversias tiene un alcance distinto al de los órganos judiciales ordinarios o comunes.

De lo expuesto podemos concluir que por proceso colectivo debemos entender, tal como señala Manuel Alonso García: "la institución jurídica destinada a la actuación de pretensiones — o a la resolución de conflictos — colectivos fundadas en normas laborales, por órganos del Estado". (51)

---

(51) GARCIA, Manuel Alonso, Curso de Derecho de Trabajo, Segunda Edición, Edit. Ediciones Ariel, Barcelona, España, 1967, pág. 704.

En el proceso colectivo se presentan las siguientes características:

a) El proceso colectivo viene a ser una institución jurídica que tiene por finalidad la resolución de conflictos colectivos.

La manifestación de un conflicto no es necesaria que se dé, basta con que se dé una pretensión, ya que el proceso atiende tanto a una como a otra.

b) Tanto los conflictos como las pretensiones sometidas a consideración deben fundarse en normas laborales, que es lo que hace que nos encontremos ante un proceso colectivo de trabajo y no uno distinto.

c) La actuación debe efectuarse ante órganos del Estado que hayan sido creados para ello.

#### IV. LA SENTENCIA COLECTIVA.

Una vez concluidas las etapas de iniciación, transcurso y terminación del proceso, es lógico que se dicte la sentencia, cuyo valor es el mismo de una ley. Dicha sentencia declara derechos que tendrán vigencia hacia el futuro para los trabajadores comprendidos en idéntica situación en una misma categoría, circunstancia que le otorga carácter normativo independiente de que la misma cree una norma o la interprete.

La sentencia no sustituye los contratos individuales de trabajo, sino que ella cuenta con un "imperium" que prevalece sobre la voluntad de los particulares.

De ahí que pueda llegar a la conclusión de que la sentencia colectiva de trabajo es un laudo dictado con carácter forzoso que le pone punto final al conflicto.

Cabanellas define la sentencia colectiva como

la decisión legítimamente pronunciada por el juez, al juzgar de acuerdo con su opinión y que alcanza a cuantos se encuentren en las mismas condiciones, aún cuando no hayan participado directamente en el litigio. (52)

A. EXTENSION A TERCEROS DE LOS EFECTOS DE LA SENTENCIA COLECTIVA.

La sentencia como regla general se dicta en relación a las partes litigantes, sin embargo, la sentencia colectiva se extiende a terceros que no han tenido participación o, mejor dicho, no han sido partes en el "proceso". En relación con el asunto de la extensión cabe señalar que ésta sólo alcanza a los trabajadores de la categoría profesional a la cual se refiere, razón que excluye a los no comprendidos en las categorías que no están dentro del problema.

---

(52) CABANELLAS, Guillermo, op. cit., pág. 553.

La sentencia colectiva no resuelve un litigio laboral, sino que establece un principio aplicable para los trabajadores de una categoría que se ven envueltos en una situación idéntica a la resuelta por la sentencia colectiva. Igual principio rige en la Convención Colectiva que por principio necesario se aplica a terceros no participantes. Es por esa misma razón que Cabanellas expresa que "el fallo dado para un sindicato puede ser constitutivo de beneficio a favor de todos los otros trabajadores que se hallen en iguales condiciones". (53)

Según el tratadista Couture, la sentencia colectiva tiene doble aspecto, y refiriéndose a ello expresa: "es una verdadera sentencia, un acto Jurisdiccional para las partes que han intervenido; para los que alcanza —empresarios y trabajadores— y han sido terceros en el litigio, es pura actividad legislativa". (54)

Con la sentencia colectiva se pueden resolver dos situaciones distintas que son:

a) Controversias en las que se persigue la obtención de nuevas condiciones de trabajo, en cuyo caso la sentencia tiene en su contenido normas de carácter dispositivo.

---

(53) CABANELLAS, Guillermo, op. cit., pág. 566.

(54) COUTURE, Eduardo J., Algunas Nociones Fundamentales del Derecho Procesal del Trabajo, Tribunales de Trabajo, Derecho Procesal del Trabajo, Santa Fe, 1941, pág. 116.

b) Controversias que persiguen la aplicación de contratos colectivos que se encuentran vigentes; en tal caso la sentencia es declarativa de un derecho.

#### B. PUBLICACION DE LA SENTENCIA COLECTIVA.

Hemos dicho atrás que la sentencia colectiva produce similares efectos que el convenio colectivo; en consecuencia, su publicación es indispensable para que los terceros tengan conocimiento cabal de ella y aún las mismas partes interesadas.

Lo anterior es de suma importancia dado que la modificación, el establecimiento y tutela de los derechos profesionales de ciertos trabajadores mediante la sentencia colectiva, trae como resultado un doble carácter de la misma, por cuanto que es por una parte "resolución judicial" respecto de las partes intervinientes en el proceso, y, por otro lado, se convierte en una "norma obligatoria" para terceros que sin ser partes quedan comprendidos en la sentencia colectiva.

En cuanto a los recursos contra las sentencias colectivas, cabe señalar que estos varían de acuerdo a la legislación de que se trate y pueden ser de apelación y extraordinarios como casación.

El sistema de solución jurisdiccional no ha sido acogido en nuestro derecho positivo, tal y como está concebi-

da en la doctrina, ya que ella se aplica para la solución de los conflictos colectivos en general, esto es, para aquellos de naturaleza jurídica y para los de naturaleza económica. Sin embargo, sí se ha instituido y regulado en nuestra ley laboral la solución judicial para conflictos de naturaleza jurídica, cuya competencia la tienen tanto los tribunales ordinarios de trabajo como el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social mediante la Ley 53 de 28 de agosto de 1975, en su numeral tercero, aunque circunscrita a interpretación en derecho o a la validez de cláusulas pactadas en una Convención Colectiva u otro pacto o acuerdo de naturaleza colectiva. También son competentes para conocer de los conflictos colectivos jurídicos, las Juntas de Conciliación y Decisión a través de demandas en las cuales se reclaman sumas de dinero como consecuencia de erróneas aplicaciones de disposiciones legales convencionales o contractuales por parte de los empleadores.

#### V. PRECEDENTE DE SOLUCION DE CONFLICTOS COLECTIVOS JURIDICOS EN NUESTRA LEGISLACION DE TRABAJO VIGENTE.

Con el propósito de ilustrar lo anteriormente expuesto, insertamos a continuación un fallo dictado por un órgano jurisdiccional diferente de la jurisdicción administrativa de trabajo en relación con un conflicto colectivo

de naturaleza jurídica.

Se trata de una demanda propuesta por Thelma Arias y otros contra Confecciones Lorin, S.A. con el fin de que le sean pagados seis días de fiesta o duelo nacional que cayeron en días sábados.

Vs

CONFECCIONES LORIN, S.A.

REPUBLICA DE PANAMA

PANAMA

(JUNTAS DE CONCILIACION Y DECISION) N<sup>o</sup> siete (7) - Panamá,  
1<sup>o</sup> de junio de mil novecientos setenta y siete.

VISTOS:

El Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria de Confección de Ropa y Anexos de Panamá, interpuso demanda laboral en contra de la sociedad denominada CONFECCIONES LORIN, S.A. con la finalidad de que le sean pagados a los miembros de dicho Sindicato, THELMA ARIAS, DIGNA ARANDA Y OTROS; seis (6) días dejados de pagar y que habían recaído en sábados decretados días de fiesta o duelo nacional.

El Lcdo. Eliécer Pérez, representante judicial de la parte demandante, fundamentó su demanda en los siguientes hechos:

PRIMERO: Los señores THELMA ARIAS, DIGNA ARANDA, ERADIA SANTAMARIA, BEATRIZ J. SANTAMARIA, SOFIA E. DOMINGUEZ, ELVIRA DE GARIBALDI, PRUDENCIO DEL CID, ADELINA E. JUSTINIANI, EDITH HERNANDEZ, RITA RIVERA, HILDA JIMENEZ, AURORA LASTENIA C., EUDA DE ARAUJO, son trabajadores al servicio de la Empresa Confecciones Lorin, S.A.

SEGUNDO: Que los días de fiesta o duelo nacional, se remuneran como jornada ordinaria de trabajo tal como lo dispone el Artículo 45 del Código de Trabajo.

TERCERO: Que los días sábado 3 de noviembre de 1973, sábado 8 de diciembre de 1973; sábado 11 de octubre de 1975, sábado 1<sup>o</sup> de mayo y sábado 25 de diciembre de 1976, y sábado 1<sup>o</sup> de enero de 1977, cayeron

días sábado y por lo tanto la empresa debe pagar el importe de la jornada ordinaria de trabajo correspondiente a tales días ya que fueron debidamente decretados como días de fiesta o duelo nacional por el Organó Ejecutivo.

CUARTO: Que mis representados todos ellos trabajadores al servicio de la Empresa Confecciones Lorin, S.A. tienen derecho a que se les remunere los días 3 de noviembre de 1973, 8 de diciembre de 1977; 11 de octubre de 1975, 1° de mayo y 25 de diciembre de 1976; 1° de enero de 1977, y tienen derecho a que le sean remunerados los días anotados en el hecho tercero.

Agregó además, que el Artículo 45 del Código de Trabajo es claro y determinante y que ya las Juntas de Conciliación y Decisión se habían pronunciado en fallos anteriores, acogiendo igual clase de reclamos al sentenciar de que el descanso en dichos días debe remunerarse.

La parte demandada le confirió poder especial al Lcdo. Gasparino Fuentes, quien se opuso a las pretensiones de la parte actora y manifestó que conforme a la Convención Colectiva celebrada entre el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Confección de Ropa y Anexos de Panamá y CONFECIONES LORIN, S.A., Artículo 21; los empleados de la empresa que él representa no laboran los días sábados, disfrutando por consiguiente de un beneficio adicional al que establece el Código de Trabajo vigente, que consagra solamente un día como descanso obligatorio. Consecuentemente, plantea el Lcdo. Fuentes, el pago de los días sábados que coincidieron con un día de fiesta nacional o duelo nacional, es completamente inaceptable e injurídico habida

cuenta de que la norma jurídica que contiene lo relativo al descanso semanal y que se aprecia en el Artículo 65 de la Constitución Nacional, no consagra el descanso remunerado. Por lo tanto, al no pagarse como jornada ordinaria el día sábado para los trabajadores de CONFECIONES LORIN, no es dado aplicar el Artículo 45 que dice que el día de fiesta o duelo nacional se remunera como jornada ordinaria de trabajo.

#### EL RECLAMO UNICO

La acción interpuesta por el Lcdo. Pérez se basa en el hecho de que al coincidir los días enunciados ut-supra y que fuesen declarados días de fiesta y duelo nacional, con días sábados; obliga a la empresa a remunerarlos habida cuenta de lo preceptuado en el Artículo 45 del Código de Trabajo.

Para arribar a tal conclusión se basa en el precepto laboral del Artículo 45 ya mencionado y se allana por ende, al contenido semántico de dicha excerta.

La contraparte se funda, para confutar el reclamo, en el hecho de que los sábados son días libres de los trabajadores y en virtud de que el descanso semanal no es remunerado en Panamá y en que el descanso sabático se pactó en base a una Convención Colectiva; la cual al establecer beneficios adicionales a los consagrados en el Código de Trabajo, es completamente válida y legal.

## LA JUNTA OBSERVA

La presente litis obliga un estudio completo y profundo del caso, ya que se encuentra en aparente antinomia los principios que diéronle nacimiento al Artículo 45 del Código de Trabajo.

Habida cuenta de esto se impone pues, una labor de hermenéutica para poder arribar a una conclusión de aceptación tanto jurídica como equitativa. En tal orden de ideas el Tribunal externa las siguientes exposiciones:

El descanso semanal obligatorio persigue el que el trabajador reponga las energías consumidas por el trabajo y pueda, en consecuencia, encontrarse en condiciones fisiológicas óptimas. Nos indica con respecto a lo comentado, el Dr. Cabanellas que:

"El trabajo ininterrumpido, sin jornada alguna de tregua, conspira contra la vida individual y familiar del trabajador; económicamente, al no permitir la reposición conveniente de las energías físicas, enfrenta con trabajadores progresivamente debilitados y de menor rendimiento. En lo político y social la carencia de jornadas de ocio encona la oposición de clases y conduce a rebeldías de graves consecuencias". (Guillermo Cabanellas. Compendio de Derecho Laboral. Tomo I, Pág. 545).

Ahora bien, y como quiera que en la reproducción doctrinal que se lee arriba, se introduce el concepto político y social, esta Junta considera que dentro de la finalidad fisiológica del descanso se encuentra ínsita la de que

la colectividad pueda relacionarse realmente (finalidad social) y cumplir con celebraciones comunitarias (finalidad política). Establecido el concepto de descanso obligatorio, el Tribunal examina el concepto de descanso originado por la semana de cinco (5) días y que es la situación en el sub-lite.

Este descanso es una conquista del trabajador y corresponde a una ampliación del descanso mínimo que exige la Legislación Laboral. En consecuencia, el trabajador que sirve una jornada de cinco (5) días tiene además del descanso semanal obligatorio y que debe darse de preferencia los domingos (Art. 41 del Código de Trabajo) una jornada completa libre, si así se haya pactado (artículos 31 y 33 *ibídem*, en concordancia con el Artículo 18 de la Ley 95 de 31 de diciembre de 1976). Este aumento del período de descanso no persigue perjuicios en contra del trabajador, sino que por el contrario es, como anotase esta Junta anteriormente, un beneficio en favor del trabajador, garantizándosele un aumento en el tiempo de descanso; situación esta que se ha generalizado en nuestro medio y que es respaldada por conclusiones que descansan en convenios internacionales patrocinados por la O.I.T. (Por ejemplo: Primera Conferencia Regional de los Estados de América miembros de la O.I.T., Santiago de Chile 1936).

## CONSIDERACIONES DEL TRIBUNAL

Para decidir la controversia se hacen las siguientes estimaciones, relacionadas todas con el caso sub-judice.

Primero: En la República de Panamá el descanso no es remunerado. En el Capítulo 3° de la Constitución Nacional se lee en el Artículo 65 la obligatoriedad del descanso semanal, disponiendo tal norma suprema la posibilidad de que de acuerdo con condiciones económicas y sociales del país y el beneficio de los trabajadores, la Ley podía establecer el descanso semanal remunerado.

Segundo: Dentro del desarrollo de la legislación laboral, se encuentra en el Artículo 41 la estipulación que señala el descanso semanal obligatorio, recomendando que el mismo se dé preferentemente los días domingos. Consagra este Artículo 41 que el trabajador que preste servicios en su día de descanso, tiene derecho a otro día de descanso en carácter compensatorio. Queda evidenciado el que el día de descanso en Panamá no es remunerado y que en consecuencia el laborar en dicho día obliga otorgar un día de descanso compensatorio, con el objeto de cumplir el principio fisiológico ya antes comentado; independientemente de la remuneración que establece el Artículo 48 del Código de Trabajo.

Tercero: En el Artículo 45 se precisa que el descanso en día de fiesta o duelo nacional se remunerará como jornau

da ordinaria de trabajo. Indudablemente, esta construcción literal se confeccionó para despejar las dudas que pudiesen surgir en virtud de la coexistencia en nuestro medio de diversas jornadas ordinarias de trabajo y además para permitir el cómputo justo según el día en que cayese el feriado nacional. En la situación aquí debatida, la jornada del sábado es libre y no remunerada, por lo que al vincularse estrechamente al tópico en discusión la Junta reproduce el comentario que el Ministro de Trabajo en el año 1972 formuló y que se aprecia en la 3a. Edición del Código de Trabajo actualizado por el Dr. Fábrega Ponce, que a la letra dice: "Recuerdo que en el Código de Trabajo no existe el séptimo día, por lo tanto el día semanal obligatorio no es remunerado cuando no se trabaja". Se advierte con claridad que la naturaleza del pago deviene del trabajo realizado, lo que consagra sin lugar a infirmación el que el sábado en que recaiga el descanso obligatorio por fiesta o duelo nacional y sea un sábado libre no se remunerará por cuanto que, ordinaria y normalmente ese sábado es de descanso, y no se paga. Concluir en que dicho sábado de descanso coincidente con día de descanso obligatorio debe pagarse, sería establecer una remuneración injustificada; circunstancia que no persigue nuestra Ley Laboral, sino que por el contrario a lo que aspira es a que no se le vulnere al trabajador sus derechos salariales.

Dentro de las exposiciones doctrinales que guardan relación con el caso en examen, se reproduce por su transparente redacción y alcance el comentario del Dr. Caldera, que descansa a pág. 482 de su obra "Derecho del Trabajo", Tomo I, en donde manifiesta que el regocijo no se debe convertir en ayuno, al hacer relación al hecho de que el declarar un día como de fiesta no debe significar que se evite el que el trabajador labore y por ende cobre su salario. Al respecto dicho tratadista manifiesta:

"El pago del salario de los días feriados es una especie de tributo que la Nación impone al patrono, como contribución al regocijo en fechas memorables para la Patria y para la Humanidad. Ante el interés superior que exige paralizar las labores para conmemorar dignamente una efemérides, sería injusto privar a quien trabaja, del elemento vital de su sustento y del de su familia; ...."  
(El subrayado es de la Junta).

Se pregunta el Tribunal: ¿Existe paralización de labores en el sábado libre en virtud de coincidir con una fecha de fiesta o duelo nacional? Indudablemente no. No se puede paralizar una jornada de trabajo que no existe, ya que ese día se le ha concedido como conquista al trabajador para que amplie su período de descanso semanal; hecho éste que reafirma el concepto de la Junta de que no se remunera el día libre que coincida con un día de descanso obligatorio por fiesta o duelo nacional.

Cuarto: Como quiera que no se puede interpretar una nor

ma aisladamente, olvidándose que ella constituye una entre un todo orgánico y en el caso presente es conformante de un articulado armónico ubicado en el Capítulo III del Libro I del Código de Trabajo, se obliga a interpretar el artículo 45 en su alcance general con respecto a las demás situaciones consagradas, superando por consiguiente el "solipsismo jurídico de la interpretación aislada de un solo artículo" (Humberto Ricord en Sección Doctrinal del Anuario de Derecho. 1968-69, pág. N° 67).

En este orden de ideas nos sobran estas consideraciones:

Si se remunerase el sábado libre, como propugna la parte actora al reclamar como insolutas las prestaciones salariales de los sábados 3 de noviembre de 1973, sábado 8 de diciembre de 1973, sábado 11 de octubre de 1975, sábado 1° de mayo y sábado 25 de diciembre de 1976 y sábado 1° de enero de 1977; debiérase concluir y según las voces del artículo 47, en que hay que concederle al trabajador un día adicional como compensatorio por haber coincidido el día de fiesta o duelo nacional con un día de descanso semanal obligatorio. Nótese que asimilamos el día libre, al día de descanso semanal obligatorio que preceptúa el Código y es que esta asimilación se inferiría de aceptarse como válida la tesis planteada por la parte actora en esta litis. Y es que no se requiere esfuerzo extraordinario para advertir la imposibilidad fáctica de conceder un día laborable como compensatorio, en razón de haber coincidido un feriado nacional con un día de descanso.

No encuentra pues, y en resumen, este Tribunal justificación alguna que dé base para arribar a igual conclusión que la introducida por la parte actora.

En consecuencia, la Junta de Conciliación y Decisión N° siete (7), administrando Justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley, NIEGA las reclamaciones incoadas en contra de CONFECCIONES LORIN, S.A. por THELMA ARIAS, DIGNA ARANDA, ERADIA SANTAMARIA, BEATRIZ J. SANTAMARIA, SOFIA E. DOMINGUEZ, ELVIRA DE GARIBALDI, PRUDENCIO DEL CID, ADELINA E. JUSTINIANI, EDITH HERNANDEZ, RITA RIVERA, HILDA JIMENEZ, AURORA LASTENIA C. y EIDA DE ARAUJO.

Sin costas.

Fundamento de Derecho: Artículo 65 de la Constitución Nacional de Panamá, Artículos 5, 30, 31, 33, 40, 41, 45, 46, 47 a contrario sensu y 49 del Código de Trabajo. Ley N° 7 de 25 de febrero de 1975.

NOTIFIQUESE Y CUMPLASE,

(fdo.) Lcdo. Agustín R. Sellhorn C.  
Coordinador

(fdo.) Rogelio F. Guardia  
Rep. de los Empleadores

(fdo.) Oscar Morales  
Rep. de los Trabajadores

REPUBLICA DE PANAMA

PANAMA 1° de junio de 1977

(JUNTAS DE CONCILIACION Y DECISION)

SALVAMENTO DE VOTO

Esta Junta N° Siete, absolvió por mayoría de votos a CONFECCIONES LORIN, S.A. de las reclamaciones que le hiciera el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria de Confección de Ropa y anexos de Panamá. Las reclamaciones de los trabajadores van basadas al ya famoso artículo 45 del Código de Trabajo. Por lo tanto, hago mi salvamento de voto, basado en lo siguiente:

ARTICULO 45:

El descanso en días de fiesta o duelo nacional y de duelo nacional decretado por el Organo Ejecutivo se remunerará como jornada ordinaria de trabajo.

Cuando este Artículo dispone generalmente esta remuneración no está haciendo exclusión de ninguna especie, entonces de dónde se fundamenta la creencia, o afirmación de que cuando coincida con un día de fiesta o duelo nacional esta norma no es aplicable.

El hacer excepciones es propiciar distingos que la ley no hace.

Es decir a los trabajadores que trabajan en sábados se les paga y a los que no, no se les pagará, esta diferencia

no tiene razón de ser, porque el mismo artículo es la base para proceder a condenar a las empresas morosas en este pago.

Nótese:

Que el mismo Artículo 45 del Código de Trabajo en su parte casi final dice se remunerará como jornada ordinaria de trabajo, o sea no está haciendo excepciones, si no que independientemente de que se trabaje el sábado o no se trabaje se remunerará como jornada ordinaria de trabajo.

También quiere recordar que el Secretario General de la Construcción, José Manuel Meneses en consulta que le hiciera al mismo Ministro de Trabajo, señor Adolfo Ahumada, éste le manifestó que independientemente de que se trabaje o no los sábados, hay que pagarlos, ya que así mismo lo dice el Artículo 45 del Código de Trabajo y que el Director General de Trabajo, Julio César Acosta opina igual que él.

También quiero que se tome en cuenta que hubieron fallos favorables a los trabajadores cuando demandaron a ciertas empresas, estos fallos favorables a los trabajadores relacionados con el Artículo 45 de nuestro reformado Código de Trabajo se dieron en las Juntas dos, cuatro y cinco.

Por lo tanto, dejo plasmado mi criterio y opinión en el caso que nos ocupa como Representante de los Trabajadores y no comparto la opinión expresada en la sentencia re-

lacionada con Confecciones Lorin, S.A. -vs- Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria de Confección de Ropa y Anexos de Panamá.

Sin embargo, respeto el criterio y la opinión de los otros dos compañeros miembros de la Junta.

(fdo.) Oscar E. Morales  
Representante de los Trabajadores

gsm

JUNTAS DE CONCILIACION  
Y DECISION

Hoy veintitrés de junio de mil novecientos setenta y siete notifiqué al señor Lcdo. Gasparino Fuentes la resolución anterior, siendo las once de la mañana

(fdo.) y recibido copia.

JUNTAS DE CONCILIACION  
Y DECISION

Hoy veintitrés de junio de mil novecientos setenta y siete notifiqué al señor Lic. Eliecer I. Gomez la resolución anterior, siendo las doce de la mediodía

(fdo.)

## CAPITULO SEXTO

### CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

En la etapa final de este trabajo nos toca hacer una reflexión sobre el mismo, a fin de poder llegar a las conclusiones y recomendaciones que de él se derivan. En atención a ello pasamos a formularlas.

## I. CONCLUSIONES.

PRIMERO: Siempre que un conflicto atañe a los derechos e intereses de un grupo, esto es, que el interés profesional o colectivo de ese grupo esté en juego, estaremos frente a un conflicto colectivo de trabajo. El conflicto exige que los intereses en juego correspondan al grupo, características que constituye el elemento distintivo para con el conflicto individual. En este último los intereses en disputa corresponden a un sujeto aislado no al grupo.

SEGUNDO: Dentro de los conflictos colectivos se suscitan dos distintas clases que son:

- a) los de naturaleza jurídica o de derecho;
- b) los de naturaleza económica o de intereses.

En los de naturaleza económica hay intereses encontrados en cuanto a la creación, modificación, supresión de las condiciones de trabajo,

o de interés económico; mientras que en los de naturaleza jurídica, hay intereses opuestos relativos a la existencia, vigencia, interpretación o aplicación de una determinada norma.

TERCERO: La institución legal de los sistemas de solución de los conflictos colectivos de trabajo, ha contribuido a la declinación del uso de los medios de fuerza como la huelga y el paro patronal o "lock-out", ya que han operado como sustitutos de dichos medios coactivos. En consecuencia, tanto los trabajadores como los empleadores someten sus divergencias a los sistemas de solución oficiales de cada Estado.

CUARTO: La finalidad del sistema de conciliación es lograr la terminación del conflicto colectivo mediante un acuerdo voluntario entre las partes, con la intervención de la autoridad administrativa, esto es, Ministerio de Trabajo y Bienestar Social.

QUINTO: La particularidad del arbitraje en cuanto al resultado, es que el conflicto se resuelve por medio de una sentencia colectiva llamada laudo arbitral que tiene fuerza obligante para las partes.

- SEXTO:** Los conflictos colectivos de trabajo terminan por medio de arbitraje en defecto de un acuerdo directo entre las partes, o por medio de conciliación obligatoria.
- SEPTIMO:** La solución jurisdiccional, desde el punto de vista doctrinal, supone la terminación del conflicto colectivo con la intervención del órgano jurisdiccional competente, ya sea que se trate de un conflicto colectivo de naturaleza jurídica o bien de naturaleza económica.
- OCTAVO:** La mediación llevada a cabo con un órgano mediador compuesto por particulares constituye serios inconvenientes, por las razones anteriormente expuestas en el Capítulo Cuarto.

## II. RECOMENDACIONES.

- PRIMERO:** Se hace necesaria la institución y regulación legal del arreglo directo con carácter obligatorio, al cual debe someterse el conflicto colectivo, previa la conciliación obligatoria. Lo antes recomendado, radica en la circunstancia de que si bien el Estado tiene interés en que los conflictos colectivos se resuelvan mediante el diálogo entre las mismas partes, ésta sería una ayuda sa-

ludable. Por otro lado, contribuiría a evitar que se agrupen tantos conflictos por la vía de conciliación obligatoria, con el consiguiente problema para la jurisdicción administrativa.

SEGUNDO: La institución legal del sistema de mediación nos parece necesaria siempre que se haga a cargo del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social; pero es necesario que éste cuente con el personal técnico especializado para la realización de los estudios e investigaciones pertinentes, con el objeto de obtener buenas razones para la elaboración de la propuesta o recomendación a las partes. El período recomendable para la mediación sería el comprendido entre la fecha de terminación del procedimiento conciliatorio y la de inicio de la huelga.

TERCERO: Consideramos oportuno recomendar que se haga una separación entre el término de cinco días que se le impone al empleador para contestar el pliego de peticiones en el procedimiento conciliatorio y el de siete días que comprende la discusión del mismo. Se recomienda que el término de discusión sea de doce días contados a partir de la fecha de contestación del pliego y no desde la notificación de éste al empleador.

CUARTO: Recomendamos que, las dos prórrogas de diez días de que habla la ley para efectos de continuar la conciliación cuando se haya agotado el término de doce días, se hagan obligatorias para las partes en aquellos casos en que queden puntos por resolver.

En su defecto, recomendamos la alternativa consistente en otorgar facultad legal a las partes a fin de que la prosecución del procedimiento conciliatorio al menos por diez días más, con la sola solicitud que la parte interesada formule al Ministerio de Trabajo y Bienestar Social.

QUINTO: Se recomienda la inserción de una norma legal en nuestro estatuto laboral que haga obligatorio el sistema de arbitraje para en caso de que una huelga se prolongue por más de quince días, considerando que desde la fecha de terminación de la conciliación han transcurrido veinte días adicionales a la misma, lo cual representa un período de tiempo suficiente y razonable para que las partes hayan podido ponerse de acuerdo y darle punto final a la controversia.

En caso de huelga en servicios vitales que afecten la economía, la seguridad y salud de la comunidad, se recomienda aplicar el arbitraje obli

gatorio una semana después de haberse iniciado la cesación de los expresados servicios.

SEXTA: Se recomienda que la solución de los conflictos de naturaleza jurídica se le confíe a la jurisdicción ordinaria y no a otros órganos, como aparece concebido en nuestro ordenamiento jurídico laboral.

En consecuencia, consideramos que el artículo 452 del Código de Trabajo, amerita una modificación en el sentido de que el arbitraje sea exclusivo para resolver conflictos colectivos económicos o de intereses, ya que de su redacción se desprende que el arbitraje es aplicable también para los conflictos colectivos jurídicos o de Derecho.

Se recomienda además, modificar la Ley N°53 de 28 de agosto de 1975, eliminando de su contexto el numeral Tercero del Artículo Primero de dicha ley.

La anterior recomendación la fundamos en lo siguiente:

a) Los órganos distintos del jurisdiccional son muy susceptibles de intromisión política y de poder y, por consiguiente, su independencia no es garantizable.

b) Dichos órganos carecen de personal idóneo, especializado y suficientemente experimentado para tratar este tipo de conflictos.

Los inconvenientes aludidos han influido de manera muy notable en la práctica, lo que nos obliga a concluir expresando que su labor ha dejado una experiencia poco saludable para la administración de la justicia laboral.

## BIBLIOGRAFIA

## OBRAS

- BAYON CHACON, Guillermo y PEREZ BOTIJA, Eugenio, Manual de Derecho de Trabajo, Sexta Edición, Madrid, 1965.
- CABANELLAS, Guillermo, Derecho de los Conflictos Laborales, Bibliografía Omeba, Buenos Aires, Argentina, 1966.
- Compendio de Derecho Laboral, Tomo Segundo, Bibliográfica Omeba, Editores - Libreros, Buenos Aires, 1968.
- DE FERRARI, Francisco, Lecciones de Derecho de Trabajo, Tomo Cuarto, Montevideo, 1964.
- DE LA CUEVA, Mario, Derecho Mexicano de Trabajo, Tomo Segundo, Octava Edición, Edit. Porrúa, S.A., México, 1959.
- DESPOTIN, Luis A., La Técnica en el Derecho del Trabajo, Buenos Aires, 1941.
- DEVEALI, Mario, Derecho Sindical y de Previsión Social, Tercera Edición, Buenos Aires, 1954.
- ERRAZURIZ WALKER, Francisco, Introducción al Estudio del Derecho de Trabajo, Editorial Jurídica de Chile, Santiago de Chile, 1960.
- GAETE BERRIOS, Alfredo, Derecho del Trabajo, Editorial Jurídica de Chile, Santiago de Chile, 1943.
- Tratado de Derecho del Trabajo y Seguridad Social, Tomo Tercero, Santiago de Chile, 1966.
- GARCIA, Manuel Alonso, Derecho del Trabajo, Editorial Bosh, Barcelona, 1969.
- Curso de Derecho de Trabajo, Segunda Edición, Edit. Ediciones Ariel, Barcelona, España, 1967.
- KROTOSCHIN, Ernesto, Instituciones de Derecho del Trabajo, Tomo Segundo, Buenos Aires, 1948.

- LINARES WALKER, Franciso, Nociones Elementales de Derecho del Trabajo, Quinta Edición, Edit. Nascimento, Santiago de Chile, 1957.
- MAGNAN HUMERES, Héctor, Apuntes de Derecho del Trabajo y Seguridad Social, Octava Edición, Santiago de Chile, 1970.
- MARTANS, César A., Tesis de Grado, Los Conflictos Laborales y sus Medios Extrajudiciales de Solución en el Derecho del Trabajo, Pontificia Universidad Javeriana, Bogotá, Colombia, 1967.
- MATOS LAGOS, Gustavo, El Problema Histórico del Trabajo, Editorial Jurídica de Chile, 1950.
- McNALL BURS, Edward, Civilización de Occidente, Sexta Edición, 1959.
- NAPOLI, Rodolfo A., Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Editora e Impresora, Buenos Aires, 1969.
- OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, Métodos de Colaboración, Ginebra, 1940.
- ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO, Las Negociaciones Colectivas, Ginebra, 1960.
- PEREZ BOTIJA, Eugenio, Curso de Derecho del Trabajo, Edit. Tecnos, S.A., Balverde, Madrid, España, 1950.
- POZZO, Juan D., Manual Teórico Práctico de Derecho del Trabajo, Tomo Segundo, Edit. Ediar, S.A., Buenos Aires, 1962.
- Manual de Derecho de Trabajo, Ediar, S.A., Editores, Buenos Aires, 1962.
- RUPRECHT, Alfredo, Conflictos Colectivos del Trabajo, Abeledo-Perrot, Buenos Aires, Argentina, 1967.
- SALAZAR, Miguel Gerardo, Curso de Derecho Procesal del Trabajo, Edit. Temis, Bogotá, 1963.
- TISSENBAUM, Mariano, Las Contiendas del Trabajo y el Régimen Jurídico para su Solución, Santa Fe, 1941.

TRUEBA URBINA, Alberto, Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Edit. Porrúa, S.A., México, 1971.

VALENZUELA, Morgado Emilio, Manual de Contratación Colectiva y Conflictos de Trabajo, Publicación del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social de la República de Panamá, 1970.

#### TEXTOS LEGALES

— Código de Trabajo de la República de Panamá, de 1972, anotado y comentado por FABREGA, Jorge; MURGAS, Rolando y otros; Edit. Talleres Litográficos de Impresora Panamá, S.A., Cuarta Edición, Panamá, 1978.

Nueva Ley Federal de Trabajo de México, anotada y concordada por TRUEBA URBINA, Alberto y TRUEBA BARRERA, Jorge, Edit. Porrúa, S.A., Decimoséptima Edición, 1972.

Ley 7 de 25 de febrero de 1975, sobre la creación de las Juntas de Conciliación y Decisión, dentro de la jurisdicción especial de Trabajo.

— Ley 53 de 28 de agosto de 1975, por medio de la cual se atribuye competencia al Ministerio de Trabajo y Bienestar Social para conocer de reclamaciones laborales y se toman otras medidas.

— Ley 95 de 31 de diciembre de 1976.

— Constitución Política de la República de Panamá, de 1972.

#### SENTENCIAS

Resolución N° DGT-28-53/78 del 23 de junio de 1978, dictada por la Dirección General de Trabajo.

Resolución D-M 56/78 del 18 de septiembre de 1978, dictada por el Ministerio de Trabajo y Bienestar So-

cial.

Sentencia del 1° de junio de 1978, dictada por la Junta de Conciliación y Decisión N° 7.