

trabajo y tratar de solucionarlos conciliatoriamente, antes de seguir el trámite de que trata el Libro II Capítulo III, Sección II del Código de Trabajo, se establecerá en cada caso un Comité Obrero Patronal Ad-Hoc con participación de la Cámara y el Sindicato.

Este Comité estará integrado por (3) miembros de cada sector nombrados por los respectivos representantes legales de la Cámara y el Sindicato. Los miembros del Comité AD-HOC no podrán ser patronos ni trabajadores de la empresa en conflicto".

"Artículo 40. Dentro de las veinticuatro (24) horas suscitado un conflicto y puesta la denuncia correspondiente, se reunirá el Comité Ad-Hoc en el local de la negociación o donde lo juzgue conveniente con el objeto de agotar todos los recursos de conciliación. En las deliberaciones deberán participar los interesados, tanto trabajadores como patronos, para ser oídos por el Comité. El procedimiento para seguir la investigación será acordado por mayoría absoluta".

"Artículo 41. Dentro de un plazo no mayor de diez días, oídas las partes el Comité Ad-Hoc hará las recomendaciones que estime de lugar y agotará todos los recursos necesarios para lograr la conciliación.

Si las recomendaciones del Comité, tomadas por mayoría absoluta, no son aceptadas por las partes, este podrá repetir, si lo juzga del caso el procedimiento anterior. De otro modo las partes quedan en libertad de ejercitar sus derechos ante los Tribunales de Trabajo".

De las cláusulas transcritas se deduce que los trabajadores en huelga, tenían su lucha perdida por no

haber agotado los métodos conciliatorios previstos en el contrato colectivo de trabajo y por lo tanto es lógico que los representantes de la empresa afectada originalmente por la huelga solicitaran que ésta se declarara ilegal.

Este comportamiento del sector empresarial, de no aceptar arreglos conciliatorios, se mantuvo inalterable, a pesar de que al final del mes de agosto, la huelga se había generalizado en toda la industria.

C. El pronunciamiento de los tribunales

El apoderado de la empresa Industrial Gráfica ante la imposibilidad de lograr la normalidad, dirigió al Juez Primero del Trabajo de la Primera Sección, el siguiente petitorio que a continuación transcribimos:

1. Que se declarara ilegal el movimiento huelguístico iniciado en los talleres de la empresa en julio 31 de 1965.
2. Que se declare que viola el contrato colectivo el mencionado movimiento.
3. Que en consecuencia, la empresa está facultada para considerar por terminados los contratos de los empleados en huelga.

En fundamentación de los hechos de la demanda, la parte demandante centralizó sus argumentos en que el Sindicato no había seguido el procedimiento de con-

ciliación que establece el Código de Trabajo, ni la cláusula No.39 de Contrato celebrado entre el Sindicato y la empresa.

Es obvio que en el transcurso del procedimiento, el juez intentó un arreglo conciliatorio entre las partes pero esta gestión fue rechazada por la parte demandante. Cumplido todos los trámites procesales que la Ley señala y que es necesario cumplir en estos casos, el fallo del Tribunal del conocimiento fue el siguiente:

1. Que la huelga ejecutada por los trabajadores de la empresa Industrial Gráfica, S.A., e incitada por el Sindicato de Tipógrafos y Artes Gráficas, es ilegal por no ajustarse a las disposiciones del Código de Trabajo.
2. Que se dan por terminados los contratos de trabajo de todos los empleados que están en huelga con la única obligación del patrono de pagar las vacaciones a que tienen derecho los trabajadores.
3. Que se comunique a la Comandancia de la Guardia Nacional que se sirva brindar protección a los trabajadores que desean trabajar en la Empresa Industrial Gráfica, S.A., de acuerdo con el artículo 335 del Código de Trabajo; y
4. Se le impone una multa de cincuenta balboas (\$B/.50.00) a la Junta Directiva del Sindicato

de Tipógrafos y Artes Gráficas por incitar a la huelga, a pesar de la advertencia que se le hizo mediante Auto No.77 del 5 de agosto de 1965.

El referido fallo fue apelado por el apoderado del Sindicato de Trabajadores ante el Tribunal Superior de Trabajo, el cual confirmó la sentencia de primera instancia.

Las consideraciones del Tribunal Superior, fueron de que la Legislación panameña no contemplaba las huelgas de hecho y que el giro semántico que le había dado la parte apelante no le quitaba la categoría de ilegalidad de la misma. Por otra parte, recalcó el Tribunal que el acto realizado por los huelguistas era violatorio del contrato colectivo de trabajo y que además, el Juez Inferior había procurado una conciliación que resultó fallida al ser rechazada por la empresa afectada por la huelga.

D. Factores que contribuyeron al fracaso de la huelga

Entre los factores que contribuyeron al fracaso de la huelga de los trabajadores de la Industrial Gráfica, S.A., los podemos concretar en los siguientes puntos:

1. La improvisación de una huelga sin haber discutido previamente sus ventajas y desventajas, ya que el despido de uno de los trabajadores afiliados al sindicato no justificaba bajo ninguna

circunstancia recurrir a una huelga que desde sus inicios fue ilegítima.

2. El no agotar previamente el trámite de conciliación que prevee la Ley Laboral y tampoco cumplieron con lo previsto en los artículos 39, 40, 41 del Contrato Colectivo de Trabajo, suscrito en la Cámara Nacional de Artes Gráficas, S.A.
3. Otro factor negativo en la huelga fue la decisión del Sindicato de generalizarla en todas las empresas tipográficas que no tenían ninguna participación directa en la huelga y que estaban siendo económicamente afectadas por la paralización de sus actividades.
4. Acertadamente afirmamos que otro de los factores que contribuyeron al fracaso de este movimiento fue la seguridad y estabilidad que había adquirido el Sindicato de Tipógrafos cuya existencia data de 1919, el respeto de que era objeto por parte del sector empresarial por el éxito que había tenido en su larga trayectoria de luchas le hizo actuar en forma no concertada ni sistematizada, lo cual lo llevó al fracaso.

E. Resultados de la declaratoria de ilegalidad de la huelga

Al declarar los Tribunales la huelga de los trabajadores de la Industrial Gráfica, S.A., ilegítima se

dieron los siguientes resultados:

1. Las empresas afectadas optaron por terminar los contratos de trabajo a 350 obreros de las Artes Gráficas, muchos de los cuales tenían hasta 20 años de servicios y que no recibieron las prestaciones sociales correspondientes a preaviso.
2. El Sindicato sufrió pérdidas económicas de cuantía considerable, en concepto de prestaciones sociales dejadas de recibir y la liquidación de todos los fondos sindicales para sostener la huelga se estima que ascendió a la suma de B/.500,000.00, quedando el Sindicato con B/.0.18 en su cuenta bancaria.
3. Otro punto de gran importancia es el impacto de índole moral que sufrieron los militantes de este movimiento huelguístico al ver destruído el fruto (el Sindicato) casi totalmente y que para cuya formación habían pasado por un período no menor de 50 años.

Con esta breve síntesis cerramos el análisis de tres tipos de huelgas cuyos resultados y condiciones en que se suscitaron despertaron gran interés en la opinión nacional.

IV. SIMILITUDES EN LAS TRES HUELGAS

Estas huelgas guardan estrecha relación, ya que todas fueron huelgas de hecho, ilegales, de impacto político y de

fracaso en el desarrollo sindical. Similitudes que dejan entrever la escasa regulación que nuestra legislación anterior (Código de Trabajo de 1947), le dio a la huelga y por ende a los sindicatos.

Estos puntos de Igualdad reflejan el poder que tenía el sector empresarial en las altas esferas gubernamentales, obstaculizando la formación de organizaciones sindicales y extinguiendo todo brote de huelga que surgiera y que afectara sus intereses; estos hechos nos motivaron a efectuar un estudio de tres huelgas que por su importancia no podían pasar desapercibidas.

Finalmente, agregamos que la actual legislación (Código de Trabajo de 1972), le confiere un amplio margen a los trabajadores para ejercitar su derecho de huelga y formar sindicatos, señalándole taxativamente los pasos a seguir.

CAPITULO V

DESARROLLO Y PROCEDIMIENTO DE LA HUELGA EN LA LEGISLACION PANAMEÑA

I. DESARROLLO

Generalidades - Concepto

A. Concepto

B. Requisitos

C. Excepciones en materia de requisitos

II. PROCEDIMIENTO

A. Conciliación

1. Secuencia del procedimiento conciliatorio
2. Secuencia del procedimiento de conciliación después de presentado el pliego de peticiones
3. Agotado el procedimiento de conciliación
4. Observación crítica de la conciliación

B. El arbitraje

1. Características del arbitraje en nuestra Legislación
2. Secuencia del procedimiento arbitral
3. Aceptación del sometimiento del conflicto colectivo al arbitraje
4. Designación de los árbitros
5. Procedimiento arbitral
6. Términos para dictar el laudo arbitral

C. La huelga como medio de solución de conflicto colectivo

1. Declaratoria previa de legalidad de huelga
2. Declaratoria de huelga
3. Observación crítica sobre el término de duración de la huelga.

DESARROLLO Y PROCEDIMIENTO DE LA HUELGA
EN LA LEGISLACION PANAMEÑA

I. DESARROLLO

Generalidades - Concepto

A. Concepto

La Legislación panameña regula en el capítulo I del TITULO IV, del Libro III del Código de Trabajo todo lo relativo al Derecho de Huelga.

El art. 475 de nuestro Código de Trabajo define la huelga como:

"El abandono temporal del trabajo en una o más empresas, establecimiento o negocio, acordado y ejecutado por un grupo de cinco o más trabajadores con arreglo a las disposiciones de este TITULO".

De este artículo emana que el derecho de huelga es una facultad legal, lo cual lo distingue de una mera situación de hecho. Otra particularidad es que la huelga está únicamente protegida cuando se ejecuta previa observancia de los procedimientos estatutarios además está circunscrita a fines previstos que hacen referencia en los derechos o intereses colectivos.

B. Requisitos

El art. 476 del Código de Trabajo establece los requisitos que debe reunir el ejercicio del derecho de

huelga para que revista el carácter de Legal:

1. Que los trabajadores hayan agotado los procedimientos de conciliación de que trata el Título III de este Libro.
2. Que los trabajadores que se adhieren a la huelga constituyan la mayoría de los trabajadores de la empresa, negocio o establecimiento. Si la huelga se declara en una empresa con varios establecimientos o negocios, la mayoría será la que resulte del total de los trabajadores de la empresa. Si se declara únicamente en uno de estos o algunos de sus establecimientos o negocios, en cada uno de estos es necesaria la adhesión de la mayoría de los respectivos trabajadores a menos que los huelguistas constituyan la mayoría del total de trabajadores de la empresa.

En la fijación del requisito de mayoría, nuestra legislación hace relación al concepto de empresa como unidad económica, lo cual constituye una innovación en nuestro ordenamiento jurídico.

3. Que se declare con cualquiera de los fines previstos en el artículo 480 y que son los siguientes:
 - a) Obtener del empleador mejores condiciones de

trabajo. Aquí se enmarca claramente el conflicto colectivo económico o de intereses.

- b) Obtener la celebración de una convención colectiva de trabajo. Se vela así, por el cumplimiento que tiene el empleador de suscribir con la organización que representa a sus trabajadores, convenciones colectivas de trabajo.
- c) Exigir el cumplimiento de la Convención Colectiva de trabajo, del arreglo directo o del laudo arbitral, en las empresas, negocios o establecimientos donde hubiere sido violado, y si fuere preciso, la reparación del incumplimiento. Aunque esta disposición a simple vista pareciera reflejar una inconsistencia en la estructura de nuestro sistema jurídico, que establece la competencia privativa a la jurisdicción especial de trabajo en la solución de los conflictos de naturaleza jurídica, resulta atendible y completamente justificable esta excepción por cuanto que se le está permitiendo a los trabajadores defender sus más sagrados intereses, los cuales se lograrán obtener por la vía de negociación o arbitraje. En estos casos la huelga resulta imputable al

empleador y por lo tanto, hay que pagar salarios caídos.

d) Obtener el cumplimiento de disposiciones legales violadas en forma general y reiterada en toda o parte de la empresa, negocio o establecimiento y, si fuere preciso, la reparación del incumplimiento. Este objetivo al igual que el anterior es justificable y conlleva la imputabilidad de la huelga.

e) Apoyar una huelga que tenga por objetivo alguno o algunos de los mencionados en los ordinales anteriores, en los términos de los artículos 483 y 484.

Este objetivo primordialmente se limita a permitir el ejercicio de la huelga por solidaridad que anteriormente era vedada en nuestra legislación, cuyo reconocimiento implica un progreso en nuestro ordenamiento jurídico.

4. Que se de el aviso requerido por el artículo 492, el cual impone la comunicación a la Inspección o a la Dirección Regional o General de Trabajo de la declaratoria de la huelga, que debe hacerse con sujeción a lo siguiente:

"Artículo 490. La declaratoria de huelga deberá hacerse dentro de los veinte días hábiles siguientes a la terminación del procedimiento de conciliación. La declaratoria deberá hacerse con una anticipación no menor de cinco días calendarios, que se extenderán a ocho en caso de que la huelga comprenda servicios públicos".

5. Que los trabajadores cumplan con lo dispuesto en los artículos 489 y 490 que a la postre rezan así: "cuando se trate de un Sindicato de Trabajadores la huelga debe declararse por la Asamblea General, si quienes la declaran no son trabajadores organizados, la decisión se tomará por la mayoría de los votos de los interesados (489). El artículo 490 el cual fue citado anteriormente y que establece el término en el cual debe comunicarse la huelga y en el que debe iniciarse la misma.
6. Que tratándose de servicios públicos se cumpla con los requisitos señalados en los artículos 487 y 488, los cuales transcribimos a continuación:

"Artículo 487. La comunicación de la declaratoria de huelga debe hacerse por lo menos con ocho días calendarios de anticipación, y los huelguistas deberán comunicar a la Dirección Regional o General de trabajo cuales son los turnos de urgencia en los centros afectados por la huelga, para

que estos no se paralícen en forma total. Dichos turnos se fijarán entre el treinta y veinte por ciento del total de los trabajadores de la empresa, establecimiento o negocio de que se trate, o en los casos de huelga gremial, de los trabajadores de la empresa, establecimiento o negocio de que se trate, o en los casos de huelga gremial, de los trabajadores de la misma profesión u oficio dentro de cada empresa, establecimiento o negocio.

La Dirección Regional o General de Trabajo podrá elevar hasta el treinta por ciento el número de trabajadores que servirán los turnos de que se trata este artículo, cuando estime insuficiente el porcentaje anterior acordado por los huelguistas".

"Artículo 488. Al comenzar la huelga, los buques, aeronaves, trenes, autobuses y demás medios de transporte que se encuentren en ruta, deberán conducirse a su punto de destino.

C. Excepciones en materia de requisitos

En términos generales en nuestro país toda huelga debe supeditarse al trámite del procedimiento de conciliación y deberá reunir los requisitos que anteriormente citamos. No obstante, existen dos excepciones que confirman el aforismo conocido de que "toda regla tiene su excepción", las cuales son, la huelga ejecutada por un sindicato gremial o industrial en varias industrias y la huelga de solidaridad.

En relación a la primera deben reunirse todos los requisitos a que hicimos referencia en el punto an-

terior, con la variante o excepción de que no es necesario el apoyo de la mayoría de los trabajadores de la empresa en los siguientes casos:

1. Sindicato gremial en una o más empresas en donde no constituyan la mayoría de los trabajadores. Este requisito es sustituido por una declaratoria aprobada por la Asamblea General con no menos de sesenta por ciento de los miembros del sindicato.

2. Sindicato de industria, en el cual no represente a la mayoría de los trabajadores del centro de trabajo y siempre que la huelga sea declarada a más de una empresa.

Se permite, en esta forma, que no resulte ilusorio en estos casos el ejercicio del derecho de huelga; nace así la particularidad de ser un mecanismo especial para este tipo de organizaciones, en donde resulta casi imposible que puedan afiliarse a la mayoría de los trabajadores de una empresa, por ser organizaciones que representan trabajadores de una profesión, oficio y ocupación.

La segunda excepción la encontramos en la huelga de solidaridad, que obviamente se halla reglamentada de manera especial en los artículos 483 y 484, y cuyas características son:

1. Su objeto que es el de apoyar una huelga legal declarada por un grupo de trabajadores.
2. Los que la declaran no tienen que agotar el procedimiento de conciliación, pero si los restantes requisitos que anotamos:
3. Produce los mismos efectos que la huelga en general.
4. Está limitada a dos horas y solamente pueden declararla trabajadores que apoyen una huelga, cuyos miembros pertenecen a la misma rama o actividad económica o a la misma profesión u oficio.
5. Además en los casos de centros de trabajo ubicado en el mismo distrito a menos que se trate de establecimientos, negocios o explotaciones pertenecientes a un mismo empleador o empresa.

II. PROCEDIMIENTO

A. Conciliación

Antes de penetrar en el papel que desempeña la conciliación como procedimiento previo para la solución de un conflicto colectivo en nuestra Legislación cabe a manera de noción general definir dicho término; en la esfera laboral la conciliación es definida como un acto o procedimiento mediante el cual se procura un posible acuerdo o avenimiento entre las partes del conflicto. Como acto representa el

lectivo, de aquellos que por su objetivo, conforme al art. 480 del Código de Trabajo admiten el ejercicio del Derecho de Huelga, los trabajadores afectados con el mismo se les da la opción de recurrir al Trato Directo o a la Conciliación (art. 423), con el empleador y con el objetivo de darle solución a la situación que ha aflorado. Decidida la opción en un sentido u otro y subsistiendo las causas que originaron el conflicto, los trabajadores deberán ajustarse a los siguientes pasos para llevar a efecto la conciliación en forma correcta. En primer lugar deberán establecer un detalle pormenorizado de las causas del conflicto. En segundo lugar se deciden a dirimir el mismo mediante el trato directo, deben hacer un detalle de todo lo actuado.

- b) Proceder a nombrar una comisión a fin de hacer la presentación formal a los trabajadores de un pliego de peticiones: para lo cual hay que tener en consideración dos situaciones, la primera si se está frente a un grupo organizado de trabajadores, la responsabilidad generalmente recae sobre la Junta Directiva de los Sindicatos, sal-

vo que sus estatutos dispongan otra cosa y la segunda si se está frente a un grupo de trabajadores no organizados, se debe tener presente lo que estatuye el art. 430:

"Cuando el pliego lo presente a un grupo de trabajadores no organizados de una empresa se requerirá para darle curso el 30% de los trabajadores que laboren en la empresa establecimiento o negocio afectado".

Por lo tanto, es recomendable delegar aunque sea con carácter provisional, todas estas gestiones en trabajadores que tengan estabilidad y si es posible entre quienes les sea más difícil reemplazar al empleador.

- c) Después del nombramiento de la comisión que tiene que elaborar el anteproyecto del pliego. se deberá tener presente el contenido del pliego tomando en cuenta que si se está frente a violaciones reiteradas de la Ley de la Convención Colectiva, laudo arbitral o arreglo directo, se deben preparar los fundamentos de tales afirmaciones y, además, las pruebas porque de llegar a haber huelga se podrá más adelante, pedir la imputabilidad de ella (art. 510, numeral 1o., en relación con los numerales 3o. y 4o. del artículo 480 del Código de Trabajo);

segundo, si se pretende obtener mejoras de salarios y condiciones generales de trabajo, es importante, al menos calcular el valor de ellos y establecer sus fundamentos y por último si se aspira a negociar una Convención Colectiva, se deberá buscar asesoramiento, comparar y analizar los convenios existentes dentro del sector industrial.

d) Una vez elaborado el anteproyecto del pliego, se le deberá comunicar a los trabajadores afectados el contenido del mismo y si es necesario introducirles las mejoras que fueren dispensables; teniéndose en consideración lo siguiente:

- 1) Conseguir la aprobación del pliego de peticiones, lo cual se podrá hacer mediante Asamblea General del Sindicato y Asamblea General de los Trabajadores de la empresa donde existe el conflicto.
- 2) Escoger los delegados negociadores quienes, de acuerdo con el numeral 30. del artículo 427, si lo estiman conveniente pueden ser complementados con un asesor sindical y un asesor legal.

Otorgar poderes suficientes para negociar y suscribir cualquier arreglo o si

- fuere el caso, una convención colectiva.
- 3) Atender lo que la Ley dispone sobre los requisitos que debe contener el pliego y los documentos que deben acompañarlos.

Requisitos que debe contener el pliego:

1. Ser presentado en triplicado.
2. Deberá contener el nombre del o de los sindicatos que suscriben el pliego, con indicación de sus oficinas o locales que designen para recibir notificaciones; nombre, cédula y domicilio de su presidente o secretario general.
3. Nombre y dirección comercial del empleador, empleadores u organizaciones contra quienes se dirige el pliego.
4. Nombres y firmas de cada delegado y si se quiere de los asesores con sus respectivos números de cédulas y domicilio de todos los delegados para la conciliación. Aquí recomendamos, ya que es de gran utilidad (sobre todo para el funcionario conciliador) agregar los números telefónicos.
5. Las quejas y peticiones concretas; si se pide la celebración de una Convención Colectiva, el pliego debe contener el proyecto correspondiente.

6. 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 mayoría de los trabajadores necesarios para que la huelga sea legal. Aquí debe tenerse en consideración lo que señala el art. 479 del Código de Trabajo en el sentido de que no deben computarse los trabajadores que ingresaron con posterioridad a la presentación del pliego, los trabajadores eventuales y de confianza. También es necesario que en la contestación del pliego se repunte cualquier inexactitud afirmada por los trabajadores ya que posteriormente no podrá hacerse y, por lo tanto, quedaría sujeto a las consecuencias que señala el art. 505, es decir la falta de objeción hace presumir, de derecho, la certeza de aseveraciones que al respecto hicieron los trabajadores.
7. El número de trabajadores que apoya el conflicto en cada empresa, o si fuera el caso, en el o los establecimientos, o negocios de que se trate.

8. Puede también incluirse cualquier otra causa de divergencia independiente del tipo de conflicto que sea, ya que puede igualmente tener cabida en esta forma de solución.

Hay que tener en consideración que entraría con carácter accesorio y por lo tanto, no podría por si solo llegar a representar el motivo de una huelga.

Documentos que deben acompañar el pliego de peticiones:

1. Copia autenticada de la resolución que al efecto haya aprobado la Asamblea General de la Organización de trabajadores de que se trate. Salvo disposición expresa en contrario en los estatutos del sindicato, este documento se autentica con la firma del Secretario de Acta y Correspondencia, la cual habría que presentar posteriormente al Director de Organizaciones Sociales del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social, quien refrenda la autenticidad de las respectivas firmas del documento.
2. Nombre y firma de todos los trabajadores que apoyan el Pliego de Peticiones.
3. Si el pliego lo representa un grupo de trabajadores, debe acompañarse copia del acuer-

do respectivo, firmada por todos los que apoyan el pliego.

4. Certificación del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social en la cual conste la inscripción del Sindicato.

El pliego de peticiones, una vez que contenga todos los requisitos y esté acompañado de los documentos anteriormente señalados, es considerado en debida forma y no puede de ninguna manera ser objetado por parte del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social. No obstante, se deben observar las siguientes reglas en los casos que siguen:

1. Cuando el pliego lo presenten un grupo de trabajadores no organizados, se requerirá para darle curso el 30% de los trabajadores que laboran en la Empresa, en el establecimiento o negocio afectado por el conflicto. Aquí aparece nuevamente la importancia de poder fijar correctamente el número de trabajadores en atención a la regla de restar al total de trabajadores, los que ingresan con posterioridad a la presentación del pliego, los trabajadores eventuales, ocasionales y de confianza.
2. Cuando en una misma empresa se presenta dos o más pliegos a la vez se acumularán en uno

solo y los trabajadores designarán una sola representación. Esto no imposibilita (lo cual se ha dado en la práctica), que tratándose de dos organizaciones de trabajadores, una ceda la representación de los trabajadores a la otra y que ambas negocien o suscriban el acuerdo, desde luego que esta última alternativa algo irregular requerirá el consentimiento del empleador.

3. Si el contenido de los pliegos presentados a la vez se refieren a convenciones colectivas, se aplicarán las reglas establecidas en art. 402 de nuestro Código Laboral que a la postre reza así:

"En caso de que varias organizaciones de trabajadores pidan la celebración de una Convención Colectiva en una misma empresa y siempre que no se pusieren de acuerdo entre ellas, se observarán las reglas siguientes:

1. Si concurre un sindicato de empresa con uno o más sindicatos industriales, la convención colectiva se celebrará con el que tenga mayor número de trabajadores dentro de la empresa;
2. Si concurren Sindicatos Gremiales con Sindicatos de Empresa o de Industria podrán los primeros celebrar una convención colectiva para su profesión,

siempre que el número de los afiliados sea mayor que el de los trabajadores del mismo gremio que forman parte del sindicato de empresa o de industria y que presten servicio en la empresa o industria correspondiente;

3. Si concurren varios sindicatos gremiales, la convención colectiva se celebrará con el conjunto de los sindicatos mayoritarios que representen a las profesiones, siempre que se pongan de acuerdo. En caso contrario, cada sindicato celebrará una convención colectiva para su profesión".

2. Secuencia del procedimiento de Conciliación después de presentado el pliego de peticiones

El pliego de peticiones deberá ser presentado en las Direcciones Regionales de Trabajo o la Dirección General de Trabajo, en atención a la ubicación del centro de trabajo a la cual se le presenta el conflicto. Este trámite implica:

a) Presentación del Pliego de Peticiones:

Cuando el pliego se dirige a la Dirección General de Trabajo, concretamente el funcionario que lo recibe es el Secretario Judicial del Ministerio, funcionario que:

- 1) No podrá rechazar el pliego, pero si le encontrase defectos deberá señalarlos al

momento de recibirlo a fin de que los trabajadores los subsanen allí mismo y de todo ello llevará un acta, copia autenticada de la cual se entregará copia a los interesados. Esto permite dejar constancia en el acta cuando se decidan retirar el pliego los trabajadores con el fin de subsanar sus defectos y presentarlos con posterioridad.

- 2) Después que el pliego se presente en la forma exigida por la Ley (de la cual ya hemos hablado), se entenderá planteado el conflicto y, por lo tanto, este funcionario debe certificar en todos los ejemplares del pliego de peticiones el día y la hora exacta en que fue presentado, uno de los cuales devolverá al interesado.

En la práctica el Secretario Judicial se limita a verificar si el pliego reúne todos los requisitos que exige el Código de Trabajo en sus artículos 427 y 428; después de verificar esto opta por ponerle su visto bueno al documento a fin de que sea la Secretaria General del Ministerio de Trabajo, quien le de entra-

da oficial al pliego, cumpliéndose de esta forma la certificación de día y hora de recibo del pliego de peticiones en debida forma en todos sus ejemplares, mediante un reloj y una secuencia numérica de documentos recibidos por los departamentos del Ministerio de Trabajo.

b) Notificación y contestación del Pliego de Peticiones:

Tan pronto como ha regresado el pliego a la Secretaría Judicial el Secretario Judicial comunica al Director General la presencia del pliego de peticiones, procediéndose a la notificación del mismo al empleador, con sujeción a lo que dispone el Código de Trabajo en su art. 435 que a su tenor literal dice:

- 1) La notificación deberá hacerse dentro de los dos días siguientes al recibo del pliego de peticiones y podrá efectuarse.
 - a) Mediante entrega personal al empleador o 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 fun-

cionario de trabajo. Aquí resulta oportuno recordar que solamente se podrán notificar por el empleador a los trabajadores de confianza (art. 84).

- b) Mediante entrega personal en idénticas condiciones, (como anteriormente hemos señalado), pero por conducto de los interesados. Comúnmente este es el mecanismo que se ha venido usando.
- c) Mediante publicación de un certificado por dos días y en dos periódicos de circulación nacional.

2) A pesar del conjunto de normas que regulan la materia no aparece, la obligatoriedad de hacerle conocer al empleador las implicaciones que conlleva el acto de notificación del pliego de peticiones, atendiendo a esta circunstancia la Secretaría Judicial del Ministerio de Trabajo siguiendo instrucciones de su superior, desde hace regular tiempo anexa al acto de notificación una especie de providencia en la cual le hace saber al empleador lo siguiente:

- a) Que cuenta con un plazo improrrogable de cinco días hábiles para contestar el pliego.
- b) La forma como debe dar la respuesta al mismo (a cada una de las peticiones de los trabajadores, especificando cuáles acepta y cuáles rechaza, indicando las causas por las cuales se opone a las mismas y su obligación de aportar datos e informaciones relativos al negocio y a los trabajadores que a su juicio, sean de utilidad para la conciliación). Este requisito en la práctica casi nunca se llega a cumplir a cabalidad posiblemente por lo corto del término, pero totalmente desventajoso para el sistema, ya que en esos cinco días que utilizan para esta actividad son restados de los doce (12) días hábiles que dura la conciliación, lo cual, de hecho, queda recudido a siete (7) días hábiles, lapso definitivamente corto que obliga al funcionario conciliador a pedir prórroga,

la cual solamente se obtiene mediante el consentimiento expreso de las partes (art. 443, numeral 1o. del Código de Trabajo).

- c) La implicación que conlleva la no contestación del pliego dentro del término estipulado y lo cual facilitaría la declaratoria de huelga siendo esta imputable al empleador y con la obligación de pagar los salarios caídos.

c) Asignación del funcionario conciliador:

Una vez que la Secretaría General reciba la contestación del pliego de peticiones (por parte del empleador) la remite a la Secretaría Judicial y se procede a la asignación del funcionario conciliador.

El conciliador tiene como deber primordial el intentar un amigable avenimiento entre las partes y sobre las siguientes bases:

1. Dándole a la conciliación un tinte de flexibilidad, erradicarle los formulismos y desarrollarla en forma simple y clara.
2. Otro de sus deberes es eliminar las exposiciones formales, las declaraciones

de testigos y la presentación de otras pruebas estarán sujetas al criterio del conciliador es decir este decidirá si aceptarlas o rechazarlas.

3. El papel que desempeña el conciliador es limitativo ya que debe ceñirse 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 declaración de los hechos.
4. El conciliador se encuentra con el deber de examinar y explorar los posibles medios para llegar a un entendimiento y presentar propuestas oportunas con vista a una solución del conflicto.

d) Citación de las partes:

Una vez que al funcionario se le comunica la decisión y luego de hacerle éste un estudio al expediente, procede a citar a las partes para la primera audiencia de conciliación; decimos primera audiencia porque el artículo 443 estatuye que "se realizarán tantas audiencias de conciliación como sean necesarias, aún en horas y días inhábiles". En lo que respecta a la citación se hace

mediante una nota patrón en la cual se señala día y hora de la audiencia con la indicación de la ubicación del Ministerio de Trabajo. Generalmente son los interesados que hacen llegar al empleador dicha citación:

Esta primera audiencia denominada preliminar en la cual el conciliador debe procurar establecer un itinerario de reuniones, fijándose de común acuerdo la hora y día de las mismas y debe fijar el lugar donde se efectuarán dichas reuniones.

e) Período de negociaciones:

Tomando en consideración el papel preponderante que desempeña el factor tiempo y recordando que se cuenta solamente con siete (7) días hábiles para lograr un advenimiento entre las partes ya que el procedimiento de conciliación de manera ordinaria en doce días hábiles, cinco que se destinan a la contestación del pliego por parte del empleador. En este período de negociaciones es donde se necesita que el funcionario conciliador posea todas aquellas habilidades y conocimientos para que las partes lleguen a un acuerdo para evitar la lógica conse-

cuencia del conflicto (la huelga).

f) Prórrogas del procedimiento de conciliación:

Tomando en consideración el numeral 10. del art. 443 del Código de Trabajo, que establece que "transcurridos doce días hábiles desde que se notificó el pliego de peticiones, de conformidad con lo dispuesto en el art. 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". De esto se deduce que puede haber un máximo de dos prórrogas de la conciliación hasta por diez días hábiles, siempre y cuando cuente con el consentimiento de las partes y la anuencia del funcionario conciliador. Obviamente estas prórrogas deben constar por escrito y generalmente el funcionario conciliador se adhiere al texto de acta patrón que tiene el departamento para estos casos.

g) Conclusión del procedimiento de Conciliación:

A continuación transcribimos el art. 443 de nuestro Código de Trabajo, que estatuye que el procedimiento de conciliación concluye por las siguientes causas:

- "1. Transcurridos doce días hábiles desde que se notificó el pliego de peticiones, de conformidad con lo dispuesto en el art. 435, salvo que ambas partes con la anuencia del conciliador decidan prorrogarla hasta por 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 art. 436, cuando se retire de la conciliación o que se demuestre renuente a comparecer a las citaciones.
3. Cuando antes de transcurrido el plazo de que trata el ordinal 1o. de este art., o su prórroga ambas partes, con la anuencia del conciliador, manifiesten su intención de dar por terminada la conciliación.
4. Cuando las partes lleguen a un arreglo o convengan en ir al arbitraje.

h) Informe del funcionario conciliador:

En el caso de que las partes no lleguen a un acuerdo, el funcionario conciliador presentará un informe a la Dirección Regional o General de Trabajo, donde hará constar los hechos por los cuales no se ha llegado a un acuerdo entre las partes o en que medida se ha alcanzado puntos favorables para ambas partes. Una vez recibido este informe, la Dirección Regional o General de Tra-

bajo notificará a las partes las fórmulas que estime conveniente para llegar a la solución de la situación planteada.

En la práctica, esta fase no se desarrolla como exactamente lo dispone nuestra legislación. En este sentido generalmente después de que el funcionario conciliador envía su informe, dada la importancia del caso, el Director Regional o General efectúa una reunión con el Director del Departamento de Trabajo y los conciliadores, a fin de que entre todos se sugieran alternativas. Comúnmente, el Director Regional o General se reserva hasta el último momento la facultad de sugerir y notificar a las partes fórmulas de advenimiento. Es de gran frecuencia que se decida que el conciliador continúe con las negociaciones y regularmente se incrementa la participación del Ministerio de Trabajo con más de un conciliador, con el Director del Departamento de Relaciones de Trabajo e incluso en ciertas ocasiones participa en esta fase el propio Director General de Trabajo.

3. Agotado el Procedimiento de Conciliación:

Después de concluido el procedimiento de con-

ciliación y durante los veinte días siguientes; deberán los trabajadores de no lograr un acuerdo satisfactorio, decidirse por las únicas tres alternativas que le quedan:

a) Ir a la huelga; b) Someter el Conflicto a arbitraje; c) Si se desiste de cualquiera de las dos anteriores alternativas, posteriormente se puede optar, de considerarlo más oportuno a sus intereses, presentar otro pliego de peticiones.

4. Observación Crítica de la Conciliación:

El fenómeno de la conciliación emerge de la naturaleza misma de los conflictos colectivos, reflejando la esencia de tales controversias y se desarrolla en la medida en que se agiganta y cobra nuevas dimensiones el antagonismo en la producción.

En el caso particular de Panamá, a este nivel de lucha de clase, la conciliación se ha perfilado como instrumento capaz de avenir a las partes y de acuerdo con información suministrada por el Ministerio de Trabajo esto se refleja en las estadísticas de los años 1973 a 1974 en que hubo aproximadamente 300 pliegos presentados en este lapso y de los cuales 13 solamente desembocaron en huelga realmente efectuadas, 3

de las cuales terminaron por arbitraje.

B. El arbitraje

Otras de las fórmulas para la solución de los conflictos colectivos lo constituye el arbitraje. En nuestra legislación hay lugar a este cuando en caso de conflictos económicos, los trabajadores y empresarios de común acuerdo deciden someter la situación suscitada al arbitraje, también cuando antes o durante la huelga los trabajadores solicitan a la Dirección Regional o General del Trabajo el arbitraje.

1. Características del arbitraje en nuestra Legislación:

- a) Solo tiene cabida cuando se trata de conflictos colectivos de naturaleza económica o de intereses.
- b) Es necesario que se agote previamente el procedimiento de conciliación o se esté ejercitando el derecho de huelga.
- c) No requiere el consentimiento de ambas partes para el sometimiento del conflicto al arbitraje, sino que basta la solicitud de la parte trabajadora.
- d) Atendiendo la característica anterior se deduce que el arbitraje en nuestra legislación es voluntario para las partes y obligatorio para el empleador.

2. Secuencia del procedimiento arbitral:

a) Agotar el Procedimiento de Conciliación:

La no consecución de los fines deseados en la conciliación, añadido al requisito de que los trabajadores que se encuentran confrontando la situación sucitada deben poseer la suficiente capacidad para ejercitar el derecho de huelga o para ir al arbitraje podemos afirmar que nos encontramos frente al agotamiento del procedimiento de conciliación es decir los trabajadores se percatan de que se ha agotado uno de los medios que le pudo dar término o solución a sus peticiones contenidas en el pliego.

b) Petición de arbitraje:

Cabe destacar que a diferencia de la declaratoria de huelga donde el Legislador taxativamente fijó un criterio (art.489 C.T.), en el cual señaló que el único organismo competente para pedir la declaratoria de huelga es la Asamblea General del sindicato, salvo la excepción de trabajadores no organizados; nos encontramos ante la figura jurídica del arbitraje con carencia de una norma que indique quien o quienes están facultados para pedir el arbitraje obligatorio

para el empleador, aplicamos aquí la disposición del ordinal 3o. del art. 427, tenemos que el arbitraje convenido en la etapa de conciliación son los delegados los que están facultados para pedirlo.

De acuerdo con el art. 372 de nuestro Código de Trabajo opinamos que es a la Junta Directiva del Sindicato al que le corresponde decidir si se somete el conflicto al arbitraje obligatorio para el empleador salvo que la Asamblea General se hubiera reservado expresamente esa voluntad.

3. Aceptación del sometimiento del conflicto colectivo al arbitraje:

Se lleva a efecto a partir de la presentación de la solicitud la cual puede sobrevenir de:

a) por el compromiso suscrito entre las partes, en triplicado; b) la solicitud de los trabajadores consona con las formalidades exigidas.

A manera de noción general cabe destacar la labor que debe realizar el funcionario, Director Regional o General de Trabajo; para darle aceptación válida al sometimiento del conflicto al arbitraje:

a) Debe verificar si se ha agotado el procedimiento de conciliación.

- b) Si se trata de puntos susceptibles de sometimiento a arbitraje.
- c) Si la petición está dirigida por las personas facultadas para ello.
- d) El funcionario deberá expedir una resolución contentiva de que si se acoge o no la petición del sometimiento al arbitraje y cuales puntos serán objeto del mismo. En la práctica esta resolución además de una brevísima exposición de los pasos a seguir contiene los plazos en que se tienen que designar los respectivos árbitros.

4. Designación de los árbitros:

Una vez aceptado el arbitraje mediante resolución expedida, dentro de los dos días siguientes, deberá cada parte designar un árbitro. El nombramiento de los árbitros es potestad de las partes, estos son escogidos por las partes de una lista provista elaborada por el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social, Cabe anotar que si no fuese posible designar los árbitros de dicha lista, se le confiere a las partes la libertad de designarlo. Una vez vencido el término y las partes no hubiesen designado

el árbitro, la Dirección Regional o General de trabajo está facultada para designarlo al azar. El tercer árbitro que actuará como presidente del Tribunal de arbitraje será escogido por los árbitros designados por las partes (art. 455).

El artículo 456 se erige como norma prohibitiva y estatuyen "que no puede ser miembros del Tribunal de Arbitraje los que tienen impedimentos legales o los que directa o indirectamente hubieren intervenido en presentación 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.

5. Procedimiento Arbitral:

La institución del arbitraje guarda cierto parecido con la conciliación; pese al grado de certeza de tal aseveración, es necesario destacar que el tribunal arbitral desempeña una operación más rigurosa que la conciliación, sin llegar a excesos judiciales.

Una vez instalado el tribunal en forma integral, tiene un plazo de dos días para

llamar a las partes y escucharlas, debiendo empaparse de evidencias que le permitan un cabal conocimiento del litigio. Nuestro Código de Trabajo recomienda que los árbitros deben ser conocedores de los problemas económicos sociales; es más deben tomar en consideración el expediente de conciliación investigando más a fondo y solicitar toda documentación que arroje luz sobre el conflicto (art. 460).

La audiencia requiere la presencia de ambas partes. Es frecuente en la práctica además de esta audiencia los árbitros decidan efectuar otras e incluso hacer diligencias tales como inspecciones oculares al centro de trabajo, a los libros de la empresa, etc.

6. Término para dictar el laudo arbitral:

A la luz del art. 463, dentro de los diez (10) días siguientes a la audiencia con las partes, el Tribunal deberá fallar sobre el fondo de la controversia; dicha resolución se llamará laudo arbitral y salvo caso de nulidad no admite recurso alguno (art. 473). Son causales de nulidad del laudo arbitral las siguientes:

a) Si decide sobre asunto que no fue some-

tido al arbitraje, pero sólo en la parte que constituye el exceso.

b) Si desmejora las condiciones de trabajo.

c) 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;

d) Si el compromiso fuere nulo o ineficaz.

Finalmente cabe afirmar que al tenor del art. 470 el laudo arbitral equivale a Ley entre las partes y da base a un proceso ejecutivo abreviado o común de trabajo. Atendiendo a estas circunstancias debe el laudo arbitral sujetarse a los hechos y realidad existente sin subordinarse a las reglas sobre la estimación de la prueba; es decir examinando los hechos técnicamente y a conciencia.

Es deber de los árbitros que firmen el laudo comunicar a la Dirección Regional o General de Trabajo si se llegara a suscitar el hecho de que

uno de los árbitros se niega a firmarlo, esto es necesario porque dicha dependencia debe dejar constancia en el laudo de este acto, el cual será válido con la firma de los demás.

En lo concerniente en la notificación del laudo arbitral y en concordancia con el art. 465, esta se efectuará personalmente a las partes y sino fuese posible se hará mediante edicto fijado por espacio de cinco (5) días en la Dirección Regional o General de Trabajo.

C. La huelga como medio de solución al conflicto colectivo

Una vez agotado el procedimiento de conciliación los trabajadores pueden optar por ir al arbitraje el conflicto presentado o declararse en huelga; cuando los trabajadores se deciden por este último deben de llenar los requisitos siguientes:

1. Declaratoria previa de legalidad:

Este mecanismo en algunas legislaciones se considera como una instancia más del procedimiento que se utiliza para reglamentar el ejercicio del derecho de huelga, resultando de carácter obligatorio. El objetivo que aquí se persigue es el pronunciamiento previo de los tribunales para constatar si efectivamente se agotó correctamente el procedimiento que por imperio de la

ley se requiere para ejercitar el derecho de huelga.

En nuestra legislación para los trabajadores esta declaratoria previa la legalidad es opcional conforme lo estatuye el art. 448 de nuestro Código de Trabajo "Antes de Declarar la huelga y dentro de los cinco días siguientes a la terminación de la conciliación, los trabajadores podrán pedir a los tribunales de trabajo que declaren lo siguiente:

1. Que los trabajadores cumplieron con el requisito de agotar el procedimiento de conciliación.
2. Que el conflicto cuenta con el apoyo del número suficiente de trabajadores para declarar una huelga legal;
3. Que las quejas y peticiones contenidas en el pliego, o algunas de ellas, son de las que permiten declarar una huelga legal.

Esta petición se tramitará según el procedimiento previsto para la declaración de ilegalidad de la huelga, en lo que resulte aplicable.

Una vez hecha estas declaraciones, solo se podrá pedir la ilegalidad de la huelga con base a circunstancias sobrevinientes.

Respecto a este estudio adoptamos el acertado

análisis que hace nuestro Código de Trabajo sobre la citada disposición; considerando que la petición de previa legalidad es facultativa y cuyo ejercicio compete exclusivamente a los trabajadores y que no es necesario utilizar para que se considere terminada la conciliación.

El análisis de esta disposición continua así "tiene por objeto este trámite que el sindicato o grupos de trabajadores pueda presentar a los posibles huelguistas una resolución que indique que se han cumplido los trámites previos a la declaratoria de huelga y que, de apoyar esos mismos trabajadores la futura huelga, ésta sería legal. El efecto psicológico de esa resolución es evidente. Al mismo tiempo, los dirigentes sindicales tienen la alternativa de que en casos dudosos una decisión judicial previa les aclare las consecuencias de la determinación que hayan de adoptar las organizaciones que dirigen. Si la resolución declara que en ese momento no cuentan con apoyo suficiente, la huelga será legal si al declararla se obtiene la mayoría necesaria y se cumplen los demás requisitos que exige el artículo 476".

Después de este análisis amplio de la declaratoria previa de legalidad estriba en que puede ser empleada como medio de dilación del procedimiento a fin de que la huelga se inicie en un período crítico para el empleador, lográndose así que la huelga llegue a representar más eficazmente su cometido (medio de presión).

2. Declaratoria de huelga:

La podemos considerar como el acto en virtud del cual los trabajadores después de haber agotado el procedimiento de conciliación, ponen en conocimiento de las autoridades competentes su decisión de ir a la huelga; con el fin de que dichas autoridades comuniquen al empleador esta decisión y a partir de que fecha se va a llevar a efecto.

La declaratoria de huelga requiere lo siguiente:

- a) Que sea declarada por la Asamblea General cuando se trate de un sindicato de trabajadores. Pero si se da el caso de que es declarada por trabajadores no organizados, la decisión deberá tomarse por la mayoría de votos de los interesados.
- b) La declaratoria de huelga debe ajustarse a los requisitos y formalidades que la ley exige:
 1. El término para la declaratoria de huelga deberá hacerse dentro de un lapso improrrogable de 20 días hábiles a partir de la terminación del procedimiento de conciliación. En cuanto a su inicio puede ser hasta tres días hábiles después de vencido el plazo de veinte días, siem-

pre que la declaratoria se hubiere hecho dentro de este último plazo.

En lo que respecta a la declaratoria de huelga en los servicios públicos deberá hacerse con una anticipación no menor de ocho días calendarios y si no se trata de este tipo de servicios con cinco días de anticipación (art. 490).

2. La declaración de la huelga tiene dos alternativas que puede ser por tiempo determinado o por tiempo indefinido, siempre que en el último caso se trate de una suspensión temporal y no definitiva del trabajo. Si no se especifica la duración se entenderá que la huelga se declarará por tiempo indefinido (art. 491).
3. La declaratoria de huelga deberá comunicarse a la Inspección o a la Dirección Regional o General de Trabajo a fin de esta lo notifique inmediatamente al empleador o empleadores afectados. Comunicación que debe llevarse a efecto de acuerdo con lo previsto en el art. 490. Es necesario destacar que la mora de las autoridades de trabajo en notificar al

empleador no traerá consigo ningún tipo de afección que invalide la huelga y sin perjuicios de sanciones que corresponda imponer al respectivo funcionario.

3. Observación crítica sobre el término de duración de la huelga:

La inexistencia en nuestro Código de Trabajo de una norma que específicamente señale la duración de la huelga en el tiempo nos lleva a plasmar nuestras inquietudes, sobre esta situación que cada vez afecta más las relaciones obrero-patronales.

Basamos nuestra afirmación en el art. 491, que a la postre reza así:

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

De este artículo dimana por tiempo determinado o indefinido, si es por tiempo determinado no existe norma que taxativamente estatuya cuál es el tiempo máximo o determinado y si es por tiempo indefinido, la huelga dejaría de ser el medio de solución o fuerza coercitiva de los conflictos colectivos; y por lo tanto, carecería

de valor jurídico. Ante esta situación lo lógico sería que el Estado se erigiera como árbitro; aportando la medida necesaria y limitativa sobre la duración de la huelga en el tiempo; esta medida sería la consagración en nuestra legislación de un arbitraje obligatorio; el cual favorecería tanto a los trabajadores como al empleador; a los primeros evitaría que el sindicato se desangre, por el pago de salarios a los trabajadores debido a la insuficiencia de fondos, ya que el pago de cuota ordinarias como extraordinarias, no llega a crear un fondo lo suficientemente sólido como para satisfacer el drenaje de fondos con motivo de una huelga indeterminada; en segundo plano tenemos a los empleadores una huelga indefinida haría flaquear su estructura económica.

En consecuencia, si bien el ejercicio del derecho de huelga no se puede negar a los trabajadores; el Estado como autoridad máxima puede establecer el límite de duración de la huelga, ya que esto no la restringiría, ni la haría eficaz o poco práctica negándose la libertad sindical sino que su fallo definitivo, pondría corte final a una situación que podría perjudicar hasta a terceros no involucrados en el mo-

vimiento huelguístico.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

En lo que respecta a la parte final de este trabajo pasamos a exponer en forma breve, nuestras conclusiones y recomendaciones que representan la culminación de la tarea impuesta.

A. Conclusiones

1. La huelga desde sus inicios surgió como el medio capaz de solucionar las vejaciones sufridas por los trabajadores; como consecuencia del antagonismo entre las relaciones de capital y trabajo.
2. La huelga se consagra en la mayoría de las legislaciones como el derecho inherente, inteligible y absoluto de la clase obrera.
3. Nuestro derecho positivo siguiendo la Constitución Mexicana consagra el Derecho de huelga en nuestra constitución y lo regula a través del Código de Trabajo.
4. En el capítulo V donde desarrollamos el procedimiento conciliatorio, como medio para solucionar los conflictos de trabajo, estimamos que ésta solo es efectiva, en la medida en que se instituye como obligatoria para las partes y que el funcionario conciliador posea la suficiente capacidad jurídica, técnica y psicológica para destacar las causas del conflicto, que le permita sugerir fórmulas de entendimiento,

tanto para los trabajadores, como para los empleadores.

5. El arbitraje a pesar de las diversas críticas que sobre el mismo se plantean ciertos sectores de la doctrina, es necesario para frenar el desarrollo de algunas huelgas que por sus consecuencias resultan funestas para la economía de los países.
6. El fracaso de las huelgas declaradas por el sindicato de Tipógrafos y Artes Gráficas y el Sindicato de Trabajadores del Azúcar, sus derivados y afines sirven para demostrar, que si bien la huelga es un poderoso instrumento de la clase obrera para lograr sus reivindicaciones, no es menos cierto que su empleo inadecuado puede conducir a los sindicatos a su destrucción.

B. Recomendaciones

El amplio margen con que contempla y regula nuestra Legislación la huelga, nos hace parcos en las recomendaciones a dar al respecto; por estas razones solo nos toca decir que es necesario modificar el término que se otorga al empleador para contestar cada y una de las peticiones contenida en el pliego ya que dicho término es corto e imposibilita al empleador a contestar integralmente las peticiones

formuladas; se sugiere incorporar a los diferentes tipos de huelgas que regula nuestro Código de Trabajo las huelgas lícitas e ilícitas. Es perentorio que nuestro legislador añada a nuestra legislación el arbitraje obligatorio que conlleve la intervención estatal a parar huelgas que por su duración pueden afectar a los trabajadores (sindicato) y empleadores (empresa).

BIBLIOGRAFIA

OBRAS

✓ ANTOKOLETZ, Daniel,

"Tratado de Legislación del Trabajo y Previsión Social", Tomo III, Librería y editorial la facultad, Buenos Aires, 1933.

✓ CABANELLAS, Guillermo,

"Derechos de los conflictos laborales", Tomo II, Bibliográfica Omeba, Buenos Aires, 1968.

✓ CALDERA, Rafael,

"Derecho del Trabajo", Editorial el Ateneo, 1a. edición, Buenos Aires, 1939.

✓ CASTORENA J., Jesús,

"Manual de Derecho Obrero", Impresora Elo, S.A., 3a. edición, México, 1942.

✓ DE LA CUEVA, Mario,

"Derecho Mexicano del Trabajo", Tomo II, Editorial Porrúa, S.A., 3a. edición, México, 1960.

✓ FERRARI, Francisco de,

"La Huelga", Tomo I, ediciones Depalma, Buenos Aires, 1964.

"Lecciones Derecho del Trabajo", Tomo IV, 2a. edición, Montevideo, 1964.

✓ GARCIA, Manuel Alonso,

"Curso de Derecho del Trabajo", ediciones Ariel, 2a. edición, Barcelona, 1967.

✓ HUMENES MAGNAM, Héctor,

"La Huelga", editorial jurídica de Chile, Santiago de Chile, 1957.

✓ KROTOSCHIN, Ernesto,

"Tratado práctico de Derecho del Trabajo", Tomo II, Ediciones Depalma, Buenos Aires, 1968.

"Instituciones de Derecho del Trabajo", ediciones Depalma, 2a. edición, Buenos Aires, 1968.

✓ PEREZ BOTIJA, Eugenio,

"Derecho del Trabajo", Editorial Tecnos, 6a. edición, Madrid, 1960.

- ✓ POZZO, Juan D., "Derecho del Trabajo", Tomo IV, editorial Ediar, S.A., Editores, Buenos Aires, 1951.
- ✓ RIVERA CAMPOS, Domingo, "Derecho Laboral Colombiano", editorial Tenis, Bogotá, 1974.
- ✓ ROEL, Carlos, "Estado de Derecho o Huelga", Editorial Stylo, México, D.F., 1942.
- ✓ RUPRECHT, Alfredo, "Conflictos colectivos de Trabajo", Editorial Abeledo-Perrot, Buenos Aires, 1967.
- ✓ USAIN M., Alejandro, "Derecho del Trabajo", Tomo VIII, Editorial Bibliográfica Argentina, Buenos Aires, 1948.

CONSTITUCIONES

- ✓ Constitución Nacional de la República de Panamá de 1904.
- Constitución Nacional de la República de Panamá de 1941.
- Constitución Nacional de la República de Panamá de 1946.
- ✓ Constitución Nacional de la República de Panamá de 1972.

CODIGOS

- ✓ Código de Trabajo de 1947.
- ✓ Código de Trabajo de 1972.

REVISTAS

Historia del Movimiento Obrero 1, "De los orígenes a las revoluciones de 1848", Centro Editor de América Latina, Buenos Aires, 1972 por Alberto J. Pla.

Historia del Movimiento Obrero 3, "Rebeliones populares y manufacturas en el Siglo XVIII", Centro Editor de América Latina, Buenos Aires, 1972 por Susana Belmartino.

Historia del Movimiento Obrero 4, "Los destructores de máquinas", Centro Editor de América Latina, Buenos Aires, 1972 por Reyna Pastor de Togneri.

Historia del Movimiento Obrero 6, "El Cartismo: las primeras luchas políticas obreras", Centro Editor de América Latina, Buenos Aires, 1972 por Susana M. Belmartino.

✓ Características del Derecho Colectivo del Trabajo, en cuadernos de los Institutos (Córdoba, 1961), No.47.

✓ Nueva Enciclopedia Jurídica, Tomo XI, Editorial Francisco Seix, S.A., Barcelona, 1962.